

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

Neerlegging-Dépôt: 12/12/2011
Regist.-Enregistr.: 22/12/2011
N°: 107577/CO/332

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 7 december 2011*

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

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.

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

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.

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. 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
anciënniteitvoorwaarden 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. 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.

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

*Convention collective de travail
du 7 décembre 2011*

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

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.

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
l'octroi de la prépension conventionnelle avant
l'âge de 58 ans.

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. 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. 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 nettoreferteloon 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 nettoreferteloon.

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 31 december 2011 en houdt op van kracht te zijn op 30 december 2014.

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 31 décembre 2011 et cesse d'être en vigueur le 30 décembre 2014.