

COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION
ET D'HÉBERGEMENT

du 20 septembre 2004

Convention collective **de travail relative** à la prépension conventionnelle à
partir de l'âge de 58 ans

Chapitre 1^{er}: Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par «travailleurs» on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2. Sous réserve des dispositions dérogatoires contenues dans la présente, cette convention collective de travail est liée aux règles reprises dans la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975.

Chapitre 2: Instauration de la prépension conventionnelle

Article 3. Un régime d'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs de 58 ans et plus qui sont licenciés - appelé ici: prépension conventionnelle - est instauré.

Article 4. Les travailleurs susmentionnés ont droit à une indemnité à charge de leur(s) employeur(s), pour autant qu'ils répondent aux conditions prévues aux articles 5 à 7 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 3: Modalités d'application

Article 5. Pour les modalités d'application générales, il est référé aux dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 17, notamment en ce qui concerne les conditions d'octroi générales, les fixations du montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, la défense de cumul avec d'autres avantages, la procédure en licenciement à suivre et la durée du préavis.

Article 6. Entrent en considération pour obtenir la prépension conventionnelle, les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes:

1. être lié par un contrat de travail à durée indéterminée;
2. ne pas être licencié pour des motifs graves;
3. remplir la condition d'âge prévue à l'article 3, au plus tard le jour où le délai de préavis expire effectivement. Le délai de préavis peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que la condition d'âge soit remplie pendant cette durée de validité.
4. recevoir des allocations de chômage au moment de l'application du régime et pour toute sa période d'application.

Il sera permis à l'employeur de demander à tout moment la preuve que cette dernière condition est remplie.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

06 -10- 2004

02 -12- 2004

72.996 160/319

Article 7. L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur prévue par la convention collective de travail n° 17 susmentionnée. Elle s'élève à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage normales.

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

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

Si le travailleur concerné, en raison de la suspension du contrat de travail pendant les douze derniers mois, à compter à partir du dernier mois de l'emploi, n'a pas reçu de rémunération complète, les salaires payés pendant cette période tels que visés ci-dessus serviront comme base de calcul pour la conversion en un salaire annuel complet.

En cas de passage à un régime de prépension à partir d'une interruption de carrière à temps partiel, de crédit-temps, de réduction de la carrière et diminution des prestations de travail à un emploi à mi-temps, l'indemnité complémentaire pour la prépension sera calculée sur la base du salaire de référence correspondant avec le régime de travail précédant la diminution des prestations de travail.

Article 8. Sur l'indemnité complémentaire, les retenues légales à charge des travailleurs sont effectuées le cas échéant.

Article 9. L'employeur s'engage à remplacer le travailleur concerné.

Les travailleurs qui remplacent le prépensionné sont engagés par un contrat à durée indéterminée. Les remplacements seront communiqués au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale.

Article 10. En tout cas, le droit à la prépension conventionnelle s'éteindra lors du décès de l'intéressé ou lorsqu'il atteint l'âge de la pension de retraite.

Article 11. Pour tout ce qui n'est pas prévu explicitement dans la présente convention collective de travail, les dispositions légales et réglementaires sont d'application.

Chapitre 4: Durée de validité

Article 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2007.

Elle est conclue en prorogation du régime de prépension conventionnelle à temps plein à partir de l'âge de 58 ans dans la convention collective de travail du 20 septembre 2001.



9

PARITAIR COMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN DIENSTEN (319)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2004 betreffende het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

Artikel 2 -

Behoudens voor de in onderhavige afwijkende bedingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden aan de regelen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 januari 1975.

HOOFDSTUK 2. INVOERING VAN HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 3 -

Een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen - hier genoemd: conventioneel brugpensioen - wordt ingesteld.

Artikel 4 -

De bovenvermelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever(s), voor zover zij aan de voorwaarden voldoen bepaald bij de artikelen 5 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5 -

Voor de algemene toepassingsmodaliteiten wordt verwezen naar de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid met betrekking tot de algemene toekenningsvoorwaarden, de bepalingen van het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen, de te volgen ontslagprocedure en de duur van de opzeggingstermijn.

REGISTRERING-DÉPÔT

06-10-2004

02-12-2004

72.996.161319

Artikel 6 -

Komen in **aanmerking** voor het verkrijgen van het conventioneel brugpensioen, de werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen:

1. verbonden zijn krachtens een **arbeidsovereenkomst** van onbepaalde duur
2. niet ontslagen zijn om dringende redenen;
3. ten laatste de dag waarop de **opzeggingstermijn** effectief verstrijkt, de leeftijdsvoorwaarde voorzien in artikel 3 vervullen. De opzeggingstermijn mag een einde nemen buiten de **geldigheidsduur** van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover aan de leeftijdsvoorwaarde wordt voldaan tijdens deze geldigheidsduur.
4. op het ogenblik van de toepassing van het stelsel en voor de ganse toepassingsperiode ervan werkloosheidsuitkeringen ontvangen.
Het zal de werkgever toegelaten zijn op elk ogenblik het bewijs op te vragen van de vervulling van deze laatste voorwaarde.

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-referteloan** en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het **maandloon** dat als netto-referteloan 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 betaald.

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.

In geval van overgang naar een brugpensioenstelsel vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en **vermindering** van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding voor het brugpensioen berekend worden op basis van het referenteloan dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 8 -

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

Artikel 9 -

De werkgever verbindt er zich toe de betrokken werknemer te vervangen.

De werknemers die de bruggepensioneerde vervangen, worden in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur. De vervangingen zullen **gemeld** worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, aan de syndicale afvaardiging.

Artikel 10 -

Het recht op conventioneel brugpensioen gaat in elk geval verloren bij het overlijden van de betrokkene of bij het bereiken van de rustpensioenleeftijd.

Artikel 11 -

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK 4. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12 -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2004 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2007.

Zij is gesloten ter verlenging van het stelsel van conventioneel voltijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20/9/2001.