



ERRATUM

Commission paritaire des services de gardiennage
et/ou de surveillance
n° 317

CCT n° 121176/CO/317
du 25/02/2014

Correction du texte en néerlandais :

- les puces de l'article 4 doit être lu comme suit : « **1. ; 2. ; 3. ; 4.** ».
- à l'article 9, le **b)** à côté de c), doit être supprimé.

Correction du texte en français :

- à l'article 9, le second b) doit être lu c).

Correction du texte en néerlandais :

- le début de l'article 13, 1^{er} alinéa, doit être lu comme suit : « *De arbeider die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals* ».

- dans le 5^{ème} cadre de l'article 16, la puce doit être lue : « **3.** ».

Correction du texte en français :

- dans le 4^{ème} cadre de l'article 16, la puce doit être lue : « **2.** ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 16, 4, point 2, doit être lu comme suit : « *Voor*

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of
toezichtsdiensten
nr. 317

CAO nr. 121176/CO/317
van 25/02/2014

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- de opsommingsteken van artikel 4 moeten als volgt gelezen worden : « **1. ; 2. ; 3. ; 4.** ».
- in het artikel 9, **b)** naast c), moet geschrapt worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in het artikel 9 moet de tweede b), c) gelezen worden.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het begin van artikel 13, eerste lid, moet als volgt gelezen worden : « *De arbeider die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals* ».

- in het vijfde kader van artikel 16 moet de opsommingsteken gelezen worden : « **3.** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in het vierde kader van artikel 16 moet de opsommingsteken gelezen worden : « **2.** ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 16, 4, point 2, moet als volgt gelezen worden : « *Voor de periode tussen 1 januari 2015 en 30 juni*

de periode tussen 1 januari 2015 en 30 juni 2015 :... ».

Correction du texte en français :

- l'article 20 doit être lu comme suit : « *Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé (...), de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés visés à l'article 14 menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant ...* ».

- l'article 24 doit être lu comme suit : « *Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 20 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise* ».

Correction du texte en néerlandais :

- 'HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN' doit être lu comme suit : « **HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN** ».

Correction du texte en français :

- CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES doit être lu comme suit : « **CHAPITRE 5. DISPOSITIONS FINALES** ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 47 doit être lu comme suit : « **Artikel 27** ».

Décision du



24-04-2015

2015 :... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 20 moet als volgt gelezen worden : « *Teneinde de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te spreiden, hebben de sociale partners beslist (...), voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden bedoeld bij artikel 14 die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ...* ».

- artikel 24 moet als volgt gelezen worden : « *Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie, houdt het onder artikel 20 aangewezen paritair orgaan toezicht over de correcte uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op het vlak van de onderneming* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN moet als volgt gelezen worden : « **HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- 'CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES' moet als volgt gelezen worden : « **CHAPITRE 5. DISPOSITIONS FINALES** ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 47 moet als volgt gelezen worden : « **Artikel 27** ».

Beslissing van

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014	Convention collective de travail du 25 février 2014
Werkloosheid met bedrijfstoeslag na ontslag vanaf 60, 58 en 56 jaar	Chômage avec complément d'entreprise après licenciement à partir de 60, 58 et 56 ans
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE ARBEIDERS	CHAPITRE 2. CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES OUVRIERS
AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN	SECTION 1 - AYANTS DROIT
Art. 2 - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, hebben de arbeiders die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking", hierna het Fonds genoemd.	Art. 2 - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, les ouvriers qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge du "Fonds de Sécurité d'Existence du gardiennage", ci-après dénommé le Fonds.
Art. 3 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar De arbeiders bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	Art. 3 - Chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn als de opzegperiode effectief afloopt of op het moment dat het contract effectief ten einde loopt;	1. Ils ont atteint l'âge de 60 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;	2. Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ze 10 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector.	3. Ils ont 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à

