

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES  
DU TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

### ERRATUM

Commission paritaire pour les  
services de garde  
n° 317

**CCT n° 99416/CO/317  
du 30/03/2010**

Correction du texte en néerlandais :

- le début de l'article 6 doit être lu comme suit : « *Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen nadat de werkgever die het voornemen heeft van onderhavige brugpensioenregeling gebruik te maken, vooraf aan het Fonds van deze intentie melding heeft gemaakt bij aangetekende brief en hierop schriftelijk gunstig advies heeft ontvangen van de Raad van Bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van de goedkeuring van de brugpensioenaanvraag door de RVA.* ».

- aux articles 20, §§ 1er et 2, « *netto refertewedde* » doit être corrigé en « *netto maandwedde* ».

### ERRATUM

Paritair Comité voor de  
bewakingsdiensten  
nr. 317

**CAO nr. 99416/CO/317  
van 30/03/2010**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het begin van artikel 6 moet als volgt gelezen worden : « *Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen nadat de werkgever die het voornemen heeft van onderhavige brugpensioenregeling gebruik te maken, vooraf aan het Fonds van deze intentie melding heeft gemaakt bij aangetekende brief en hierop schriftelijk gunstig advies heeft ontvangen van de Raad van Bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van de goedkeuring van de brugpensioenaanvraag door de RVA.* ».

- artikel 20, §§ 1 en 2, « *netto refertewedde* » moet verbeterd worden in « *netto maandwedde* ».

Correction du texte en français :

- à l'article 23, les mentions aux articles 16, 17 et 18 doivent être modifiés en mentions aux **articles 15, 16 et 17**.

Correction du texte en français :

- le début de l'article 26, point 5 doit être lu comme suit : « *qu'au cours d'une période de 12 mois ininterrompus qui précèdent immédiatement la réduction de leurs prestations de travail* ».

Correction du texte en néerlandais :

- le début de l'article 43 doit être lu comme suit : « *De werkgever waarvan een of meerdere bedienden kunnen genieten van de bovenvermelde bepalingen moet aan zijn bediende(n) samen met de andere geëigende documenten bestemd voor de RVA een of meerdere volledig(e) ingevuld(e) formulier(en) "C4 halftijds brugpensioen" overhandigen, dat is een of meerdere verklaring(en) waarbij hij zich ertoe verbindt om...* ».

**Décision du**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- in het artikel 23, moeten de verwijzingen naar de artikelen 16, 17 en 18 vervangen worden door de verwijzingen naar de **artikelen 15, 16 en 17**.

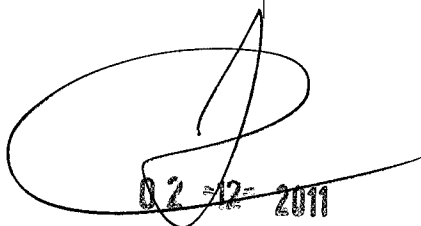
Verbetering van de Franstalige tekst :

- het begin van het artikel 26, punt 5 moet als volgt gelezen worden : « *qu'au cours d'une période de 12 mois ininterrompus qui précèdent immédiatement la réduction de leurs prestations de travail* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het begin van het artikel 43 moet als volgt gelezen worden : « *De werkgever waarvan een of meerdere bedienden kunnen genieten van de bovenvermelde bepalingen moet aan zijn bediende(n) samen met de andere geëigende documenten bestemd voor de RVA een of meerdere volledig(e) ingevuld(e) formulier(en) "C4 halftijds brugpensioen" overhandigen, dat is een of meerdere verklaring(en) waarbij hij zich ertoe verbindt om...* ».

**Beslissing van**



02-12-2011

## **Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten**

Collectieve arbeidsovereenkomst du 30 mars 2010

### **Brugpensioen na ontslag vanaf 60, 58 en 56 jaar en halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar**

#### **HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

#### **HOOFDSTUK 2. BRUGPENSIOEN NA ONTSLAG VAN DE ARBEIDERS**

##### **AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN**

**Art. 2** - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werklieden die worden ontslagen om met brugpensioen te kunnen gaan, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van het "Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen", hierna het Fonds genoemd.

