

**COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT (319).**

*du 21 mai 2010*

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

Neerlegging-Dépôt: 10/08/2010  
Regist.-Enregistr.: 16/08/2010  
N°: 101177/CO/319

**Chapitre 1<sup>er</sup>: Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

**Chapitre 2: Introduction de la prépension à mi-temps**

**Article 2.** En exécution de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, et de l'arrêté royal du 30 juillet 1994, qui fixe les règles générales en matière de prépension à mi-temps, il est convenu qu'un droit à la prépension à mi-temps est instauré sous les conditions fixées ci-après.

**Article 3.** Entrent en considération pour la prépension à mi-temps, les travailleurs occupés à temps plein au début de la prépension à mi-temps, ayant atteint l'âge de 56 ans et ayant une ancienneté d'au moins douze mois au sein de la même institution.

**Chapitre 3: Modalités d'application**

**Article 4.** Le travailleur est tenu d'introduire sa demande auprès de l'employeur au plus tard dans le troisième mois précédant la date d'entrée en vigueur de la prépension à mi-temps, par écrit en deux exemplaires, dont l'employeur signe un exemplaire pour réception. Il faut que la réponse de l'employeur soit remise par écrit au travailleur dans un délai de trente jours.

Avant l'entrée en vigueur de la prépension à mi-temps, une annexe est ajoutée au contrat de travail à temps plein, dans laquelle est fixée, d'une part, la suspension de la moitié des prestations en raison de la prépension à mi-temps et, d'autre part, le régime de travail à mi-temps et l'horaire sont mentionnés.

**Article 5.** La condition d'emploi à temps plein est remplie si le travailleur est occupé dans la durée de travail contractuelle par semaine qui est d'application dans le secteur pendant les douze mois précédant la date d'entrée en vigueur.

**Chapitre 4: Remplacement**

**Article 6.** L'employeur s'engage à remplacer le travailleur qui prend la prépension à mi-temps, pour les heures pendant lesquelles il ne fournit plus de prestations, par un chômeur complet indemnisé ou y assimilé, dans les délais prévus légalement.

Ce faisant, il devra tenir compte de la condition imposée par la réglementation relative aux subventions.

### **Chapitre 5: Exécution des prestations à mi-temps**

**Article 7.** L'employeur s'engage à ce que le travailleur qui prend la prépension à mi-temps continuera d'être occupé dans sa fonction. Si cela est impossible pour des raisons organisationnelles, une fonction équivalente, correspondant à sa formation et/ou expérience, pourra être offerte à ce travailleur. Le salaire barémique pour cette fonction doit s'élever au moins à la moitié du salaire barémique dont il a bénéficié pendant le mois précédant l'entrée en vigueur de la prépension à mi-temps.

**Article 8.** Il ne peut pas être mis fin au contrat de travail du prépensionné à mi-temps, à moins que ce soit pour passer à la prépension à temps plein.

Si, pour d'autres raisons, il est néanmoins mis fin au contrat de travail, l'employeur communiquera les raisons de ce licenciement lors d'un entretien préalable. En plus, l'indemnité de préavis sera calculée en cas de rupture sur la base du salaire que le travailleur aurait reçu s'il avait été occupé à temps plein.

**Article 9.** L'indemnité complémentaire en cas de prépension à temps plein sera également calculée sur un salaire pour des prestations à temps plein.

### **Chapitre 6: Indemnité et salaire**

**Article 10.** Le salaire pour les prestations à mi-temps est fixé à 50 % du dernier salaire barémique gagné pour une prestation à temps plein.

**Article 11.** Le calcul de la prime de fin d'année se fait suivant les modalités prévues dans la convention collective de travail du secteur.

**Article 12.** Au moment du passage de prestations à temps plein à la prépension à mi-temps, le pécule de vacances simple et double concernant les prestations qui ne sont plus poursuivies sera payé suivant les règles qui sont d'application en cas de départ.

