

**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 le personnel employé**

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 : le personnel employé 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 .

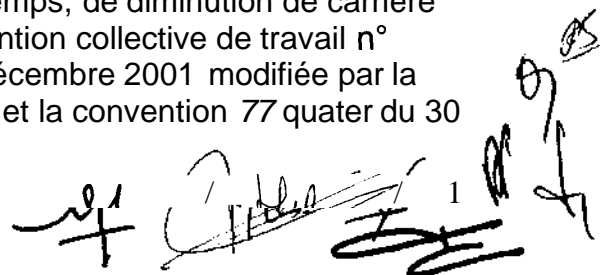
Art.3 Pour l'application de la présente convention collective de travail, les employeurs s'engagent :

- 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
- 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.

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

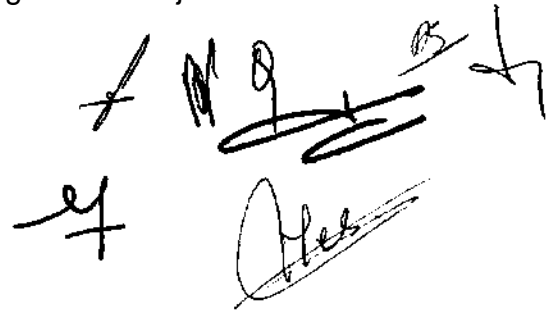


mars 2007, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

Par ailleurs, le travailleur est réputé devenu prépensionné dans le régime de travail qui était le sien avant le début de l'interruption ou des réductions de prestations.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et cesse de l'être le 1^{er} janvier 2011.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

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^{er} 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
2008	30 ans	26 ans
2012	35 ans	28 ans
2016	35 ans	30 ans
2020	35 ans	32 ans
2024	35 ans	34 ans
2028	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
2008	35 ans	30 ans
2010	37 ans	33 ans
2012	38 ans	35 ans
2014	38 ans	38 ans

(Handwritten signatures and initials)

9

**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 het bediendenpersoneel

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 : het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel.

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
- 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.

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.

Overigens wordt de werknemer geacht bruggepensioneerd worden te zijn in het arbeidsstelsel dat het zijne was vóór het begin van de onderbreking of van de prestatieverminderingen.

HOOFDSTUK IV.-Geldigheid

Art. 6. 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