<p>Voor de berekening van deze jaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds; • worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. • kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren. 	<p>temps plein.</p> <p>Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> • les périodes de travail à temps partiel peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. • les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
<p>4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoord worden bepaald in de wettelijke teksten ter zake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014: <ul style="list-style-type: none"> ○ 35 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers ○ 28 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2015 en 30 juni 2015: <ul style="list-style-type: none"> ○ 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; ○ 31 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. 	<p>4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la période entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 : <ul style="list-style-type: none"> ○ 35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; ○ 28 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1^{er} janvier 2015 et le 30 juin 2015 : <ul style="list-style-type: none"> ○ 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; ○ 31 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
<p>Art. 4 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar</p> <p>De arbeiders vermeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :</p>	<p>Art. 4 - Chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans</p> <p>Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :</p>
<p>1 de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 58 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;</p>
<p>2 recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>3 tien jaar anciënniteit tellen in de sector, op voltijdse basis;</p> <p>Voor de berekening van deze jaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • kunnen periodes van deeltijds werk omgezet worden naar voltijds werk. • worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet die zijn opgenomen door de arbeiders in uitvoering van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 	<p>3. Ils ont 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein.</p> <p>Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> • les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein. • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un

<p>juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.</p> <ul style="list-style-type: none"> kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren. 	<p>système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
<p>4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoordend bepaald in de wettelijke teksten ter zake : 38 jaar als loontrekkende voor de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.</p>	<p>4 Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : 38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>Art. 5 – Werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar (lange loopbaan)</p> <p>De arbeiders vermeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :</p>	<p>Art. 5 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans (carrière longue)</p> <p>Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :</p>
<p>1. de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin.</p>
<p>2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>3. de beroepsloopbaan kunnen verantwoordend bepaald in de wettelijke teksten ter zake : die werknemers moeten het bewijs kunnen leveren dat zij een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende hebben.</p>	<p>3. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.</p>
<p>Conform de wettelijke bepalingen moet werknemer die geniet van dit stelsel de zich niet inschrijven als werkzoekende en niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le travailleur bénéficiaire de ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.</p>
<p>Art. 6 – Werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar (nachtarbeid)</p> <p>Na voorafgaand akkoord van de RVA, hebben de arbeiders zoals bepaald in artikel 2 recht op een bijkomende vergoeding indien:</p>	<p>Art. 6 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans (travail de nuit)</p> <p>Moyennant accord préalable de l'ONEM, les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :</p>
<p>1. Zij de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet zijn bereikt bij het effectieve einde van de opzegperiode of op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde neemt.</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin.</p>
<p>2. Zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>3. Zij 20 jaar anciënniteit hebben in de sector.</p> <p>Voor de berekening van deze jaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> Worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet 	<p>3. Ils ont 20 ans d'ancienneté dans le secteur.</p> <p>Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> sont assimilées les périodes de crédit-temps

<p>opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.</p> <ul style="list-style-type: none"> De niet gedekte jaren kunnen door de werkgever worden vervuld op basis van zijn tussenkomst van de opbouw van de wettelijke reserve binnen het Fonds en dit pro rata voor de mankerende jaren. 	<p>prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
<p>4. Zij kunnen hun beroepsloopbaan rechtvaardigen zoals voorzien in de wettelijke teksten: zij moeten een loopbaan van minstens 33 jaar kunnen aantonen als loontrekkende werknemer waarvan 20 jaar met nachtarbeid, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux: ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié dont 20 ans avec prestations de nuit, tel que visé dans la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du travail.</p>
<p>Conform de wettelijke bepalingen, dient de werknemer die geniet van dit stelsel, zich niet inschrijven als werkzoekende en moet hij zich niet beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt.</p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le travailleur bénéficiaire de ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.</p>
<p>De sociale partners zijn akkoord om de notie « nachtarbeid » in de sector als volgt te definiëren:</p> <p>Zal worden beschouwd nachtarbeider indien minimaal 26.4% van de effectief gepresteerde tijd wordt gedekt door een nachtpremie.</p> <p>Vanaf de indiening van de eerste vraag bij het Fonds voor de Bestaanszekerheid van de Bewaking, vervolledigt de werkgever het attest voor nachtarbeid zoals die voor de sector geldt en deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Les partenaires sociaux s'entendent pour définir la notion de « travail de nuit » dans le secteur comme suit :</p> <p>Le travailleur sera considéré comme travailleur de nuit si au minimum 26,4% du temps effectivement presté est couvert par une prime de nuit.</p> <p>Dès l'introduction de la première demande auprès du Fonds de sécurité d'existence du gardiennage, l'employeur complète l'attestation travail de nuit pour le secteur faisant partie de cette convention collective de travail.</p>
<p>Art. 7 - Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen nadat de werkgever die het voornemen heeft van onderhavige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik te maken, vooraf aan het Fonds van deze intentie melding heeft gemaakt bij aangetekende brief en hierop schriftelijk gunstig advies heeft ontvangen van de Raad van Bestuur van het Fonds , onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoelage door de RVA.</p>	<p>Art. 7 - L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de ce régime par l'ONEM.</p>
<p>In geval van ongunstig advies van de RVA valt, bij ontslag van een arbeider bedoeld bij artikel 2, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.</p>	<p>En cas d'avis défavorable de l'ONEM, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.</p>
<p>De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige</p>	<p>Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.</p>