### **Chapitre 7: Validité**

**Article 13.** La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2013.

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2010  
betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd  
van 56 jaar**

### HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

**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.

### HOOFDSTUK 2. INVOERING VAN HET HALFTIJDs BRUGPENSIOEN

**Artikel 2.** - In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van halvering van de arbeidsprestaties en het koninklijk besluit van 30 juli 1994, dat de algemene regels inzake halftijds brugpensioen bepaalt, wordt onder de specifieke voorwaarden hierna bepaald, overeengekomen dat een recht op halftijds brugpensioen wordt ingesteld.

**Artikel 3.** - Voor het halftijds brugpensioen komen in aanmerking de werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld bij de aanvang van het halftijds brugpensioen, de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben en een anciënniteit van minstens twaalf maanden in dezelfde instelling hebben.

### HOOFDSTUK 3. TOEPASSINGSMODALITEITEN

**Artikel 4.** - De werknemer is ertoe gehouden zijn aanvraag in te dienen bij de werkgever ten laatste in de derde maand, voorafgaand aan de aanvangsdatum van het halftijds brugpensioen, schriftelijk in twee exemplaren, waarvan de werkgever een exemplaar voor ontvangst ondertekent. Het antwoord van de werkgever moet schriftelijk binnen een termijn van dertig dagen aan de werknemer worden overhandigd.

Aan de arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid wordt vóór de aanvang van het halftijds brugpensioen een bijlage gevoegd, waarin enerzijds de schorsing wegens halftijds brugpensioen voor de helft van de prestaties wordt vastgelegd en anderzijds de halftijdse arbeidsregeling en het werkrooster wordt vermeld.

**Artikel 5.** - Aan de voorwaarde van voltijdse tewerkstelling is voldaan indien de werknemer tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de aanvangsdatum tewerkgesteld is in de contractuele arbeidsduur per week die van toepassing is in de sector.

#### **HOOFDSTUK 4. VERVANGING**

**Artikel 6.** - De werkgever gaat de verbintenis aan de werknemer, die halftijds brugpensioen neemt, voor de uren dat hij geen prestaties meer levert te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde, binnen de wettelijk voorziene termijnen.

Hierbij zal hij dienen rekening te houden met de voorwaarde opgelegd door de subsidiereglementering.

#### **HOOFDSTUK 5. UITVOERING VAN DE HALFTIJDSE PRESTATIES**

**Artikel 7.** - De werkgever gaat de verbintenis aan de werknemer die halftijds brugpensioen neemt in zijn functie te blijven tewerkstellen. Indien dit om organisatorische redenen onmogelijk is, zal deze werknemer een gelijkwaardige functie, overeenstemmend met zijn opleiding en/of ervaring, kunnen worden aangeboden. Het baremieke loon voor deze functie moet minstens de helft bedragen van het baremieke loon dat hij werkelijk genoot in de maand, voorafgaand aan de aanvang van het halftijds brugpensioen.

**Artikel 8.** - Aan de arbeidsovereenkomst van de halftijds bruggepensioneerde kan geen einde worden gesteld, tenzij om over te stappen op het voltijds brugpensioen.

Indien om andere redenen niettemin toch een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever in een voorafgaand gesprek de redenen van dit ontslag meedelen. Bovendien zal in geval van verbreking de opzeggingsvergoeding worden berekend op basis van het loon dat de werknemer zou verdiend hebben indien hij voltijds was tewerkgesteld geweest.

**Artikel 9** - De aanvullende vergoeding bij voltijds brugpensioen zal eveneens berekend worden op een loon voor voltijdse prestaties.

#### **HOOFDSTUK 6. VERGOEDING EN LOON**

**Artikel 10.** - Het loon voor de halftijdse prestaties wordt vastgesteld op 50 pct. van het laatst verdiende baremieke loon voor een voltijdse prestatie.

**Artikel 11.** - De berekening van de eindejaarspremie gebeurt volgens de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van de sector.

**Artikel 12.** - Op het ogenblik van de overschakeling van voltijdse prestaties naar halftijds brugpensioen wordt het enkel en dubbel vakantiegeld met betrekking tot de prestaties die niet meer worden voortgezet, uitbetaald volgens de regels bij uitdiensttreding.

#### **HOOFDSTUK 7. GELDIGHEID**

**Artikel 13.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.