

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL DE LA
COMMUNAUTE FRANÇAISE ET GERMANOPHONE ET DE LA REGION WALLONNE

**Convention collective de travail du 30 mars 2009
relative à la prépension conventionnelle à partir de 58 ans**

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1^{ER}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la sous Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région Wallonne.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

CHAPITRE II. PREPENSION CONVENTIONNELLE

ART. 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.

ART. 3.

Aux conditions ci-après, un travailleur licencié, dont la notification de la rupture a été signifiée au plus tôt le 1^{er} mai 2009, peut prétendre à charge de l'employeur à une indemnité complémentaire visée à l'article 6 de la présente convention pour autant qu'il bénéficie d'allocations de chômage :

- être âgé de 58 ans et plus au moment où le contrat de travail prend fin ;
- ne pas avoir été licencié pour un motif grave ;
- avoir un passé professionnel minimum, tel que prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, au moment où le contrat de travail prend fin, à savoir :
 - o de 35 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes
 - o à partir du 1^{er} janvier 2010, de 37 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes
 - o à partir du 1^{er} janvier 2012, de 38 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes
- être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 5 ans.

Par convention collective de travail d'entreprise, il peut être dérogé à la nécessité d'être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 5 ans.

ART. 4.

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

ART. 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 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.

Sans préjudice du prescrit de la convention collective de travail n°17, notamment ses articles 4bis à 4quater, 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.

Le travailleur informe l'employeur dans les plus brefs délais de tous éléments susceptibles d'avoir une influence sur le paiement de l'indemnité complémentaire. Sont notamment visées, la perte du droit aux allocations de chômage ou la reprise d'une activité professionnelle.

ART. 6.

Sans préjudice de l'application des articles 6 à 9 de la convention collective de travail n°17 précitée, le montant de l'indemnité complémentaire est égal à cinquante-sept pour cent (57 p.c.) de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

En cas de passage du régime « crédit temps mi-temps » ou du régime « crédit-temps 4/5 » au régime « prépension conventionnelle », l'indemnité complémentaire sera calculée sur base du régime de travail qui était celui du travailleur au moment de l'accès à une de ces réductions du temps de travail.

ART. 7.

Sans préjudice du prescrit de l'article 5 de la présente convention, 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 du travail.

ART. 8.

Pour les entreprises où une convention collective relative à la prépension conventionnelle, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est d'application, le travailleur licencié dont la notification de la rupture a été signifiée au plus tôt le 1^{er} mai 2009 qui accède à la prépension peut se prévaloir des dispositions plus favorables de la présente convention.

Une convention collective conclue au niveau de l'entreprise, peut déroger au prescrit de la présente convention sans que les avantages de la présente convention ne puissent être inférieurs.

CHAPITRE III. DISPOSITIONS FINALES

ART. 9.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, de même que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

ART. 10.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} mai 2009 et cesse de produire ses effets le 30 avril 2012.

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR VAN DE
FRANSTALIGE EN DUITSTALIGE GEMEENSCHAP EN HET WAALSE GEWEST

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2009 betreffende het conventioneel
brugpensioen vanaf 58 jaar**

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

ARTIKEL 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest.

Onder werknemers verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

ART. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, töt invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

ART. 3.

Onder de hiernavolgende voorwaarden komt een ontslagen werknemer, wiens verbreking ten vroegste op 1 mei 2009 werd betekend, in aanmerking voor de in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, indien hij werkloosheidsuitkeringen geniet:

- op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst eindigt de leeftijd van 58 of ouder bereikt hebben;
- niet ontslagen zijn om dringende redenen;
- een minimum beroepsverleden bewijzen, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 töt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, namelijk:
 - o 35 jaar voor mannen en 30 jaar voor vrouwen
 - o vanaf 1 januari 2010, 37 jaar voor mannen en 33 jaar voor vrouwen
 - o vanaf 1 januari 2012, 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen
- sedert minstens vijf jaar met een arbeidsovereenkomst aan de werkgever verbonden zijn.

Bij bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst kan afgeweken worden van de eis minstens vijf jaar door een arbeidsovereenkomst aan de werkgever verbonden te zijn.

ART. 4.

De opzeggingstermijnen zijn die welke bepaald worden overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

ART. 5.

De in artikel 3 bedoelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Ongeacht wat bepaald wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, meer bepaald in artikels 4bis t t 4quater, wordt de aanvullende vergoeding niet meer betaald door de werkgever zodra de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest.

De werknemer stelt zijn werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van elk gegeven dat mogelijk de betaling van de aanvullende vergoeding kan beïnvloeden. Daarmee worden in het bijzonder het verlies van het recht op werkloosheidsuitkeringen of de hervatting van een beroepsbezigheid bedoeld.

ART. 6.

Ongeacht de toepassing van artikels 6 t t 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is het bedrag van de aanvullende vergoeding gelijk aan zeventenvijftig procent (57 pet.) van het verschil tussen het nettofeteloon en de werkloosheidsuitkering.

Bij overgang van het stelsel van halftijds tijdskrediet of 4/5 tijdskrediet naar het stelsel van conventioneel brugpensioen wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het arbeidsstelsel waarin de werknemer werkte op het ogenblik dat hij t t een van die arbeidsduurverminderingssystemen toetrad.

ART. 7.

Ongeacht wat bepaald wordt in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding maandelijks aan de betrokken werknemers uitbetaald t t wanneer het wettelijk pensioen ingaat.

De aanvullende vergoeding wordt aan de index gekoppeld volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

ART. 8.

Voor bedrijven waar een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is die v r de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten werd, komt de ontslagen werknemer, wiens contractverbreking ten vroegste op 1 mei 2009 betekend wordt en die t t het brugpensioenstelsel toetreedt, in aanmerking voor de gunstigste bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Een op bedrijfsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan afwijken van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zonder dat de voordelen evenwel lager mogen zijn.

HOOFDSTUK III. SLOTBEPALINGEN

ART. 9.

Voor ailes wat niet uitdrukkelijk in deze arbeidsovereenkomst bepaald is, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, toegepast alsook de ter zake toepasselijke wettelijke en réglementaire bepalingen.

ART. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 mei 2009 en houdt op van kracht te zijn op 30 april 2012.