

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2011 betreffende het voltijds
conventioneel bruggpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar**

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. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, en tevens in het raam 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 bruggpensioen.

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 wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

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 bruggpensioen 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.

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-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 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.

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 referteloan dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

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.

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 gesubsidieerde arbeidsprestaties, met inbegrip van de gesubsidieerde tenlasteneming van de aanvullende vergoeding waarin is voorzien krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2011 RELATIVE A LA PRÉPENSION À TEMPS PLEIN À PARTIR DE L'ÂGE DE 56 ANS

Article premier

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 et qui sont 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.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, ainsi que de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 dans le Conseil national du travail, instituant un régime 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 qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, au cours de la validité de cette convention collective de travail, atteignent l'âge de 56 ans au moment de la cessation du contrat de travail et peuvent justifier à ce moment-là d'une carrière professionnelle comme salariés de 33 ans, calculés et assimilés conformément à l'article 23 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Article 4.

Ces travailleurs doivent en outre être en mesure de démontrer qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail comme prévu à l'article premier 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'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1995, à savoir, été habituellement occupés dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des:

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

Article 5.

Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 56 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 6.

Les travailleurs visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

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

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 d'une interruption de carrière à temps partiel, crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps, vers un régime de prépension, l'allocation complémentaire de prépension sera calculée sur la base du salaire de référence correspondant au régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.

Article 8.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entretemps.

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

Article 9.

Le travailleur prépensionné est remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense à l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent, en application de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Article 10.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 modifié par l'arrêté royal du 6 avril 1995.

Article 11.

Pour les secteurs qui bénéficient de subsides pour la couverture de leurs charges salariales, l'application de la présente convention collective de travail se voit au minimum liée au maintien des prestations de travail subsidiées, en ce compris la prise en charge subsidiée de l'indemnité complémentaire prévue aux termes de la présente convention collective de travail.

Article 12.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.
Elle entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre
2012.