

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

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

*(\)Uectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2009*

*Convention collective de travail du 9 mars 2009*

Voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar  
voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar

Prépendion conventionnelle à partir de 56 ans pour  
les travailleurs ayant un passé professionnel de 40  
ans

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is  
van toepassing 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. 92 van 20 december 2007  
tôt invoering van een regeling van aanvullende  
vergoeding voor sommige oudere werknemers die  
worden ontslagen.

Art. 2. La présente convention collective de travail  
est conclue dans le cadre de la convention collective  
de travail nr. 92 du 20 décembre 2007 instituant un  
régime d'indemnité complémentaire pour certains  
travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Art. 3. 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 het ogenblik  
van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst  
een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als  
loontrekkende kunnen laten gelden.

Art. 3. 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 peuvent  
se prévaloir au moment de la fin du contrat de  
travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en  
tant que travailleur salarié.

Bovendien moeten die werknemers het bewijs kunnen  
leveren dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende  
tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd  
waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met  
volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of  
tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in  
het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren  
voor 1 september 1983.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver  
qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au  
moins 78 jours, des prestations de travail pour  
lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été  
payées, avec assujettissement complet à la sécurité  
sociale, ou au moins 78 jours de prestations de  
travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent  
avant le 1er septembre 1983.

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 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.

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 netto-referteloon 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 refertemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.

Art. 4. Les règles de la présente 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, 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. 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.



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;
- 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 halftijdse 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 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;
- 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 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 die van 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.

Art. 9. Voor ailes 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 aile wettelijke en réglementaire 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.

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 2011.

Art. 8. 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 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.

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.

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 2011.