#### **Art. 3 – Brugpensioen vanaf 60 jaar**

De arbeiders bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :

1. ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn als de opzegperiode effectief afloopt of op het moment dat het contract effectief ten einde loopt;

## **Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance**

Convention collective de travail du 30 mars 2010

### **Prépension après licenciement à partir de 60, 58 et 56 ans et prépension à mi-temps à partir de 55 ans**

#### **CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

#### **CHAPITRE 2. PREPENSION APRES LICENCIEMENT DES OUVRIERS**

##### **SECTION 1 - AYANTS DROIT**

**Art. 2** - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et de la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du Travail, les ouvriers qui sont licenciés pour pouvoir partir en prépension ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge du "Fonds social des entreprises de gardiennage", ci-après dénommé le Fonds.

#### **Art. 3 - Prépension à partir de 60 ans**

Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :

1. Ils ont atteint l'âge de 60 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;

2. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen ;
3. ze 10 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector.

Voor de berekening van deze jaren

- Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds;
- Worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikels 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis van 19 december 2001, ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 van 14 februari 2001, betreffende de invoeging van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse baan, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 77ter van 10 juli 2002, nr 77quater van 30 maart 2007 en nr 77 quinquis van 20 februari 2009.
- De jaren die niet gedekt werden kunnen door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belope van de ontbrekende jaren.

4. ze de wettelijk voorziene beroepsloopbaan kunnen bewijzen :

- voor de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2011:
  - 30 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers
  - 26 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers.
- Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2012:
  - 35 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers
  - 28 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers.

#### **Art. 4 – Bruggpensioen op 58 jaar**

De arbeiders vermeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :

1. de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;

2. Ils ont droit aux allocations de chômage;

3. Ils ont 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein.

Pour la comptabilisation de ces années,

- les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein;
- sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n°77ter du 10 juillet 2002, n°77quater du 30 mars 2007 et n°77quinquis du 20 février 2009.
- Les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.

4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :

- Pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2011:
  - 30 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
  - 26 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 :
  - 35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
  - 28 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.

#### **Art. 4 - Prépension à partir de 58 ans**

Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :

1. Ils ont atteint l'âge de 58 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;

2. recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;

3. tien jaar anciënniteit tellen in de sector, op voltijdse basis;

Voor de berekening van deze jaren

- kunnen periodes van deeltijds werk omgezet worden naar voltijds werk.
- Worden de periodes van tijdskrediet die zijn opgenomen door de arbeiders in uitvoering van de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 bis van 19 december 2001, ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr 77 quinquis van 20 februari 2009.
- De jaren die niet gedekt werden kunnen door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belope van de ontbrekende jaren

4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijke teksten ter zake.

- Voor de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2011:
  - o 37 jaar als loontrekkende voor de arbeiders
  - o 33 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.
- Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2012:
  - o 38 jaar als loontrekkende voor de arbeiders
  - o 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.

#### **Art. 5 – Brugpensioen op 56 jaar (lange loopbaan)**

De arbeiders vermeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :

1. de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde

2. Ils ont droit aux allocations de chômage;

3. Ils ont 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein.

Pour la comptabilisation de ces années,

- les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein.
- sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n°77ter du 10 juillet 2002, n°77quater du 30 mars 2007 et n°77quinquis du 20 février 2009.

- Les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.

4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :

- Pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2011:
  - o 37 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
  - o 33 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 :
  - o 38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
  - o 35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.

#### **Art. 5 – Prépension à partir de 56 ans (carrière longue)**

Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :

1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le

neemt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;

2. recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;
3. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijke teksten ter zake : die werknemers moeten het bewijs kunnen leveren dat zij een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende hebben en dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor sociaizekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

Conform de wettelijke bepalingen moet de bruggepensioneerde werknemer in dit regime zich niet inschrijven als werkzoekende en niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

**Art. 6** - Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen nadat de werkgever die het voornemen heeft van onderhavige brugpensioenregeling gebruik te maken, vooraf aan het Fonds van deze intentie melding heeft gemaakt bij aangetekende brief en hierop schriftelijk gunstig advies heeft ontvangen van de Raad van Bestuur van het Fonds, *onder voorbehoud van de goedkeuring van de brugpensioenovereenkomst door de RVA.*

In geval van ongunstig advies valt, bij ontslag van een arbeider bedoeld bij artikel 2, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.

