

<p>Commission paritaire des établissements et des services de santé</p> <p>Convention collective de travail du 13 décembre 2010</p> <p>Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans) (Convention enregistrée le sous le numéro /CO/330)</p> <p>Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.</p> <p>Par travailleurs on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.</p> <p>La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à l'octroi de la prépension conventionnelle avant l'âge de 58 ans.</p> <p>Art. 2.§1. 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, et de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.</p> <p>§2. Les conditions d'âge et d'ancienneté ainsi que les modalités définies dans la réglementation relative à la prépension restent d'application pendant la durée de la présente convention collective de travail, sous réserve d'éventuelles dispositions légales modifiant les modalités et conditions existantes. Si, dans la foulée de la première évaluation intermédiaire qui sera effectuée en 2011 par le Conseil supérieur de l'Emploi, une</p>	<p>Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</p> <p>Collective arbeidsovereenkomst van 13 december 2010</p> <p>Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar) (Overeenkomst geregistreerd op onder het nummer /CO/330)</p> <p>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.</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel brugpensioen houdende toekenning van een brugpensioen vóór de leeftijd van 58 jaar.</p> <p>Art. 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, en van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.</p> <p>§2. De leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden en de modaliteiten zoals bepaald in de reglementering inzake brugpensioen blijven van toepassing gedurende de volledige looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van eventuele wetgevende bepalingen die de bestaande voorwaarden en modaliteiten wijzigen. Indien - in opvolging van de eerste tussentijdse evaluatie uit te voeren in 2011 door de Hoge Raad voor</p>
--	--

réglementation devient d'application et en vigueur pendant la durée de la présente convention collective de travail, et entraîne des modifications dans les conditions et modalités, ces modifications remplaceraient alors les conditions et modalités visées dans la présente convention.

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent 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 par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ou de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Art. 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 à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 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

Werkgelegenheid - tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst regelgeving van toepassing wordt die tijdens de looptijd van onderhavige overeenkomst zou kunnen gelden en die een wijziging doorvoert van de voorwaarden en modaliteiten, dan zullen deze wijzigingen de voorwaarden en modaliteiten vermeld in onderhavige overeenkomst vervangen.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen of het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Art. 4. De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag 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 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aanspraak maken op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de

concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus dans la Loi.

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 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 mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1 /12e 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 /12e du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination du dernier salaire mensuel brut on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire 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 4/5 ième temps ou 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

betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsvergoedingen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

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 is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste bruto-maandloon, 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 netto-maandloon.

Het laatste bruto-maandloon 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 bruto-maandloon 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 tot een 4/5de betrekking of 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

<p>complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.</p> <p>Art. 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 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. 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 travailleur prépensionné.</p> <p>Toutefois, une dispense à l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 9 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.</p> <p>Art. 9. 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 et du 3 mai 2007.</p> <p>Art. 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.</p>	<p>maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.</p> <p>Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.</p> <p>Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden).</p> <p>De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Art. 8. De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt 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. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.</p> <p>Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van artikel 9, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.</p> <p>Art. 9. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van 3 mei 2007.</p> <p>Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.</p>
--	--

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013.

Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.