

**Sous-commission Paritaire pour les services des aides familiales  
et des aides seniors de la Communauté française,  
de la Région wallonne et de la Communauté germanophone  
SCP 318.01**

**Convention collective de travail du 21 janvier 2008 relative à l'octroi de la  
prépension conventionnelle après licenciement pour les aides familiales et  
aides seniors et le personnel ouvrier**

**CHAPITRE Ier. - Champ d'application**

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et  
aux employeurs des services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 318.01

Par "travailleurs" on entend : les aides familiales et aides seniors, et le personnel  
ouvrier masculin et féminin.

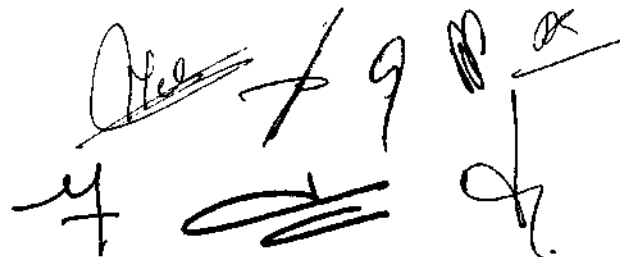
**CHAPITRE II. - Principe**

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour but d'instaurer un régime  
de prépension avec embauche compensatoire.  
Elle a été mise au point en prenant pour base :

- a) la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au Conseil  
national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (MB  
31.01.75) et les arrêtés qui la modifient;
- b) l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas  
de prépension conventionnelle (MB 11.12.92), et les arrêtés qui modifient ou  
remplacent cet arrêté.
- c) l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du  
pacte de solidarité entre les générations (MB 08.06.07)°et les arrêtés qui modifient  
ou remplacent cet arrêté.

Art.3. Pour l'application de la présente convention collective de travail, les  
employeurs s'engagent :

- a) à accorder la prépension aux travailleurs âgés de 58 ans et plus licenciés à cet  
effet;
- b) à prendre en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension au  
cas où le conseil d'administration du fonds social opposerait un refus motivé d'en  
assurer le paiement
- c) à remplacer le travailleur prépensionné selon les modalités prévues par les articles  
5 à 11 inclus de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.



d) à assurer l'alimentation financière du fonds social afin de garantir la continuité des obligations de celui-ci en matière de prépension du personnel visé à l'art 1 de la présente convention.

Le fonds social des aides familiales et aides seniors s'engage, dans les limites de ses possibilités financières, à assurer le paiement des indemnités complémentaires de prépension des aides familiales, des aides seniors, et du personnel ouvrier jusqu'à leur terme, c'est-à-dire jusqu'à la date à laquelle les travailleurs visés à l'article 1 atteignent l'âge légal de la prise de cours de la pension de retraite.

### CHAPITRE III. - Montant de l'indemnité complémentaire

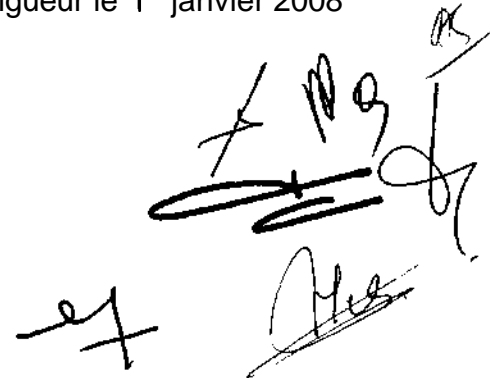
Art. 4. L'indemnité complémentaire est calculée comme prévu aux articles 5 à 10 inclus de la convention collective de travail N°17 du 19 décembre 1974 précitée.

Art 5 . Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis conclue au sein du Conseil national du travail le 9 décembre 2001 modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, et la convention 77 quater du 30 mars 2007, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

Art.6 Le fonds social des aides familiales et aides seniors est chargé du paiement des indemnités de prépension et de la gestion des dossiers relatifs à la prépension.

### CHAPITRE IV. - Validité

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et cesse de l'être le 1<sup>er</sup> janvier 2011.



Annexe CCT 21.01.08 - Note d'information

Nouvelles perspectives en matière de prépension  
suite au "Pacte de solidarité entre générations"

L'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations prévoit de nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté.

Cet arrêté est d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour les travailleurs auxquels le congé est notifié après le 31 mars 2007 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 2007.

En bref, 2 Changements importants en matière d'âge d'accès à la prépension et de condition de carrière :

1) L'âge de 60 ans devient l'âge légal pour l'accès à la prépension

La condition de carrière à justifier pour obtenir la prépension sera progressivement relevée, tant pour les hommes que pour les femmes, selon le tableau suivant :

Année de départ à la prépension	Condition de carrière	
	Pour les hommes	Pour les femmes
<b>2008</b>	30 ans	26 ans
<b>2012</b>	35 ans	28 ans
<b>2016</b>	35 ans	30 ans
<b>2020</b>	35 ans	32 ans
<b>2024</b>	35 ans	34 ans
<b>2028</b>	35 ans	35 ans

