

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten

Commission paritaire des services de santé

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 maart 2007

Convention collective de travail du 23 mars 2007

Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar) (Overeenkomst geregistreerd op _____ onder het nummer /CO/305)

Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans) (Convention enregistrée _____ sous le numéro /CO/305)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel brugpensioen houdende toekenning van een brugpensioen vóór de leeftijd van 58 jaar.

La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à l'octroi de la prépension conventionnelle avant l'âge de 58 ans.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent un contrat de travail et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR.

20 -06- 2007

06 -07- 2007

83.635 | Co | 305

NR.
N°

Art. 4. De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 5. De werknemers bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aanspraak maken op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

Art. 4. Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 58 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- ingeval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, halfzijdse beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden).

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination du dernier salaire mensuel brut, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;
- en cas de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière à mi-temps ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime de la durée du travail antérieure.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.

Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps).

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 8. De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

Art. 9. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 10. Voor de sectoren die subsidies genieten om hun loonlasten te dekken, is de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten minste gekoppeld aan het behoud van de gesubsidieerde arbeidsprestaties, met inbegrip van de gesubsidieerde tenlasteneming van de aanvullende vergoeding waarin is voorzien krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag bovendien niet tot gevolg hebben dat de toestand van de inrichtingen, die tot een belangrijke herstructurering gedwongen zijn welke minstens beantwoordt aan de voorwaarden van de wetgeving betreffende de reglementering inzake het collectief ontslag, in het gedrang worden gebracht.

Art. 8. Le travailleur prépensionné âgé de moins de 60 ans est remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992. L'obligation de remplacement doit être remplie pour une période minimale de 36 mois. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense obligatoire de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Art. 9. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Art. 10. Pour les secteurs qui bénéficient de subsidies pour la couverture de leurs charges salariales, l'application de la présente convention collective de travail se voit au minimum liée au maintien des prestations de travail subsidiées en ce compris la prise en charge subsidiée de l'indemnité complémentaire prévue aux termes de la présente convention collective de travail.

L'application de la présente convention collective de travail ne peut en outre avoir pour effet de mettre en péril la situation des institutions contraintes à une restructuration importante qui répond au moins aux conditions de la législation relative à la réglementation relative au licenciement collectif.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 september 2006 (Belgisch Staatsblad van 21 november 2006).

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007.

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 février 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de santé relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans), rendue obligatoire par arrêté royal du 27 septembre 2006 (Moniteur belge du 21 novembre 2006).

Art. 12. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2007.