

Paritair comité voor de maatschappijen voor  
hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie

Commission paritaire pour les sociétés de prêts  
hypothécaires, d'épargne et de capitalisation

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU**

**16 DECEMBER 2013**

**16 DECEMBRE 2013**

**Betreffende het stelsel van  
werkloosheid met bedrijfstoeslag**

**Relative au régime de chômage avec  
complément d'entreprise**

***Hoofdstuk I : Toepassingsgebied en  
draagwijdte van de overeenkomst***

***Chapitre I<sup>er</sup> : Champ d'application et portée  
de la convention***

**Artikel 1**

**Article 1<sup>er</sup>**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

Il faut entendre, par 'travailleurs', le personnel masculin et féminin, les ouvriers, les employés et les cadres.

Deze overeenkomst heeft tot doel de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk te maken voor de personeelsleden die beantwoorden aan de algemene wettelijke voorwaarden betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, alsook aan de bijzondere bepalingen genoemd in artikel 2 van deze overeenkomst.

Cette convention a pour but de permettre l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise aux membres du personnel qui répondent aux conditions légales générales en matière d'octroi d'allocations de chômage en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, ainsi qu'aux conditions particulières énoncées à l'article 2 de la présente convention ;

***Hoofdstuk II : Principe, leeftijds- en  
loopbaanvoorwaarde***

***Chapitre II : Principe, condition d'âge et de  
carrière professionnelle***

**Artikel 2**

**Article 2**

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt in alle gevallen van ontslag door de werkgever, behalve bij ontslag om dringende redenen, toegestaan aan de werknemers bedoeld in artikel 1 die de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben op het

La régime de chômage avec complément d'entreprise est accordée dans tous les cas de licenciement par l'employeur, à l'exception du licenciement pour motif grave, aux travailleurs dont il est question à l'article 1<sup>er</sup> qui ont atteint l'âge de 60 ans au moment où

ogenblik dat hun opzeggingstermijn een einde neemt of op het ogenblik dat hun arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn maar met verbrekingsvergoeding beëindigd wordt en die aan de in het kader van de reglementering op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage gestelde voorwaarden inzake loopbaan voldoen.

De werknemers die ontslagen werden vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van wie de opzeggingstermijn nog loopt op het ogenblik dat deze overeenkomst in werking treedt, kunnen eveneens aanspraak maken op de regeling die bij deze overeenkomst wordt bepaald, op voorwaarde dat zij aan de in het vorige lid vermelde leeftijdsvoorwaarde en loopbaanvereiste voldoen.

### ***Hoofdstuk III : Toepassingsmodaliteiten***

#### **Artikel 3**

De algemene toepassingsmodaliteiten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zijn die welke bepaald zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, in de Nationale Arbeidsraad voor onbepaalde duur gesloten op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij cao nr. 17tricies van 19 december 2006.

### ***Hoofdstuk IV : Bedrag van de aanvullende vergoeding – voordelen***

#### **Artikel 4**

Het bedrag van de aanvullende vergoeding waarin wordt voorzien door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 wordt, evenwel voor zover het brugpensioen ingaat na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, op 95 % gebracht van het verschil tussen het netto referteloon en de normale werkloosheidsuitkering.

leur délai de préavis prend fin ou au moment où leur contrat de travail est rompu sans délai de préavis mais avec une indemnité de rupture, et qui répondent aux conditions de carrière professionnelle prévues dans la réglementation par rapport à la régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les travailleurs qui ont été licenciés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et dont le délai de préavis est encore en cours au moment où cette convention entre en vigueur, peuvent également invoquer le système déterminé par cette convention, à condition de respecter la condition d'âge et de carrière professionnelle énoncée à l'alinéa précédent.