2) Prépension à 58 ans pour les travailleurs ayant une longue carrière

Une CCT sectorielle ou d'entreprise pourra toujours prévoir une prépension à 58 ans pour les travailleurs qui peuvent justifier une longue carrière professionnelle. La condition de carrière à justifier pour obtenir la prépension à 58 ans (actuellement 25 ans) sera progressivement relevée, tant pour les hommes que pour les femmes, selon le tableau suivant :

Année de départ à la prépension	Condition de carrière	
	Pour les hommes	Pour les femmes
<b>2008</b>	35 ans	30 ans
<b>2010</b>	37 ans	33 ans
<b>2012</b>	38 ans	35 ans
<b>2014</b>	38 ans	38 ans

*[Handwritten signatures and initials]*

/

**Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse  
Gemeenschap, van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap  
PSC 318.01**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2008 betreffende de toekenning van het  
conventioneel brugpensioen na ontslag voor de gezins- en bejaardenhulpers en het  
werkliedenpersoneel**

**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten die ressorteren onder Paritair Subcomité 318.01.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de gezins- en bejaardenhulpers, en het mannelijk en vrouwelijk werkliedenpersoneel.

**HOOFDSTUK II. - Principe**

Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een brugpensioenstelsel met compenserende aanwerving in te voeren.

Zij werd opgesteld met als basis :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS 31.01.75) en de besluiten tot wijziging ervan;
- b) het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (BS 11.12.92), en de besluiten tot wijziging of vervanging ervan.
- c) Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (BS 08.06.07) en de besluiten tot wijziging of vervanging ervan.

Art. 3. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers zich ertoe :

- a) brugpensioen toe te kennen aan de werknemers van 58 jaar en ouder die hiertoe worden ontslagen;
- b) de betaling ten laste te nemen van de aanvullende brugpensioenvergoeding ingeval de raad van beheer van het sociaal fonds een gemotiveerde weigering zou indienen voor de betaling ervan
- c) de bruggepensioneerde werknemer te vervangen volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 5 tot en met 11 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007.
- d) te zorgen voor de financiële voorziening van het sociaal fonds teneinde de continuïteit te garanderen van de verplichtingen ervan inzake brugpensioen van het personeel bedoeld in art. 1 van deze overeenkomst.

Het sociaal fonds voor de gezins- en bejaardenhulp verbindt zich ertoe, binnen haar financiële mogelijkheden, te zorgen voor de betaling van de aanvullende brugpensioenvergoedingen van de gezins- en bejaardenhulpers, en van het werkliedenpersoneel tot het einde, dit wil zeggen tot de datum waarop de werknemers bedoeld in artikel 1 de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen bereiken.

### **HOOFDSTUK III. - Bedrag van de aanvullende vergoeding**

Art. 4. De aanvullende vergoeding wordt berekend zoals bepaald in de artikelen 5 tot en met 10 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.

Art. 5. Bij de eventuele overgang van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de prestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 december 2001 gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr 77ter van 10 juli 2002, en overeenkomst 77 quater van 30 maart 2007, naar conventioneel brugpensioen zal de aanvullende brugpensioenvergoeding worden berekend op basis van het loon ontvangen vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.

Art. 6. Het sociaal fonds voor de gezins- en bejaardenhelpers is belast met de betaling van de brugpensioenvergoedingen en met het beheer van de dossiers betreffende het brugpensioen.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2011.

Nieuwe perspectieven inzake brugpensioen ingevolge het "Generatiepact"

Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact bepaalt nieuwe leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden.

Dit besluit is van toepassing met ingang van 1 januari 2008 voor de werknemers wier ontslag werd betekend na 31 maart 2007 en wier brugpensioen in werking treedt na 31 december 2007.

In het kort, zijn er 2 belangrijke wijzigingen inzake brugpensioenleeftijd en loopbaanvoorwaarden :

- 1) 60 jaar wordt de wettelijke brugpensioenleeftijd

De te bewijzen loopbaanvoorwaarde voor het verkrijgen van brugpensioen zal geleidelijk worden opgetrokken, zowel voor mannen als voor vrouwen, volgens de volgende tabel :

Jaar brugpensionering	Loopbaanvoorwaarden	
	Voor mannen	Voor vrouwen
2008	30 jaar	26 jaar
2012	35 jaar	28 jaar
2016	35 jaar	30 jaar
2020	35 jaar	32 jaar
2024	35 jaar	34 jaar
2028	35 jaar	35 jaar

- 2) Brugpensioen op 58 jaar voor werknemers met een lange loopbaan

Een sectorale of ondernemingsCAO zal steeds brugpensioen op 58 jaar kunnen toestaan voor werknemers die een lange beroepsloopbaan kunnen bewijzen. De te bewijzen loopbaanvoorwaarde om brugpensioen te verkrijgen op 58 jaar (momenteel 25 jaar) zal geleidelijk worden opgetrokken, zowel voor mannen als voor vrouwen, volgens de volgende tabel :

Jaar brugpensionering	Loopbaanvoorwaarde	
	Voor mannen	Voor vrouwen
2008	35 jaar	30 jaar
2010	37 jaar	33 jaar
2012	38 jaar	35 jaar
2014	38 jaar	38 jaar