

du 14 février 2000

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL OCTROYANT UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT A PARTIR DE 58 ANS POUR LE PERSONNEL DES CENTRES DE FORMATION ET/OU DE READAPTATION PROFESSIONNELLE AGREES PAR L'AGENCE WALLONNE POUR L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (AWIPH);

Article 1^{er}.

- §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle agréés par l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. *et qui ressortent à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.*
- §2. Pour la présente convention collective de travail, il faut entendre par travailleur : le personnel employé et ouvrier, tant masculin que féminin quel que soit le contrat qui le lie à l'employeur.
- §3. La présente convention s'applique également aux travailleurs mis à disposition des centres dans les limites de la compétence de ceux-ci à leur égard.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3.

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui dispose d'un contrat de travail et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 4.

Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 58 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 au minimum légal prévu dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

NETLECOONS DEPOT REGISTRE ENVOI
06-04-2000 18-05-2000

54.929/6/329

WF ew

Article 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 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.

L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

Article 6.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale.

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

Article 7.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à 80 % de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12^e des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12^e du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

En cas d'interruption de carrière à mi-temps, la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.


Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 8.

Le travailleur prépensionné âgé de moins de 60 ans est remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992. L'obligation de remplacement doit être remplie pour une période minimale de 36 mois. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travail prépensionné. Toutefois, une dispense de remplacement obligatoire pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 4, par. 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Article 9.

Le travailleur, âgé de 60 ans et plus et accédant au régime de prépension tel que prévu par la présente convention, sera dispensé de prêter son préavis pour la période relative au minimum légal. Pendant cette période, il maintiendra son droit à la même rémunération qu'il aurait



perçue en prestant son préavis. Elle lui sera versée mensuellement et aux mêmes dates de paiement des rémunérations dans le centre.

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.

Article 11.

Le secteur tel que défini à l'article 1, §1, bénéficiant de subsides pour la couverture de ses 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 1^{er} janvier 2000 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002.

D
W
en

H

Paritair Comité voor de socio-culturele sector (PC 329)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2000 tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers in geval van ontslag vanaf 58 jaar voor het personeel van de "centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle" erkend door "l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées" (AWIPH)

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die activiteiten uitoefenen in de "centres de formation et/ou réadaptation professionnelle" erkend door "l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées" en die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

§2. Voor deze CAO moet men onder werknemer verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel, ongeacht het soort contract dat hen aan de werkgever bindt.

§3. Deze overeenkomst is ook van toepassing op de werknemers die ter beschikking gesteld zijn van centra binnen de grenzen van de bevoegdheid van deze centra ten opzichte van de werknemers

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot oprichting van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die beschikken over een arbeidscontract en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten en beantwoorden aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden bepaald in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Art. 4.

De regels van dit conventioneel brugpensioen zijn van toepassing op de werknemers van 58 jaar en ouder en die ontslagen zijn volgens de overlegprocedure bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, behalve in geval van ontslag om dringende redenen.

De datum die in aanmerking moet genomen worden om de leeftijden de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is die waarop het arbeidscontract effectief beëindigd wordt.

De opzeggingstermijnen zijn die die vastgelegd zijn in overeenstemming met het wettelijk minimum bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidscontracten.

Art. 5.

De werknemers bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij hun recht op werkloosheidsuitkering kunnen bewijzen.

De aanvullende vergoeding zal niet meer betaald worden door de werkgever van het moment waarop de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkering verliest.

RECHTERSDIENSTEN
06-04-2000 18-05-2000

54.929 / Ce / 329

Art. 6.

De **aanvullende** vergoeding wordt maandelijks betaald aan de betrokken werknemers tot aan het opnemen van het wettelijk pensioen.

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

Art. 7.

De aanvullende vergoeding ten **laste** van de werkgever **stemt** overeen met 80 % van het verschil tussen de **netto refertevergoeding** en de werkloosheidsuitkering.

Het laatste **bruto** maandloon, berekend volgens de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, dient **als refertemaand** voor de bepaling van de laatste netto refertevergoeding.

Het laatste bruto maandloon bestaat uit enerzijds het loon van de **kalendermaand** die voorafgaat aan het einde van het arbeidscontract en anderzijds 1/12 van de contractuele premies die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de prestaties geleverd door de werknemer en waarop de **afhoudingen** van de sociale zekerheid gebeuren en **waarvan** de periodiciteit één maand niet overschrijdt, 1/12 van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie. In **geval** van **halftijdse** loopbaanonderbreking is het bruto maandloon dat in beschouwing moet genomen worden datgene dat overeenstemt met het loon van het stelsel van de vroegere arbeidsduur.

In ieder geval **bedraagt** deze aanvullende vergoeding de maximale tegemoetkoming ten laste van de werkgever wat deze overeenkomst **betreft**.

De wettelijke afhoudingen worden, wat deze overeenkomst betreft, desgevallend ingehouden op deze aanvullende vergoeding en zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art. 8.

De **bruggepensioneerde** werknemer van **meer** dan 60 jaar wordt **vervangen** door een uitkeringstrekken, bij toepassing van **artikel 4** van het **koninklijk** besluit van 7 december 1992. De verplichting tot **vervanging** moet **vervuld** zijn voor een **minimumperiode** van 36 maanden. Deze vervanging moet niet **noodzakelijkerwijze** gebeuren in dezelfde **functie** of dezelfde dienst **als** die van de bruggepensioneerde. Een vrijstelling van **verplichte** vervanging zal echter kunnen worden toegestaan door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau bij toepassing van artikel 4, par. 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 9.

De werknemer van 60 jaar en meer en die in het stelsel van **brugpensioent** treedt, **zoals** bepaald in deze overeenkomst, zal vrijgesteld worden van het presteren van zijn **opzeggingstermijn** voor de période overeenkomend met het wettelijk minimum. Gedurende deze période zal hij zijn **recht** behouden op **hetzelfde** loon dat hij zou hebben ontvangen bij het presteren van zijn opzeg. Dit zal maandelijks **gestort** worden en op dezelfde betalingsdagen van het loon in dit centrum.

Art. 10.

Voor allés **waarin** door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet expliciet is in voorzien, **zullen** de bepalingen toegepast worden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals **alle** wettelijke of réglementaire toe passen bepalingen ter zake, namelijk de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 11.

Vermits de sector, zoals bepaald in artikel 1, §1, over subsidies beschikt voor de dekking van zijn loonlasten, wordt de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst op zijn minst gekoppeld aan het behoud van de gesubsidieerde arbeidsprestaties met inbegrip van de gesubsidieerde tenlasteneming van de aanvullende vergoeding bepaald krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor ~~een~~^{een} bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2000 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.