documenten.	
Art. 8 - Teneinde de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	Art. 8 - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces régimes et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2012 (K.B. 3 april 2013 – B.S. 10 september 2013).	Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que prévus dans la convention collective de travail du 24 avril 2012 (A.R. 3 avril 2013 – M.B. 10 septembre 2013).
Zij verklaren dat de leden van de Raad van Bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te voorkomen, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke genietster van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.
Art. 9 - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag in het kader van het Generatiepact, te voorzien in de vervanging van de werknemer die geniet van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag die jonger is dan 60 jaar op het ogenblik dat het stelsel aanvangt.	Art. 9 - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours.
b) Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijdsgrens van 60 jaar hierboven genoemd, opgetrokken naar 62 jaar (K.B. van 23 april 2013 – n° 2013200478)	b) A partir du 1er janvier 2015 la limite d'âge de 60 ans mentionnée ci-dessus est reportée à 62 ans (A.R. du 23 avril 2013 – n° 2013200478).
c) De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag waarvan hier sprake is, toe te kennen aan de werklieden die de toestemming hebben gekregen van de Raad van Bestuur van het Fonds voor een eventuele ten lastenneming van hun vergoedingen.	d) L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux ouvriers qui auront reçu l'accord du conseil d'administration du Fonds pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING	SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE
Art. 10 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.	Art. 10 - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.
§ 2. Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend	§ 2. Le salaire net de référence est calculé comme suit :

a) (gemiddeld bruto uurloon op een referentieperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden	a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.	Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;	b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;	c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;	d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés
Art. 11 - De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.	Art. 11 - L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.
AFDELING 3 - TOEZICHT	SECTION 3 - CONTRÔLE
Art. 12 - De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 12 - Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET	SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU D'UN CONGE POUR SOINS AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

103 van

BEDRIJFSTOESLAG	
<p>Art. 13 - De arbeider die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals meerdere malen gewijzigd heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikelen 3 tot en met 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 13 – L'ouvrier bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière telle que prévue par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade modifié plusieurs fois peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 3, à 6 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Ingeval de arbeider kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.</p>	<p>Dans le cas où l'ouvrier peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.</p>
<p>Het brutoloon dat de arbeider voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.</p>	<p>La rémunération brute de l'ouvrier afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.</p>
<p>HOOFDSTUK 3. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE BEDIENDEN</p>	<p>CHAPITRE 3. CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES EMPLOYES</p>
<p>AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN</p>	<p>SECTION 1 - AYANTS DROIT</p>
<p>Art. 14 - Rekening houdend met de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, hebben de bedienden die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van de werkgever.</p>	<p>Art. 14 - Compte tenues des dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, les employés qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge de leur employeur.</p>
<p>Art. 15 - Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval, geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.</p>	<p>Art. 15 - Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.</p>
<p>Art. 16 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar De bedienden waarover sprake in artikel 14 hebben recht</p>	<p>Art. 16 - Chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans Les employés visés à l'article 14 ont droit à cette indemnité</p>

