

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 13 décembre 2010

Prépension conventionnelle à mi-temps  
(Convention enregistrée le                    sous le numéro /CO/330)

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.

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

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 la prépension conventionnelle à mi-temps octroyant des droits au moins équivalents à ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

Art. 2. §1. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 55, conclue au sein du Conseil national du travail le 13 juillet 1993, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps et dans le cadre de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

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

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Collective arbeidsovereenkomst van 13 december 2010

Halftijds conventioneel brugpensioen  
(Overeenkomst geregistreerd op                    onder het nummer                    /CO/330)

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.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake halftijds conventioneel brugpensioen die tenminste dezelfde voordelen voorziet als deze bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers ingeval van halvering van de arbeidsprestaties en in het kader van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

§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 tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst regelgeving van toepassing wordt die tijdens de looptijd van onderhavige

visées dans la présente convention.

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues à l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Ces travailleurs doivent également répondre aux conditions d'octroi pour les travailleurs à temps plein telles qu'elles sont prévues par la réglementation sur le chômage.

Art. 4. La réduction des prestations fait l'objet d'un accord entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être concrétisé dans une convention écrite conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur concerné doit, au moment de la réduction à mi-temps de ses prestations de travail, être au service de l'employeur depuis 12 mois au moins à temps plein et être âgé de 56 ans au moins.

Le nombre d'heures de travail à prester par le travailleur à dater de la réduction de ses prestations est égal à la moitié du nombre d'heures de travail d'un travailleur de l'entreprise à temps plein.

Art. 5. Avant de conclure une convention de prépension à mi-temps, l'employeur invitera le travailleur concerné à un entretien au cours duquel il proposera le régime de prépension à mi-temps et exposera par écrit les conséquences financières qui en résultent. Le travailleur a le droit d'accepter ou de refuser le statut particulier de pré-pensionné à mi-temps.

Le cas échéant, le travailleur peut se faire assister par un délégué de son organisation syndicale.

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 in dienst bij de werkgever en die hun activiteiten voltijds uitvoeren in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor zover ze aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

Deze werknemers moeten eveneens de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen voor de voltijdse werknemers, zoals voorzien in de werkloosheidsreglementering.

Art.4. De halvering van de prestaties maakt het voorwerp uit van een akkoord tussen werkgever en werknemer. Dit akkoord dient vastgesteld in een geschreven overeenkomst, conform de beschikkingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Bij de aanvang van de halvering van zijn arbeidsprestaties moet de betrokken werknemer ten minste 12 maanden voltijds in dienst zijn van de werkgever en ten minste 56 jaar oud zijn.

Het aantal arbeidsuren die de werknemer vanaf de vermindering moet presteren is gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer van de onderneming.

Art.5. Vooraleer een overeenkomst tot halftijds brugpensioen af te sluiten zal de werkgever de betrokken werknemer uitnodigen tot een gesprek waarbij de halftijdse brugpensioenregeling wordt voorgesteld en de financiële gevolgen ervan schriftelijk worden toegelicht. De werknemer heeft het recht het bijzonder statuut van halftijds bruggepensioneerde te aanvaarden of af te wijzen.

Desgewenst kan de werknemer zich laten bijstaan door een afgevaardigde van de syndicale

Art. 6. Le travailleur maintient son droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur après réduction de ses prestations de travail pour autant qu'il continue à bénéficier d'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. 7. L'indemnité complémentaire est calculée d'après les règles prévues par la convention collective de travail n° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993.

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal au revenu à garantir diminué des deux éléments suivants, à savoir la moitié de la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le revenu à garantir est égal au revenu obtenu en exécution de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, augmenté de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le revenu obtenu en exécution de cette même convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Le mois de référence servant à la détermination du salaire mensuel brut est le mois calendrier qui précède le mois où débute la diminution des prestations de travail.

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.

organisatie.

Art.6. Na de halvering van de arbeidsprestaties, behoudt de werknemer zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever voor zover hij de werkloosheidsuitkeringen blijft genieten.

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

Art.7. De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het te waarborgen inkomen verminderd met de volgende twee elementen namelijk de helft van het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het te waarborgen inkomen is gelijk aan het inkomen dat ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, wordt verkregen, vermeerderd met de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en het inkomen verkregen ter uitvoering van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Als refertemaand voor de berekening van het bruto-maandloon wordt de kalendermaand genomen die voorafgaat aan de maand waarin de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat.

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 werken gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de

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-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps d'interruption de carrière: 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.

Art.8. Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'indice des prix à la consommation et est revu annuellement par le Conseil national du travail, à la lumière de l'évaluation des barèmes, suivant les modalités reprises à l'article 8 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Art. 9. Les travailleurs qui bénéficient d'une indemnité complémentaire en application de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à cette indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle prend cours la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps) ou jusqu'à la date à laquelle prend fin leur contrat de travail.

Art. 10. Le prépensionné, âgé de moins de soixante ans, est remplacé par un chômeur indemnisé conformément aux articles 3 à 6 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 halftijdse betrekking of beroepsloopbaanonderbreking : 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 overeenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht. Deze zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art.8. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gebonden aan het indexcijfer der consumptieprijzen en wordt jaarlijks herzien door de Nationale Arbeidsraad, in het licht van de ontwikkeling van de regelingslonen, volgens de modaliteiten opgenomen in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Art.9. De werknemers die een aanvullende vergoeding genieten in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden hun recht op deze aanvullende vergoeding tot de datum waarop zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden) of tot de datum van einde van de arbeidsovereenkomst.

Art.10. De bruggepensioneerde van minder dan zestig jaar, wordt overeenkomstig de artikelen 3 tot

l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Toutefois, une dispense à cette obligation de remplacement peut être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en vertu du § 8 de l'article 3 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 précité.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Art. 11. Le prépensionné à mi-temps est tenu d'informer l'employeur de toute modification de sa situation familiale, de son état civil, de son adresse, de son compte bancaire ou compte chèque postal et de toute donnée susceptible d'influencer son statut de prépensionné, à savoir:

- les données ayant trait à sa qualité de chômeur indemnisé;
- les données relatives à la poursuite, la reprise ou la cessation de toute activité professionnelle;
- en cas de maladie ou d'invalidité, toute demande d'octroi d'indemnités de maladie ou d'invalidité en remplacement des allocations de chômage.

Art. 12. 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° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 et de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Art. 13. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

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

6 van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Nochtans kan in uitvoering van § 8 van artikel 3 van voormeld koninklijk besluit van 30 juli 1994 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Art. 11. De halftijds bruggepensioneerde is verplicht de werkgever op de hoogte te brengen van elke wijziging van zijn familiale toestand, burgerlijke staat, adres, post- of bankrekening en van alle gegevens die zijn statuut van bruggepensioneerde zouden kunnen beïnvloeden, met name :

- de gegevens in verband met zijn hoedanigheid van vergoede werkloze;
- de gegevens in verband met voortzetting, hervatting of stopzetting van om het even welke beroepsactiviteit;
- bij ziekte of invaliditeit, elke aanvraag tot het bekomen van ziektevergoedingen of invaliditeitsuitkeringen in de plaats van de werkloosheidsuitkeringen.

Art.12. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.

Art.13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

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