### ***Chapitre III : Modalités d'application***

#### **Article 3**

Les modalités d'application générales de ce système de régime de chômage avec complément d'entreprise sont celles qui sont fixées par la convention collective de travail n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue pour une durée indéterminée au Conseil National du Travail, le 19 décembre 1974 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 16 janvier 1975 et dernièrement modifiée par la cct n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

### ***Chapitre IV : Montant de l'indemnité complémentaire – avantages***

#### **Article 4**

Le montant de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 est porté à 95 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage normale, pour autant que la prépension prenne cours après que l'âge de 60 ans est atteint.

In het bijzonder zijn de bepalingen van artikels 4bis en volgende van voornoemde cao nr 17 uitdrukkelijk op onderhavige cao van toepassing.

#### **Artikel 5**

De bruggepensioneerde zal in principe verder de sociale voordelen van de personeelsleden genieten. Nochtans, om reden van de grote verscheidenheid die terzake bestaat tussen de verschillende bedrijven zal dit behoud van de sociale voordelen in een bedrijf slechts realiteit worden via een akkoord daaromtrent bereikt via het sociale overleg binnen de onderneming.

#### **Artikel 6**

In geval door een werknemer een vorm van tijdskrediet werd opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zal de werkgever voor de berekening van de aanvullende vergoeding rekening houden met het maandloon dat op de werknemer van toepassing was de laatste maand voorafgaand aan het tijdskrediet. Hiervoor kan maximaal drie jaar worden teruggegaan. Het resultaat van deze berekening mag er niet toe leiden dat het bruto-inkomen van de bruggepensioneerde (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding samen) meer bedraagt dan de bruto-inkomsten (loon, onderbrekingsuitkering en aanvullend bedrag bedoeld in artikel 3 van de cao van 19 september 2001) tijdens de periode van tijdskrediet of prestatievermindering.

Deze regeling geldt voor zover dit niet in strijd is met de wetgeving inzake tijdskrediet en/of op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en voor zover deze regelgeving tijdens de duur van de overeenkomst niet ingrijpend wordt gewijzigd.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan andersluidende bepalingen die op het

Les dispositions des articles 4bis et suivantes de la cct n° 17 précitée, sont plus particulièrement d'application pour la présente cct.

#### **Article 5**

Le prépensionné continuera, en principe, à bénéficier des avantages sociaux accordés aux membres du personnel. Cependant, en raison de la grande diversité qui existe en la matière dans les différentes entreprises, ce maintien des avantages sociaux au sein d'une entreprise ne se concrétisera que par le biais d'un accord conclu à ce sujet dans le cadre de la concertation sociale dans l'entreprise concernée.

#### **Article 6**

Au cas où un travailleur prend une forme de crédit-temps juste avant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur tiendra compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, de la rémunération mensuelle qui s'appliquait au travailleur le dernier mois précédant le crédit-temps. A cet effet, on peut retourner au maximum trois ans en arrière.

A l'issue de ce calcul, le revenu brut du prépensionné (allocation de chômage et indemnité complémentaire) ne peut être supérieur aux revenus bruts (rémunération, allocation d'interruption et compensation mensuelle comme prévue dans l'article 3 de la CCT du 19 septembre 2001) durant la période de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Ce régime s'applique pour autant qu'il ne soit pas contraire à la législation en matière de crédit-temps et/ou au régime de chômage avec complément d'entreprise et pour autant que cette réglementation ne soit pas modifiée fondamentalement pendant la durée du contrat.

Ceci, sans préjudice d'autres dispositions qui sont fixées ou seront encore fixées au

niveau van de onderneming werden, of nog zullen worden, vastgesteld.”

### **Hoofdstuk V : Slotbepalingen**

#### **Artikel 7**

De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende eisen te stellen over de punten die in deze overeenkomst voorkomen.

#### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

Brussel, 15 december 2013

niveau des entreprises.

### **Chapitre V : Dispositions finales**

#### **Article 7**

Les parties s'engagent à ne pas poser d'exigences supplémentaires à propos des points faisant l'objet de la présente convention, au cours de la durée de cette convention collective de travail.

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le restera jusqu'au 31 décembre 2015.

Bruxelles, 16 décembre 2013