

Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige  
en welzijns- en gezondheidssector

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst\**  
van 24 november 2010

Neerlegging-Dépôt: 26/11/2010  
Regist.-Enregistr.: 13/12/2010  
N°: 102589/CO/332

*Convention collective de travail*  
du 24 novembre 2010

Toekenning van een aanvullende vergoeding aan  
bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag  
(58 jaar)

Octroi d'une indemnité complémentaire en  
faveur de certains travailleurs âgés en cas de  
licenciement (58 ans)

Artikel 1. Deze collectieve arbeids-overeenkomst  
is van toepassing op de werkgevers en de  
werknemers van de instellingen die onder de  
bevoegdheid van het Paritair Comité voor de  
Franstalige en Duitstalige welzijnssector vallen.

Article 1er. La présente convention collective  
de travail s'applique aux employeurs et aux  
travailleurs des établissements ressortissant à  
la Commission Paritaire pour le secteur  
francophone et germanophone de l'aide  
sociale et des soins de santé.

Onder "werknemers" verstaat men : het mannelijk  
en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is echter  
niet van toepassing op de werkgevers die reeds  
gebonden zijn door een collectieve  
arbeidsovereenkomst betreffende het  
conventioneel brugpensioen voor de leeftijd van  
58 jaar.

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.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst  
wordt gesloten in het raam van de collectieve  
arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19  
december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot  
invoering van een regeling van 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.

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, et de  
l' Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la  
prépension conventionnelle dans le cadre du  
Pacte de solidarité entre les générations.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is  
van toepassing op alle werknemers die  
beschikken over een arbeidscontract en voor  
zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten en  
voldoen aan de leeftijd- en  
anciënniteitsvoorwaarden zoals zij bepaald worden  
in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot  
regeling van het conventioneel brugpensioen  
in het kader van het generatiepact.

Art. 3. La présente convention collective de  
travail s'applique à tous les travailleurs qui  
disposent 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 3  
mai 2007 fixant la prépension conventionnelle  
dans le cadre du Pacte de solidarité entre les  
générations.

Art. 4. De regels van dat conventioneel  
brugpensioen zijn van toepassing op de  
werknemers van 58 jaar en ouder die worden  
ontslagen volgens de bij de collectieve  
arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale  
Arbeidsraad bepaalde overlegprocedure, behalve  
in geval van dringende reden.

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.

De datum die in aanmerking genomen wordt voor het bepalen van de leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden is die waarop het arbeidscontract werkelijk een einde neemt.

De opzeggingstermijnen zijn die welke bepaald worden overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 5. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad berekend en geplafonneerd brutomaandloon dient als refertemaand voor de bepaling van het laatste nettoreferteloan.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds het loon van de kalendermaand die aan het einde van het arbeidscontract voorafgaat en, anderzijds, 1/12e van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn met de door de werknemer geleverde arbeidsprestaties en waarop socialezekerheidsinhoudingen gebeuren, en waarvan de periodiciteit een maand niet overschrijdt, en 1/12e van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij het bepalen van het laatste brutomaandloon verstaat men :

- onder gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- onder maandloon voor arbeiders : het gemiddeld loon berekend over een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een viervijde of halftijdse betrekking, loopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen : het in aanmerking te nemen brutomaandloon is dat wat overeenstemt met het loon van het vroeger arbeidsduurstelsel.

In elk geval is deze aanvullende vergoeding de maximale bijdrage ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

De wettelijke inhoudingen worden desgevallend, voor wat deze overeenkomst betreft, afgehouden

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. 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 4/5ième 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 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,

van die aanvullende vergoeding en vallen steeds ten laste van de werknemer.

Art. 6. De aanvullende vergoeding wordt maandelijks aan de betrokken werknemers uitbetaald tot wanneer het wettelijk pensioen ingaat (behalve wanneer de werknemer in tussentijd overlijdt).

De aanvullende vergoeding wordt aan de index gekoppeld volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. In toepassing van artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 wordt de werknemers van minder dan 60 jaar vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht geldt tenminste voor een tijdspanne van 36 maanden. De vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde functie of dezelfde dienst als die van de bruggepensioneerde werknemer.

In toepassing van artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 kan een ontheffing van de vervangingsplicht verleend worden door de directeur van het bevoegd werkloosheidsbureau.

Art. 8. Voor al wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen is zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 van toepassing alsook alle ter zake toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen, te weten inzonderheid de bepalingen van de koninklijke besluiten van 3 mei 2007.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Art. 6. 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. 7. Le travailleur prépensionné âgé de moins de 60 ans est remplacé par un chômeur indemnisé en application 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.

Toutefois, une dispense à l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 9, §1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 8. 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 3 mai 2007.

Art. 9. 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.