

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

Convention collective de travail du 12 décembre 2014

Octroi d'un complément d'entreprise en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (60 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.

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 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 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations

Art. 4. Les règles de ce régime de chômage avec complément d'entreprise (dénommé ci-après RCC) s'appliquent aux travailleurs de 60 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. L'âge de 60 ans minimum doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la présente convention collective, soit entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017.1.

Paritaire comité voor de Franstalige en Duitstalige en welzijns- en gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2014

Toekenning van een bedrijfstoelage ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (60 jaar)

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

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

Art. 2. 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.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals bepaald 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 dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage gelden (hierna genoemd SWT) voor de werknemers van 60 jaar en ouder en die overeenkomstig de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad vastgelegde overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen. De minimumleeftijd van 60 jaar moet worden bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve

La condition de carrière est déterminée de la manière suivante :

- 1° 40 ans pour les travailleurs hommes ;
- 2° 31 ans pour les travailleurs femmes.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleurs femmes, à 32 ans à partir du 1er janvier 2016 et, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et aux articles 67 à 70 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Art. 5. Le complément d'entreprise 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

arbeidsovereenkomst, dus tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017.

De loopbaanvoorwaarde luidt als volgt:

- 1° 40 jaar voor de mannelijke werknemers
- 2° 31 jaar voor de vrouwelijke werknemers

De loopbaanvoorwaarde bedoeld in de vorige alinea wordt voor de vrouwelijke werknemers gebracht op 32 jaar vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar vanaf 1 januari 2017.

Aan de bovengenoemde loopbaanvoorwaarde moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst zijn voldaan

De opzegtermijnen zijn deze bepaald overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 70 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden

Art. 5. De bedrijfstoelage 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 begrensd overeenkomstig de bepalingen vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, dient als referentemaand voor de berekening van het laatste netto maandloon.

Het laatste bruto-maandloon omvat eensdeels de wedde van de kalendermaand die aan het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderdeels 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 één maand niet overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste bruto-maandloon, wordt verstaan onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- >de maandwedde voor werklieden : het

<p>moyen calculé sur un trimestre, primes incluses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 / RCC à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de travail qui était celui du travailleur au moment de l'accès à une de ces réductions de temps de travail. <p>En tout état de cause, le complément d'entreprise 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. 6. Le complément d'entreprise est payé mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps).</p> <p>Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.</p> <p>Art. 7. 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.8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.</p> <p>Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.</p>	<p>gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een 4/5de of een halftijdse betrekking, van beroepsloopbaanonderbreking of van halftijds brugpensioen/SWT : het bruto maandloon waarmee rekening moet worden gehouden is het loon dat overeenstemt met het loon van de arbeidsregeling van de werknemer op het ogenblik van het verwerven van één van die arbeidstijdverminderingen. <p>Deze bedrijfstoeslag is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever wat deze overeenkomst betreft.</p> <p>Op deze bedrijfstoeslag worden, wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.</p> <p>Art. 6. De bedrijfstoeslag wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot hun wettelijke pensionering (tenzij de werknemer vóór die tijd overlijdt).</p> <p>De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Art. 7. Voor alles waarin niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, alsook alle wettelijke en reglementaire bepaling die ter zake van toepassing zijn, zoals met name de bepalingen van de koninklijke besluiten van 7 december 1992 en van 3 mei 2007.</p> <p>Art.8 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur.</p> <p>Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.</p>
---	--