**Art. 7** - Teneinde de lasten van de eventueel toe te kennen brugpensioenen te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze brugpensioenen toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van

contrat prend effectivement fin.

2. Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié et prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1er septembre 1983.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur prépensionné dans ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.

**Art. 6** - L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de prépension, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de prépension par l'Onem.

En cas d'avis défavorable, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.

Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.

**Art. 7** - Afin de répartir les charges de prépensions susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces prépensions et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que

het sociaal Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2009.

Zij verklaren dat de leden van de Raad van Bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te voorkomen, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke bruggepensioneerde tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.

**Art. 8** - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, te voorzien in de vervanging van de bruggepensioneerde, die jonger is dan 60 jaar op het ogenblik van de opbrugpensioenstelling.

b) De werkgever verbindt zich ertoe het brugpensioen-ontslag waarvan hier sprake is, toe te kennen aan de werklieden die de toestemming hebben gekregen van de Raad van Bestuur van het Fonds voor een eventuele tenlasteneming van hun brugpensioenvergoedingen.

#### AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING

**Art. 9** - § 1. De aanvullende vergoeding bij brugpensioen is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend

a) (gemiddeld brutourloon op een referentieperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden

Onder gemiddeld brutourloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.

b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;

c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;

prévus dans la convention collective de travail du 17 novembre 2009.

Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque prépensionné ou à chaque prépensionnée jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.

**Art. 8** - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations de pourvoir au remplacement du prépensionné ou de la prépensionnée âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours.

b) L'employeur s'engage à accorder la prépension-licenciement dont il est ici question aux ouvriers qui auront reçu l'accord du conseil d'administration du Fonds pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités de prépension.

#### SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE

**Art. 9** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de prépension est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

§ 2. Le salaire net de référence est calculé comme suit :

a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois

Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.

b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;

c) après déduction des cotisations O.N.S.S. et du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;

- |   |  |
|---|--|
| <p>d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;</p> <p>e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;</p> <p>f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.</p> | <p>d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;</p> <p>e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;</p> <p>f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés</p> |
|---|--|

**Art. 10** - De aanvullende vergoeding bij brugpensioen wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.

**Art. 10** - L'indemnité complémentaire de prépension est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.

#### AFDELING 3 - TOEZICHT

#### SECTION 3 - CONTRÔLE

**Art. 11** - De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 11** - Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.

#### AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET NAAR VOLTIJD BRUGPENSIOEN

#### SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS A LA PREPENSION A TEMPS PLEIN

**Art. 12** - De arbeider die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 9, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr. 77 quinquis van 20 februari 2009, heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikels 3, 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 12** - L'ouvrier bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77quinquis du 20 février 2009 peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Ingeval de arbeider kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.

Dans le cas où l'ouvrier peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.



Het brutoloon dat de arbeider voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.

### **HOOFDSTUK 3. BRUGPENSIOEN NA ONTSLAG VAN DE BEDIENDEN**

#### **AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN**

**Art. 13** - Rekening houdend met de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de bedienden die worden ontslagen om met brugpensioen te kunnen gaan, recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

**Art. 14** - Er wordt overeengekomen dat de dagen werkonbekwaamheid, wegens ziekte of arbeidsongeval, geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.

#### **Art. 15 – Brugpensioen vanaf 60 jaar**

De bedienden waarover sprake in artikel 14 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien ze:

1. de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;
2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen ;
3. tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, en dit voltijds ;

Voor de berekening van deze jaren

- Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds werk;
- Worden periodes van tijdskrediet gelijkgesteld die door de werknemers worden opgenomen in toepassing van de artikels 3, 6 en 9 van de collectieve

La rémunération brute de l'ouvrier afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.

### **CHAPITRE 3. PREPENSION APRES LICENCIEMENT DES EMPLOYES**

#### **SECTION 1 - AYANTS DROIT**

**Art. 13** - Compte tenue des dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et de la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du Travail, les employés qui sont licenciés pour pouvoir partir en prépension ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge de leur employeur.

**Art. 14** - Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.

#### **Art. 15 - Prépension à partir de 60 ans**

Les employés visés à l'article 14 ont droit à cette indemnité complémentaire si :

1. Ils ont atteint l'âge de 60 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein;  
Pour la comptabilisation de ces années,
  - les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein;
  - sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77

arbeidsovereenkomst nr 77 bis van 19 december 2001 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 van 14 februari 2001 betreffende de invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties naar een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 77ter van 10 juli 2002, nr 77 quater van 30 maart 2007 en nr 77 quinquies van 20 februari 2009.

