

**Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en --diensten**

**Commission paritaire des établissements et des
services de santé**

(\)llectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari
2009

Convention collective de travail du 26 janvier 2009

Voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar

Prépendion conventionnelle à temps plein à partir de
56 ans

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is
van loepassing op de werkgevers en de
werknemers van de instellingen die ressorteren
onder het Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten

Article 1er. La présente convention collective de
travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs
des institutions relevant de la Commission paritaire des
établissements et des services de santé.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het
mannelijk en vrouwelijk werklieden- en
bediendenpersoneel.

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst
wordt gesloten in het raam van de collectieve
arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op
19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad. töt
invocring van een regeling voor aanvullende
vergoeding ten gunste van sommige bejaarde
werknemers indien zij worden ontslagen ,
het koninklijk besluit van 7 december 1992
hetreffende de toekenning van
werkloosheidsuitkeringen in geval van
conventioneel brugpensioen en het koninklijk
besluit van 3 mei 2007 töt regeling van het
conventioneel brugpensioen in het kader van het
aeneratiepact.

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, de l'arrêté
royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi
d'allocations de chômage en cas de prépendion
conventionnelle et de l'arrêté royal du 3 mai 2007
fixant la prépendion conventionnelle dans le cadre
du Pacte de solidarité entre les générations.

Art. 3. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst
is van toepassing op de ontslagen werknemers die
werkloosheidsuitkeringen genieten en die
gedurende de geldigheid van deze collectieve
arbeidsovereenkomst 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 en ^elijkgesteld
o\ereenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit
van 3 mei 2007.

Art. 3. § 1er. La présente convention collective de
travail s'applique aux travailleurs licenciés qui
bénéficient des allocations de chômage et qui,
pendant la durée de validité de la présente
convention collective de travail, atteignent l'âge de
56 ans ou plus au moment de la cessation de leur
contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là
justifier un passé professionnel de 33 ans en tant
que salarié, calculés et assimilés conformément à
l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

§ 2. 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46sexies, gesloten op 9 januari 1995 in de Nationale Arbeidsraad töt 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 :

- de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
- de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Art. 4. De regeling van dit conventioneel brugpensioen 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 overgangprocedure, 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 vcrstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 2. En outre, ces travailleurs doivent prouver qu'au moment de la fin du contrat de travail ils ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46sexies, conclue le 9 janvier 1995 au sein du 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, avoir été occupé habituellement 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;
- des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Art. 4. Les règles de la présente pré-pension 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, à l'exception du motif grave.

La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions relatives à l'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.

Art. 5. 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. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;

Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 2 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.

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

Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné 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 brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème 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, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tót een halitijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tót zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, 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.

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension 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 collective de travail.

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

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

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

Art. 8. De bruggepensioneerde wordt enerzijds overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en anderzijds overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 of van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Art. 9. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, 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 of van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Art. 8. Le travailleur prépensionné est remplacé par un chômeur indemnisé en application d'une part de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et d'autre part de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 ou de l'article 9, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

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, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, modifié par arrêté royal du 6 avril 1995 ou de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.