

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN  
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP  
(319.01)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011  
betreffende het conventioneel brugpensioen  
vanaf de leeftijd van 58 jaar**

**HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1 -**

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

**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, en van het Koninklijk Besluit van 3/5/2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

**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 en voor zover ze voldoen aan de loopbaanvoorwaarden die in de reglementering op hen van toepassing is.

**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.

**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;
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.

#### **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 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 referteloon 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.

#### **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 31 december 2011 en houdt op van kracht te zijn op 30 december 2014.

**Convention collective de travail du 23 décembre 2011 relative à la prépension conventionnelle à partir de l'âge de 58 ans**

---

Chapitre premier: Champ d'application

Article premier. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des institutions et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

Article 2. Sauf pour ce qui concerne les dispositions dérogatoires prévues ci-après, la présente 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 arrêté royal du 16 janvier 1975 et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations.

Chapitre II: Instauration de la prépension conventionnelle

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

Article 4. Les travailleurs susvisés ont droit à une indemnité complémentaire à charge de leur(s) employeur(s), pour autant qu'ils satisfassent aux conditions prévues aux articles 5 à 7 de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils satisfassent aux conditions de carrière qui leur sont d'application dans la réglementation.

Chapitre III : Modalités d'application

Article 5. Pour les modalités générales d'application, il y a lieu de se référer aux dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 17 précitée, notamment en ce qui concerne les modalités générales d'octroi, la détermination du montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, l'interdiction du cumul avec d'autres avantages, la procédure de licenciement à suivre et la durée du délai de préavis.

Article 6. Entrent en ligne de compte pour l'obtention de la prépension conventionnelle, les travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes:

1. être liés en vertu d'un contrat de travail;
2. ne pas être licenciés pour motifs graves;
3. remplir, au plus tard le jour de l'expiration effective du délai de préavis, la condition d'âge prévue à l'article 3. Le délai de préavis peut prendre fin au-delà de la durée de validité de la présente convention collective de travail, pour autant qu'il soit satisfait à la condition d'âge au cours de ladite durée de validité.

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

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

Par «salaire annuel», il y a lieu d'entendre: tout salaire, tout supplément ou toute prime gagnés pendant les douze derniers mois, à compter du dernier mois d'occupation, payés au travailleur concerné et pour lesquels des cotisations ont été payées à l'Office national de sécurité sociale.

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

2

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

Article 8. Les retenues légales à charge des travailleurs sont appliquées, le cas échéant, à l'indemnité complémentaire.

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

Les travailleurs qui remplacent le prépensionné sont engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Les remplacements seront signalés au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Article 10. Le droit à la prépension conventionnelle échoit en tout cas en cas de décès de l'intéressé.

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

#### Chapitre IV : Durée de validité

Article 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 décembre 2011 et cesse d'être en vigueur le 30 décembre 2014.