4. De wettelijk voorziene beroepsloopbaan kunnen bewijzen :
- Voor de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2011:
    - 30 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers
    - 26 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers.
  - Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2012:
    - 35 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers
    - 28 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers.

#### **Art. 16 – Brugpensioen 58 jaar**

De bedienden vermeld in artikel 13 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij:

1. de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt; deze leeftijd moet ten laatste zijn bereikt op het ogenblik dat de opzeggingstermijn effectief afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;
2. recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;
3. tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, op voltijdse basis;

Voor de berekening van deze jaren

- kunnen de periodes van tijdskrediet worden gelijkgesteld die zijn opgenomen door de bedienden in uitvoering van de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve

bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n°77ter du 10 juillet 2002, n°77quater du 30 mars 2007 et n°77quinquies du 20 février 2009.

5. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :
- Pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2011:
    - 30 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
    - 26 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
  - Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 :
    - 35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
    - 28 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.

#### **Art. 16 – Prépension à partir de 58 ans**

Les employés visés à l'article 13 ont droit à cette indemnité complémentaire si:

1. ils ont atteint l'âge de 58 ans ; cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein;  
Pour la comptabilisation de ces années,
  - les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein; sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction

arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr. 77quinquies van 20 februari 2009.

4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijke teksten ter zake:
  - Voor de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2011:
    - o 37 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers
    - o 33 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers
  - Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2012:
    - o 38 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers
    - o 35 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers

#### **Art. 17 – Bruggpensioen op 56 jaar (lange loopbaan)**

De bedienden vermeld in artikel 13 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien zij :

1. de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn effectief afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;
2. recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;
3. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijke teksten ter zake : die werknemers moeten het bewijs kunnen leveren dat zij een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende hebben en dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor socialezekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

Conform de wettelijke bepalingen moet de bruggepensioneerde werknemer zich in dit stelsel niet inschrijven als werkzoekende en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77quinquies du 20 février 2009..

4. ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :
  - Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2011 :
    - o 37 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
    - o 33 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
  - Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 :
    - o 38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
    - o 35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.

#### **Art. 17 – Prépension à partir de 56 ans (carrière longue)**

Les employés visés à l'article 13 ont droit à cette indemnité complémentaire si :

1. Ils ont atteint l'âge de 56 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié et prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1er septembre 1983.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur prépensionné dans ce régime ne doit pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi.

**Art. 18** - Teneinde de lasten van de eventuele brugpensioenen te spreiden, hebben de sociale partners beslist de opdracht te geven aan een paritair orgaan, samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden bedoeld bij artikel 13 die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavige brugpensioenregeling kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Te dien einde komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct. van de bruto wedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.

Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming trimestrieel op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder haar leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.

De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke bruggepensioneerde tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.

**Art. 19** - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de bruggepensioneerde.

b) De werkgever verbindt zich ertoe de brugpensioenafanking waarover hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van

**Art. 18** - Afin de répartir les charges des prépensions éventuelles, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à charge d'un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés visés à l'article 13 menant éventuellement à l'application du présent système de prépension devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.

L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.


Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque prépensionné ou de chaque prépensionnée jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.

**Art. 19** - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du prépensionné ou de la prépensionnée.

b) L'employeur s'engage à accorder le licenciement en prépension dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités de prépension.

een brugpensioenvergoeding.

#### AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING

 **Art. 20** - § 1. De aanvullende vergoeding bij brugpensioen is gelijk aan de helft van het verschil tussen de netto refertewedde en de werkloosheidsuitkering *maandwedde*

§ 2. De netto refertewedde wordt als volgt berekend:

1. (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)

Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."

2. dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse basiswedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden;

3. men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.

**Art. 21** - De aanvullende vergoeding bij brugpensioen wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkering heeft ontvangen.

#### AFDELING 3 - TOEZICHT

**Art. 22** - Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie, houdt het onder artikel 18 aangewezen paritair orgaan toezicht over de correcte uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op het vlak van de onderneming.

#### AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET NAAR VOLTIJD BRUGPENSIOEN

#### SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE

**Art. 20** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de prépension est égale à la moitié de la différence entre le revenu mensuel net et l'allocation de chômage

§ 2. Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:

1. (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);

Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."

2. ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;

3. on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.

**Art. 21** - L'indemnité complémentaire de prépension est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.

Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.

#### SECTION 3 - CONTRÔLE

**Art. 22** - Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 18 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

#### SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS A LA PREPENSION TEMPS PLEIN

**Art. 23** - De bediende die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 9, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr. 77 quinquies van 20 februari 2009, heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door de artikels 15, 16 en 17 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Ingeval de bediende kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Het brutoloon dat de bediende voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee als hij de voorkeur gaf aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 als hij de voorkeur gaf aan een loopbaanvermindering van 1/5de.

#### **HOOFDSTUK 4.**

##### **HALFTIJDSE BRUGPENSIOEN VOOR DE ARBEIDERS VANAF DE LEEFTIJD VAN 55 JAAR**

###### **AFDELING 1 - DOELSTELLING**

**Art. 24** - Dit hoofdstuk heeft als doel een halftijdse brugpensioenregeling in te stellen met compenserende aanwerving om de tewerkstelling van de jongeren en de werklozen te bevorderen.

###### **AFDELING 2 - RECHTHEBBENDEN**

**Art. 25** - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr 55 van 13 juli 1993, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 (Belgisch Staatsblad van 4 december 1993) en met het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1994), hebben de werklieden die hun arbeidsprestaties halveren, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van het Fonds.

**Art. 23** - L'employé bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77quinquies du 20 février 2009. peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 15, 16 et 17 de la présente convention collective de travail.

Dans le cas où l'employé peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

La rémunération brute de l'employé afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.

#### **CHAPITRE 4.**

##### **PREPENSION A MI-TEMPS A PARTIR DE L'AGE DE 55 ANS DES OUVRIERS.**

###### **SECTION 1 - OBJECTIF**

**Art. 24** - Ce chapitre a pour objet d'instaurer un régime de prépension à mi-temps avec embauche compensatoire en vue de promouvoir l'emploi des jeunes et des chômeurs.

###### **SECTION 2 - AYANTS DROIT**

**Art. 25** - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993 (Moniteur belge du 4 décembre 1993) et de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps (Moniteur belge du 10 août 1994), les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge du Fonds.

**Art. 26** – De arbeiders vermeld in artikel 25 hebben recht op deze aanvullende vergoeding voor zover dat :

1. Ze de leeftijd van 55 bereikt hebben. Deze leeftijd moet bereikt zijn bij het effectief verstrijken van de opzeggingstermijn of uiterlijk op het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangepast;
2. Ze recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;
3. Ze tien jaar anciënniteit tellen in de sector, op voltijdse basis

Voor de berekening van deze jaren

- Kunnen periodes van deeltijds werken worden omgezet in voltijds werken;
- Worden periodes van tijdskrediet gelijkgesteld die door de arbeiders werden opgenomen in toepassing van de artikels 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 ter invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr. 77 quinques van 20 februari 2009.

4. Ze op het ogenblik van de aanpassing van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende van 25 jaar kunnen rechtvaardigen;
5. Ze gedurende een ononderbroken periode van 12 maanden die onmiddellijk voorafgaan aan de halvering voltijds tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming; Loopbaanonderbreking, tijdskrediet en verlof zonder wedde worden niet gelijkgesteld met een voltijdse betrekking; tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en specifieke verloven zoals ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen zijn wel gelijkgesteld.
6. Het aantal arbeidsuren, na vermindering, per arbeidscyclus gemiddeld gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van een normale voltijdse arbeidsregeling in de onderneming.

**Art. 26** – Les ouvriers visés à l'article 25 ont droit à cette indemnité complémentaire pour autant :

1. qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au plus tard au moment de l'adaptation du contrat de travail;
2. qu'ils aient droit aux allocations de chômage;
3. qu'ils aient 10 ans d'ancienneté dans le secteur à plein temps.

Pour la comptabilisation de ces années,

- les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein;
- sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77quinques du 20 février 2009.

4. qu'ils puissent justifier, au moment de l'adaptation du contrat de travail, d'un passé professionnel de 25 ans en tant que salarié.

