

PARITAIR COMITÉ VOOR DE VLAAMSE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSSECTOR

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2011
betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen vanaf
56 jaar**

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 Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, en tevens in het raam 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 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 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 gelijkgesteld overeenkomstig artikel 23 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

§ 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 tot 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:

- Prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;

- Prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Artikel 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.

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

Artikel 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferteloon 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 en van de eindejaarspremie.

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 tot 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.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 10

Voor de sectoren die subsidies genieten om hun loonlasten te dekken, is de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten minste gekoppeld aan het behoud van de gesubsidieerde arbeidsprestaties, met inbegrip van de gesubsidieerde tenlasteneming van de aanvullende vergoeding waarin is voorzien krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag bovendien niet tot gevolg hebben dat de toestand van de inrichtingen, die tot een belangrijke herstructurering gedwongen zijn welke minstens beantwoordt aan de voorwaarden van de wetgeving betreffende de reglementering inzake het collectief ontslag, in het gedrang worden gebracht.

Artikel 11

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 2012.

Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé

**Convention collective de travail du 2 mai 2011
relative à la prépension conventionnelle à partir de l'âge
de 56 ans**

Article premier.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission Paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, ainsi que de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 dans le Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 3.

§ 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, au cours de la validité de cette convention collective de travail, atteignent l'âge de 56 ans au moment de la cessation du contrat de travail et peuvent justifier à ce moment-là d'une carrière professionnelle comme salariés de 33 ans, calculés et assimilés conformément à l'article 23 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

§ 2.

Ces travailleurs doivent en outre être en mesure de démontrer qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail comme prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46sexies, conclue le 9 janvier 1995 au Conseil National du travail, modifiant la convention collective de travail no. 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, été habituellement occupés 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;
- prestations commençant habituellement à partir de 5 heures.

Article 4.

Les règles de cette 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, 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.

Article 5.

Les travailleurs visés à l'article 2 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. En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Article 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 mensuelle 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 1/12 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, 1/12 du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

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 ou de prépension à mi-temps: la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime de durée de 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.

Article 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.

Article 8.

Le travailleur prépensionné 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 dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

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.

Article 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 modifié par l'arrêté royal du 6 avril 1995.

Article 10.

Pour les secteurs qui bénéficient de subsides pour la couverture de leurs charges salariales, l'application de la présente convention collective de travail se voit au minimum liée au maintien des prestations de travail subsidiées, en ce compris la prise en charge subsidiée de l'indemnité complémentaire prévue aux termes de la présente convention collective de travail.

L'application de la présente convention collective de travail ne peut en outre avoir pour effet de mettre en péril la situation des institutions contraintes à une restructuration importante qui répond au moins aux conditions de la législation relative à la réglementation relative au licenciement collectif.

Article 11.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