op deze aanvullende vergoeding indien ze:	complémentaire si :
<p>1. de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 60 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;</p>
<p>2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen ;</p> <p>3 tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, en dit voltijds ;</p> <p>Voor de berekening van deze jaren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds werk; • Worden periodes van tijdskrediet gelijkgesteld die door de bedienden worden opgenomen in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. 	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p> <p>3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein;</p> <p>Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> • les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.
<p>4. De wettelijk voorziene beroepsloopbaan kunnen bewijzen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de periode tussen 1 januari 2014 en 31 januari 2014: <ul style="list-style-type: none"> • 35 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers • 28 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2015 en 30 juni 2015: <ul style="list-style-type: none"> • 40 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers • 31 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers. 	<p>4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la période entre le 1er janvier 2014 et le 31 janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins • 28 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1^{er} janvier 2015 et le 30 juin 2015 : <ul style="list-style-type: none"> • 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins • 31 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
<p>Art. 17 – Werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar</p> <p>De bedienden vermeld in artikel 14 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij:</p>	<p>Art. 17 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans</p> <p>Les employés visés à l'article 14 ont droit à cette indemnité complémentaire si:</p>
<p>1. de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt; deze leeftijd moet ten laatste zijn bereikt op het ogenblik dat de opzeggingstermijn effectief afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;</p>	<p>1. ils ont atteint l'âge de 58 ans ; cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;</p>
<p>2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;</p>	<p>2. ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>3. tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, op voltijdse basis;</p>	<p>3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein;</p>

B

<p>Voor de berekening van deze jaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds werk; • Worden periodes van tijdskrediet gelijkgesteld die door de bedienden worden opgenomen in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. 	<p>Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> • les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.
<p>4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoordelijk worden bepaald in de wettelijke teksten ter zake: 38 jaar als loontrekkende voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>4. ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : 38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>Art. 18 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar (lange loopbaan)</p> <p>De bedienden vermeld in artikel 14 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :</p>	<p>Art. 18 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans (carrière longue)</p> <p>Les employés visés à l'article 14 ont droit à cette indemnité complémentaire si :</p>
<p>1. de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn effectief afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;</p>
<p>2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>3. de beroepsloopbaan kunnen verantwoordelijk worden bepaald in de wettelijke teksten ter zake: die werknemers moeten het bewijs kunnen leveren dat zij een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende hebben.</p>	<p>3. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.</p>
<p>Conform de wettelijke bepalingen moet de werknemer die geniet van dit stelsel zich niet inschrijven als werkzoekende en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.</p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le travailleur bénéficiaire de ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.</p>
<p>Art. 19 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar (nachtarbeid)</p> <p>Na voorafgaand akkoord van de RVA, hebben de bedienden zoals bepaald in artikel 14 recht op een bijkomende vergoeding indien:</p>	<p>Art. 19 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans (travail de nuit)</p> <p>Moyennant accord préalable de l'ONEM, les employés visés à l'article 14 ont droit à cette indemnité complémentaire si :</p>
<p>1. Zij de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet zijn bereikt bij het effectieve einde van de opzegperiode of op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde neemt.</p>	<p>1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin.</p>
<p>2. Zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>

<p>3. Zij 20 jaar anciënniteit hebben in de sector. Voor de berekening van deze jaren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet opgenomen door de bedienden in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. • De niet gedekte jaren kunnen door de werkgever worden vervolledigd op basis van zijn tussenkomst van de opbouw van de wettelijke reserve binnen het Fonds en dit pro rata voor de mankerende jaren. 	<p>3. Ils ont 20 ans d'ancienneté dans le secteur. Pour la comptabilisation de ces années,</p> <ul style="list-style-type: none"> • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. • Les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
<p>4. Zij kunnen hun beroepsloopbaan rechtvaardigen zoals voorzien in de wettelijke teksten: zij moeten een loopbaan van minstens 33 jaar kunnen aantonen als verloonde werknemer waarvan 20 jaar met nachtarbeid, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux: ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié dont 20 ans avec prestations de nuit, tel que visé dans la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du travail.</p>
<p>Conform de wettelijke bepalingen moet de werknemer die geniet van dit stelsel zich niet inschrijven als werkzoekende en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.</p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le travailleur bénéficiaire de ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.</p>
<p>De sociale partners zijn akkoord om de notie « nachtarbeid » in de sector als volgt te definiëren: Zal worden beschouwd nachtarbeider indien minimaal 26.4% van de effectief gepresteerde tijd wordt gedekt door een nachtpremie. Vanaf de indiening van de eerste vraag bij het Fonds voor de Bestaanszekerheid van de Bewaking, vervolledigt de werkgever het attest voor nachtarbeid zoals die voor de sector geldt en deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Les partenaires sociaux s'entendent pour définir la notion de « travail de nuit » dans le secteur comme suit : Le travailleur sera considéré comme travailleur de nuit si au minimum 26,4% du temps effectivement presté est couvert par une prime de nuit. Dès l'introduction de la première demande auprès du Fonds de sécurité d'existence du gardiennage, l'employeur complète l'attestation travail de nuit pour le secteur faisant partie de cette convention collective de travail.</p>
<p>Art. 20 - Teneinde de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te spreiden, hebben de sociale partners beslist de opdracht te geven aan een paritair orgaan, samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden bedoeld bij artikel 13, die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan leiden en waarbij</p>	<p>Art. 20 - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à charge d'un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés visés à l'article 13, menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19</p>