5. qu'au cours <sup>d'une période de 18 mois ininterrompus qui précèdent</sup> immédiatement la réduction de leurs prestations de travail, ils aient été occupés à temps plein auprès de la même entreprise; L'interruption de carrière, le crédit-temps et le congé sans solde ne sont pas assimilés à une occupation à temps plein; le chômage temporaire, l'incapacité de travail et les congés spécifiques tels que le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs y sont assimilés.

6. que le nombre d'heures de travail soit, après réduction, égal, par cycle de travail, en moyenne à la moitié du nombre d'heures de travail conclues dans un régime de temps plein normal dans l'entreprise.

**Art. 27** - Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen nadat de werkgever die het voornemen heeft van onderhavige halftijdse brugpensioenregeling gebruik te maken, vooraf aan het Fonds van deze intentie schriftelijk melding heeft gemaakt en hierop schriftelijk gunstig advies heeft ontvangen van de Raad van Bestuur van het Fonds.

In geval van ongunstig advies valt de aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemers bedoeld bij artikel 25 die hun arbeidsprestaties halveren ten laste van de werkgever.

De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.

**Art. 28** - Teneinde de lasten van de eventueel toe te kennen halftijds brugpensioenen te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist het Fonds te belasten met de verantwoordelijkheid om deze halftijdse brugpensioenen toe te kennen of te weigeren de betaling van de aanvullende halftijdse brugpensioenvergoeding ten laste te nemen zoals voorzien in artikel 9 § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993.

De hoofdelijke bijzondere werkgeversbijdrage (wet van 30 maart 1994) en de bijzondere compenserende maandelijkse werkgeversbijdrage, bestemd voor de sector werkloosheid tot de leeftijd van 58 jaar bereikt is, worden gedragen door het Fonds.

De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald in artikel 66 van de statuten van het Fonds.

Zij verklaren dat de leden van de Raad van Bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te voorkomen, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke bruggepensioneerde tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.

**Art. 29** - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake, te voorzien in de vervanging van de halftijds bruggepensioneerde, die jonger is dan 60 jaar op het ogenblik van de opbrugpensioenstelling.

**Art. 27** - L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage du présent système de prépension mi-temps, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds.

En cas d'avis défavorable, l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs visés par l'article 25 qui réduisent leurs prestations à mi-temps est à charge de l'employeur.

Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.

**Art. 28** - Afin de répartir les charges de prépensions mi-temps susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds la responsabilité d'accorder ou de refuser de prendre en charge le paiement de l'indemnité de prépension mi-temps comme prévu à l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993.

La cotisation spéciale capitalitive à charge des employeurs (loi du 30 mars 1994) et la cotisation patronale mensuelle compensatoire particulière destinée au secteur du chômage jusqu'à ce que l'âge de 58 ans soit atteint sont supportées par le Fonds.

Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé à l'article 66 des statuts du Fonds.

Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque prépensionné ou à chaque prépensionnée jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.

**Art. 29** - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions légales en la matière, de pourvoir au remplacement du prépensionné ou de la prépensionnée mi-temps âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours.



b) De werkgever verbindt zich ertoe het halftijds brugpensioen waarvan hier sprake is, toe te kennen aan de werklieden die de toestemming hebben gekregen van de Raad van Bestuur van het Fonds voor een eventuele tenlasteneming van hun halftijds brugpensioenvergoedingen.

### AFDELING 3 - BEDRAG EN UITKERING

**Art. 30 - § 1.** De aanvullende vergoeding bij halftijds brugpensioen is gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking :  
(te waarborgen inkomen - 1/2 netto referteloon) – werkloosheidsuitkering

§ 2. Met te waarborgen inkomen wordt bedoeld het inkomen verkregen in het kader van het voltijds brugpensioen, vermeerderd met de helft van het verschil tussen het netto referteloon en het inkomen verkregen in het kader van dat voltijds brugpensioen. Het te waarborgen inkomen wordt afgerond tot de hogere euro.

