

Q

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 SEPTEMBRE 2011 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES RELATIVE A LA PREPENSION	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 SEPTEMBER 2011 GESLOTEN BINNEN HET AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR BEDIENDEN BETREFFENDE HET BRUGPENSIOEN
Chapitre Ier: Champ d'application	Hoofdstuk I: Toepassingsgebied
Art. 1. § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.	Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden behoren.
§ 2. On entend par "employés", les employés masculins et féminins.	§ 2. Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.
Chapitre II: Licenciement	Hoofdstuk II: Ontslag
Art. 2. L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.	Art. 2. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.
Chapitre III : Conditions d'âge et d'ancienneté	Hoofdstuk III: Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden
Art. 3. § 1. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales de carrière , à savoir :	Art. 3. § 1. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke loopbaanvoorwaarden met name:

<ul style="list-style-type: none"> - Dans la période du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011 : <ul style="list-style-type: none"> o 37 ans de carrière en tant que salarié pour les employés o 33 ans de carrière en tant que salariée pour les employées - Dans la période à partir du 1 janvier 2012 : <ul style="list-style-type: none"> o 38 ans de carrière en tant que salarié pour les employés o 35 ans de carrière en tant que salarié pour les employées <p>Et pour autant qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans au moment de leur préavis.</p> <p>La condition d'âge de 58 ans susmentionnée doit être remplie dans la période du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2013 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In de periode 1 juli 2011 tot 31 december 2011: <ul style="list-style-type: none"> o 37 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannelijke bedienden o 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de vrouwelijke bedienden - In de periode vanaf 1 januari 2012: <ul style="list-style-type: none"> o 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannelijke bedienden o 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de vrouwelijke bedienden <p>En voor zover zij een anciënniteit hebben in de onderneming van minimum 2 jaar op het ogenblik van hun ontslag.</p> <p>De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 juli 2011 en 31 december 2013 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 2. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> o au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990; o et au moins 10 ans chez le dernier employeur <p>La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>	<p>§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de reglementaire voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> o minstens 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990; o en minstens 10 jaar bij de laatste werkgever <p>De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>

Chapitre IV: Intervention du Fonds	Hoofdstuk IV: Tussenkost van het Fonds
<p>Art. 4.</p> <p>L'employeur peut obtenir une intervention du Fonds social pour les prépensionnés dont le préavis prend cours à partir du 1^{er} juillet 2011 et pour autant que celui-ci soit notifié dans le cadre d'un départ en prépension à partir de 59 ans. Le droit à l'intervention ne vaut que jusqu'au moment où le prépensionné atteint l'âge de 60 ans. Le remboursement de l'indemnité complémentaire est limité au montant fixé dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>De werkgever kan een tegemoetkoming van het Sociaal Fonds verkrijgen voor de bruggepensioneerden van wie de opzegging ingaat met ingang van 1 juli 2011 en voor zover de opzegging wordt gegeven in het kader van een vertrek met brugpensioen vanaf 59 jaar. Het recht op de tegemoetkoming geldt slechts tot de bruggepensioneerde de leeftijd van 60 jaar bereikt. De terugbetaling van de aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag dat bepaald is in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.</p>
Chapitre V: Application de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 du CNT	Hoofdstuk V: Toepassing van CAO nr. 17 van 19 december 1974 van de NAR
<p>Art. 5.</p> <p>Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail, et notamment l'article 4 bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur prépensionné qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4 bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de bruggepensioneerde werknemer die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.</p>
Chapitre VI: Durée de validité	Hoofdstuk VI: Geldigheidsduur
<p>Art. 6.</p> <p>§ 1 La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013, à l'exception de l'article 3, § 2 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.</p> <p>§2 Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013, met uitzondering van artikel 3, § 2 dat in werking treedt op 1 januari 2011 en ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2012.</p> <p>§2 De hogervermelde bepalingen zijn van toepassing tenzij een hogere imperatieve rechtsnorm andere voorwaarden, termijnen of modaliteiten bepaalt.</p>