

**Commission paritaire pour les pharmacies
et offices de tarification
CP 313**

*Convention collective de travail
du 24 octobre 2011*

Octroi de la prépension conventionnelle

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Le bénéfice de la prépension conventionnelle est octroyé aux travailleurs licenciés, sauf pour motif grave, qui ont atteint l'âge de 58 ans au moment de la rupture du contrat de travail ou au terme du délai de préavis.

Art. 3. Conformément à la législation en vigueur, le travailleur concerné doit pouvoir attester d'une carrière professionnelle de 25 ans au moins.

A partir du 1^{er} janvier 2009, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, la carrière professionnelle devra compter au moins 35 ans pour les hommes ou 30 ans pour les femmes.

A partir du 1^{er} janvier 2010, la carrière professionnelle devra compter au moins 37 ans pour les hommes ou 33 ans pour les femmes.

La notion de carrière professionnelle est précisée par le Chapitre IV de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

**Paritair Comité voor de apotheken en
tarificatiediensten
PC 313**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 24 oktober 2011*

**Toekenning van het conventioneel
brugpensioen**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. Het recht op het conventioneel brugpensioen wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen, behalve om dringende reden, en die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de verbreking van de arbeidsovereenkomst of aan het einde van de opzeggingstermijn.

Art. 3. Overeenkomstig de geldende wetgeving moet de betrokken werknemer een beroepsloopbaan van ten minste 25 jaar kunnen aantonen.

Vanaf 1 januari 2009 moet, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 töt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, de beroepsloopbaan minstens 35 jaar bedragen voor mannen of 30 jaar voor vrouwen.

Vanaf 1 januari 2010 moet de beroepsloopbaan minstens 37 jaar bedragen voor mannen of 33 jaar voor vrouwen.

Het begrip beroepsloopbaan wordt omschreven in Hoofdstuk IV van bovenvermeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 4. L'employeur, qui envisage de procéder au licenciement d'un travailleur visé à l'article 2, se concertera avec les représentants du personnel et ce, conformément à l'article 10 de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 5. L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur, s'élève au minimum à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'indemnité de chômage.

Elle est calculée et adaptée selon les modalités de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 6. Le droit à l'indemnité complémentaire de prépension accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail, est maintenu à charge du dernier employeur lorsque les travailleurs reprennent une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, telle que modifiée notamment par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Art. 7. La présente convention collective de travail en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et est valable jusqu'au 31 décembre 2013.

Art. 4. De werkgever die overweegt een in artikel 2 bedoelde werknemer te ontslaan moet, overeenkomstig artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, overleg plegen met de vertegenwoordigers van de werknemers.

Art. 5. De aanvullende vergoeding, ten laste van de werkgever, bedraagt minimaal de helft van het verschil tussen het netto-referenteloon en de werkloosheidsuitkering.

Zij wordt berekend en aangepast volgens de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. Het recht op de aanvullende brugpensioenvergoeding toegekend aan werknemers die ontslagen worden in het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemers hun activiteit hervatten als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd door CAO nr. 17 van 19 december 1974, die een régime van aanvullende vergoeding instelt voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag, zoals gewijzigd door CAO nr. 17 tricies van 19 december 2006.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is geldig tot 31 december 2013.