§ 3. Het netto referteloon wordt als volgt berekend :

- a.  $((\text{gemiddeld bruto uurloon op een referteperiode van 3 maanden}) \times 37 \text{ uren} \times 52 \text{ weken}) / 12 \text{ maanden}$   
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.
- b. dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referteloon te bekomen;
- c. na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen berekend op 100% van het loon en niet op 108%, en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referteloon;
- d. het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;
- e. de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naargelang van de wekelijkse

b) L'employeur s'engage à accorder la prépension mi-temps dont il est ici question aux ouvriers qui auront reçu l'accord du conseil d'administration du Fonds pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités de prépension à mi-temps.

### SECTION 3 - MONTANT ET INDEMNITE

**Art. 30 - § 1.** L'indemnité complémentaire accordée aux prépensionnés à mi-temps est égale au résultat de l'opération suivante :  
(revenu à garantir - 1/2 salaire net de référence) - allocation de chômage

§ 2. Le revenu à garantir est le revenu obtenu dans le cadre de la prépension à temps plein, augmenté de la moitié de la différence entre le salaire net de référence et le revenu obtenu dans le cadre de cette prépension à temps plein. Le revenu à garantir est arrondi à l'euro supérieur.

§ 3. Le salaire net de référence est calculé comme suit :

- a.  $((\text{salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois}) \times 37 \text{ heures} \times 52 \text{ sem.}) / 12 \text{ mois}$   
Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
- b. ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
- c. après déduction des cotisations O.N.S.S. calculées sur base du salaire à 100% et non à 108%, et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
- d. le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
- e. le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en

arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referteloon;

- f. de dagen ziekte, de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen worden gelijkgesteld.

**Art. 31** - De aanvullende vergoeding bij halftijds brugpensioen wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijsstuk waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkering heeft ontvangen.

#### AFDELING 4 – TOEZICHT

**Art. 32** - De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van dit hoofdstuk.

#### AFDELING 5 - COMPENSERENDE AANWERVING

**Art. 33** - De werkgever waarvan één of meerdere arbeiders kunnen genieten van de bovenvermelde bepalingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de R.V.A. één of meer formulier(en) "C4 halftijds brugpensioen" zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaring(en) door dewelke hij zich verbindt hem (hen) te vervangen tijdens de bepaalde periode (in principe 36 maanden) door één of meer personen die aan de criteria, bepaald in artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1994), beantwoorden.

#### AFDELING 6 - OVERGANG NAAR HET VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

**Art. 34** - De betrokken arbeider heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door het hoofdstuk 2.

Indien hij op dat ogenblik de leeftijd van het voltijds brugpensioen niet heeft bereikt, kan de opzegging pas ingaan op de eerste dag van de

vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;

- f. les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés.

**Art. 31** - L'indemnité complémentaire de prépension à mi-temps est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.

Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.

#### SECTION 4 - CONTRÔLE

**Art. 32** - Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte du présent chapitre.

#### SECTION 5 - EMBAUCHE COMPENSATOIRE

**Art. 33** - L'employeur dont un ou plusieurs ouvriers peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces ouvriers en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) "C4 prépension mi-temps" dûment complétés, c'est-à-dire une ou des déclaration(s) par lesquelles il s'engage à le(s) remplacer durant la période fixée (en principe 36 mois) par une ou des personnes répondant aux critères fixés par l'article 3 § 2 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 (Moniteur belge du 10 août 1994).

#### SECTION 6 - PASSAGE VERS LA PREPENSION A TEMPS PLEIN

**Art. 34** - L'ouvrier concerné peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par le chapitre 2.

S'il n'a pas atteint l'âge de la prépension à temps plein à ce moment, le préavis ne peut prendre cours que le premier jour du mois qui suit celui au

maand volgend op die tijdens welke hij die leeftijd heeft bereikt.

Ingeval de arbeider de bepalingen van alinea 1 van dit artikel kan genieten, wordt de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.

Daartoe wordt het brutoloon dat de arbeider voor zijn halftijdse prestaties ontvangt, vermenigvuldigd met twee.

## **HOOFDSTUK 5.**

### **HALFTIJDSE BRUGPENSIOEN VOOR DE BEDIENDEN VANAF DE LEEFTIJD VAN 55 JAAR**

#### **AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN**

**Art. 35** - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993, gesloten binnen de Nationale arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 (Belgisch Staatsblad van 4 december 1993) en met het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1994), hebben de bedienden die hun arbeidsprestaties halveren, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

**Art. 36** - Er wordt overeengekomen dat de dagen werkonbekwaamheid, wegens ziekte of arbeidsongeval, geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.