de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	décembre 1974.
Te dien einde komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct. van de bruto wedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.	A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.
Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming trimestrieel op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder haar leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.	L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.
De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke bruggepensioneerde tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.
Art. 21 - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de werknemer die geniet van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.	Art. 21 - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise.
b) De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.	b) L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING	SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE
Art. 22 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het maandelijks referteloon en de werkloosheidsuitkering	Art. 22 - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le revenu mensuel net et l'allocation de chômage

§ 2. De netto refertewedde wordt als volgt berekend:	§ 2. Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:
1. (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)	1. (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."	Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
2. dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse basiswedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden;	2. ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;
3. men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	3. on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Art. 23 - De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkering heeft ontvangen.	Art. 23 - L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
AFDELING 3 - TOEZICHT	SECTION 3 - CONTRÔLE
Art. 24 - Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie, houdt het onder artikel 18 aangewezen paritair orgaan toezicht over de correcte uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op het vlak van de onderneming.	Art. 24 - Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 18 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU D'UN CONGE POUR SOINS AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
Art. 25 - De bediende die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals meerdere malen gewijzigd, heeft recht op de aanvullende vergoeding	Art. 25 - L'employé bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière telle que prévue par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade modifié plusieurs fois peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains

voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikelen 16 tot en met 19 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 16 à 19 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de bediende kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.	Dans le cas où l'employé peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de bediende voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee als hij de voorkeur gaf aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 als hij de voorkeur gaf aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute de l'employé afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 4. OVERGANG VAN HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE 4. PASSAGE DE LA PREPENSION A MI-TEMPS AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
Art. 26 – De werknemer in halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar kan genieten van het voordeel van een aanvullende vergoeding voor zekere oudere werknemers, in geval van ontslag bekomen, onder de voorwaarden bepaald in de hoofdstukken 2 en 3.	Art. 26 – Le travailleur concerné par la prépension mi-temps à partir de 55 ans peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les chapitres 2 et 3.
Indien de werknemer de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage niet heeft bereikt, kan de opzegging pas ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij deze leeftijd heeft bereikt.	Si le travailleur n'a pas atteint l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, le préavis ne peut prendre cours que le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint cet âge.
In geval de werknemer kan genieten van de bepalingen van de eerste alinea van dit artikel, wordt de vergoeding voor zekere oudere werknemers, in geval van ontslag, berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet zou hebben verminderd.	Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Met het oog hierop wordt de bruto verloning van de werknemer met betrekking tot zijn halftijdse prestaties vermenigvuldigd maal twee.	A cet effet, la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations à mi-temps est multipliée par deux.
HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN	CHAPITRE 5 DISPOSITIONS FINALES
Art. 27 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015, uitgezonderd artikelen 4, 9 a), 17 en 21 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2014. (106648/CO/317)	Art. 27 - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015, à l'exception des articles 4, 9 a), 17 et 21 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2014. (106648/CO/317)
Zij annuleert en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 (K.B. 21 januari 2013 – B.S. 3 mei 2013) betreffende het	Elle annule et remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2011 (A.R. 21 janvier 2013 – M.B. 3 mai 2013), relative à la prépension après licenciement à partir

brugpensioen na ontslag vanaf 60, 8 en 56 jaar en
halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar, zoals
gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van
30 mei 2012 (K.B. 3 april 2013 – B.S. 10 september 2013).

(110317/CO/317)

de 60, 58 et 56 ans et la prépension mi-temps à partir de
55 ans, modifiée par la convention collective de travail du
30 mai 2012 (A.R. 3 avril 2013 – M.B. 10 septembre 2013).

(110317/CO/317)