

*Commission paritaire des maisons d'éducation et
d'hébergement (319) du 2 juillet 2001*

9

**Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la
Communauté flamande (319.01) du 18 juin 2001.**

Convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à
temps plein à partir de l'âge de 56 ans

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

Par travailleurs, on entend le personnel masculin et féminin, tant ouvrier qu'employé.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et la loi à promulguer conformément à cet accord interprofessionnel, notamment les articles 23 et 24 de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail, instaurant un règlement d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 3.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés bénéficiant d'allocations de chômage et ayant atteint, au cours de la période de validité de cette convention, l'âge de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail et pouvant justifier à ce moment de 33 ans d'ancienneté professionnelle comme salarié, calculés conformément à l'article 23, de la loi susmentionnée du 26 juillet 1996.

Article 4.

Ces travailleurs doivent en outre pouvoir justifier qu'ils ont travaillé, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 20 ans dans un régime de travail comme visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46sexies, conclue le 9 janvier 1995 au Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'accompagnement pour travail en équipes avec prestations de nuit ainsi que pour d'autres formes de travail avec prestations de nuit, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1995, à savoir, avoir été occupés habituellement dans un régime de travail avec prestations entre 20 h et 6 h, à l'exclusion :

- des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
- des prestations commençant habituellement à partir de 5 heures.

Article 5.

Le règlement de la présente prépension conventionnelle est valable pour les travailleurs de 56 ans et plus qui, compte tenu de la procédure de concertation prévue à la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sont licenciés, sauf pour motif grave.

La date devant être prise en compte pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail cesse effectivement.

Les préavis sont ceux prévus par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

24/9/2001

23-01-2002

N^o
N^o

60662/00/319

Article 6.

Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, à condition qu'ils fournissent la preuve qu'ils ont droit aux allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur à partir du moment où le travailleur concerné perd son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité augmentée.

Article 7.

L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur, prévue par la convention collective de travail n° 17 précitée. Elle s'élève à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et les allocations de chômage normales.

Le salaire mensuel qui servira de salaire net de référence est égal au salaire annuel divisé par douze, limité toutefois conformément l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par salaire annuel, il faut entendre tout salaire, tout supplément ou prime au cours des douze derniers mois, à compter du dernier mois d'occupation, payé au travailleur concerné et pour lequel des cotisations ont été payées à l'Office national de sécurité sociale.

Si le travailleur concerné n'a pas reçu, en raison d'une suspension du contrat de travail au cours des douze derniers mois, à compter du dernier mois d'emploi, une rémunération complète, les salaires payés au cours de cette période, comme prévus ci-dessus, serviront de base de calcul pour la conversion vers un salaire annuel complet.

Sur l'indemnité complémentaire, les retenues légales seront effectuées, le cas échéant, à charge des travailleurs.

Article 8.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la pension de retraite (sauf si le travailleur venait à décéder avant ce terme).

L'indemnité complémentaire est indexée selon les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9.

Le prépensionné est remplacé, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, par un chômeur indemnisé complet. Ce remplacement ne doit pas nécessairement se faire dans le même service ou la même fonction que le prépensionné.

Cependant, en exécution de l'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, une exemption de l'obligation de remplacement peut être octroyée par le directeur du bureau de chômage compétent.

Article 10.

Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 sont d'application, ainsi que les dispositions légales et réglementaires qui s'y appliquent, comme, notamment, les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, modifié par l'arrêté royal du 6 avril 1995.

9

Article 11.

Pour les secteurs qui bénéficient de subsides pour couvrir les charges salariales, l'application de la présente convention collective de travail est liée au maintien des prestations de travail subsidiées, y compris la prise en charge subsidiée de l'indemnité complémentaire prévue en vertu de la présente convention collective de travail et des cotisations spéciales.

Article 12.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Cette convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2001 et cesse d'avoir effet au 31 décembre 2002.

Elle est conclue en prorogation de la convention collective de travail du ~~10 mai~~ ^{4/6/} 1999 relative à l'instauration d'un régime de prépension conventionnelle à partir de l'âge de 56 ans.

9



Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (319) 9
van 2 juli 2001

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

18 juni 2001

NEEFLUSSING DÉPÔT | REGISTRE EN REGISTR.

24/9/01

23-01

2002

NR.
N°

**Collectieve arbeidsovereenkomst ...
betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen
vanaf de leeftijd van 56 jaar**

60.681/u/319

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

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

Artikel 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 en de overeenkomstig dit Interprofessioneel Akkoord bekend te maken Wet.

inzonderheid op de artikelen 23 en 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 3. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze overeenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend overeenkomstig artikel 23 van de voornoemde wet van 26 juli 1996.

Artikel 4. - Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals voorzien in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies, gesloten op 9 januari 1995 in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 maart 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- Prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
- Prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Artikel 5. - De regeling van onderhavig conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 56 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve om dringende redenen.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6. - De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsvergoedingen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7. - De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden afgedragen.

Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

Op de aanvullende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen ten laste van de werknemers verricht.

Artikel 8. - De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden).

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

4

Artikel 9. - De bruggepensioneerde wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, '2 van het Koninklijk besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 10. - Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992, gewijzigd bij het Koninklijk Besluit van 6 april 1995.

Artikel 11. - Voor de sectoren die subsidies genieten om hun loonlasten te dekken, is de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst gekoppeld aan het behoud van de gesubsidiëerde arbeidsprestaties, met inbegrip van de gesubsidiëerde tenlasteneming van de aanvullende vergoeding waarin is voorzien krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de bijzondere bijdragen.

Artikel 12. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.

Zij is gesloten ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/5/1999, betreffende de instelling van het stelsel van conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.

4/6/1999

4