

CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 19.06.2015 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière

Article 1. 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 en application de :

1° la convention collective de travail n°115 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, instituant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

2° la convention collective de travail n°116 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière ;

3° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

PC 332 — Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19.06.2015 tot instelling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de van de inrichtingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015, tot invoering op interprofessioneel niveau, voor 2015 en 2016, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015 en 2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Art. 3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1° au moment de la fin de leur contrat de travail et au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, sont âgés de 58 ans ou plus ;

2° justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat ;

3° sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;

4° sont licenciés pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 4. En dérogation à l'article 3, le régime visé par la présente convention bénéficie aussi aux travailleurs :

1° licenciés avant le 1^{er} janvier 2016 sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;

2° âgés de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail ;

4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Art. 3. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld in deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die:

1° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst én die gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016 58 jaar of ouder zijn;

2° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekker bewijzen;

3° die niet worden ontslagen om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst;

4° worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 4. In afwijking van artikel 3 geldt het stelsel bedoeld in deze overeenkomst voor de werknemers:

1° die voor 1 januari 2016 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten;

2° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2015 56 jaar of ouder zijn;

3°justifiant une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat ;

4°dont le licenciement est intervenu durant la période de validité de la présente convention et avant le 1^e janvier 2016.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Art. 5. Les travailleurs visés aux articles 3 et 4 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. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son 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.

Art. 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 nette de référence.

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12^{ème} des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de

3° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker bewijzen;

4° waarvan het ontslag plaatsgreep tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en voor 1 januari 2016.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Art. 5. De werknemers bedoeld in artikel 3 en 4 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. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

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

Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferenteloon 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 1/12^{de} van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop

sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12^{ème} du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière de 1/5^{ème} 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 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 collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Art. 7. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des conventions collectives n°115 et 116 conclues le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

d

inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt 1/12^{de} 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 van 1/5 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 voorafgaande arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art. 7. 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, de collectie arbeidsovereenkomst nr. 115 en 116, gesloten op 17 april 2015 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.