**Art. 37** - De bedienden vermeld in artikel 35 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien:

1. zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt; deze leeftijd moet ten laatste zijn bereikt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangepast;
2. zij recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen;
3. zij tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, op voltijdse basis;  
Voor de berekening van deze jaren
  - Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds werk;

cours duquel il a atteint cet âge.

Dans le cas où l'ouvrier peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

A cet effet, la rémunération brute de l'ouvrier afférente à ses prestations à mi-temps est multipliée par deux.

## **CHAPITRE 5.**

### **PREPENSION A MI-TEMPS A PARTIR DE L'AGE DE 55 ANS DES EMPLOYES**

#### **SECTION 1 - AYANTS DROIT**

**Art. 35** - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993 (Moniteur belge du 4 décembre 1993) et de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps (Moniteur belge du 10 août 1994), les employés qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage.

**Art. 36** - Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.

**Art. 37** - Les employés visés à l'article 35 ont droit à cette indemnité complémentaire si:

1. ils ont atteint l'âge de 55 ans ; cet âge doit être atteint au plus tard au moment de l'adaptation du contrat de travail ;
2. ils ont droit aux allocations de chômage ;
3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein;  
Pour la comptabilisation de ces années,
  - les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein;

- Worden periodes van tijdkrediet gelijkgesteld die door de bedienden worden opgenomen in toepassing van de artikels 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een systeem van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties naar een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr 77 quinquies van 20 februari 2009.
  - sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77quinquies du 20 février 2009.
4. zij een beroepsverleden van 25 jaar als loontrekkende kunnen verantwoorden
  4. ils peuvent justifier d'une carrière professionnelle de 25 ans en tant que salarié ;
  5. zij gedurende een ononderbroken periode van 12 maanden die onmiddellijk voorafgaan aan de halvering voltijds tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming; De loopbaanonderbreking, het tijdkrediet en het verlof zonder wedde worden niet gelijkgesteld met een voltijdse betrekking; tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en specifieke verloven zoals ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen worden wel gelijkgesteld.
  5. au cours des 12 mois qui précèdent immédiatement la réduction de leurs prestations de travail, ils ont été occupés à temps plein auprès de la même entreprise ; L'interruption de carrière, le crédit-temps et le congé sans solde ne sont pas assimilés à une occupation à temps plein; le chômage temporaire, l'incapacité de travail et les congés spécifiques tels que le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs y sont assimilés.
  6. het aantal arbeidsuren, na vermindering, per arbeidscyclus gemiddeld gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van een normale voltijdse arbeidsregeling in de onderneming.
  6. le nombre d'heures de travail est, après réduction, égal, par cycle de travail, en moyenne à la moitié du nombre d'heures de travail conclues dans un régime de temps plein normal dans l'entreprise.

**Art. 38** - Teneinde de lasten van de eventuele halftijdse brugpensioenen te spreiden, hebben de sociale partners beslist de opdracht te geven aan het paritair orgaan, zoals voorzien in artikel 18, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot de eventuele in toepassingstelling van onderhavige halftijdse brugpensioenregeling en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in artikel 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993.

**Art. 38** - Afin de répartir les charges des prépensions à mi-temps éventuelles, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à charge de l'organe paritaire tel que prévu à l'article 18, de se saisir au préalable de toute intention pouvant mener à l'application éventuelle du présent système de prépension à mi-temps devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu à l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993.

Te dien einde komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,15 pct. van de bruto wedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.

A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,15 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.

Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming trimestrieel op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden

L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe

verstrekt. Dit orgaan zal onder haar leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.

De sociale partners verklaren dat de leden van het paritair orgaan, aangewezen in artikel 36, in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te vermijden, wordt er beslist een totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke bruggepensioneerde tot op de leeftijd van 65 jaar, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.

**Art. 39** - De werkgever verbindt zich ertoe de halftijdse brugpensioenregeling waarover hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van een halftijdse brugpensioenvergoeding.

#### AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING

**Art. 40** - De berekeningswijze van het uit te keren bedrag is dezelfde als de berekeningswijze van het voltijds brugpensioen, maar met een pro rata toepassing.

**Art. 41** - De aanvullende vergoeding bij halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkering heeft ontvangen.

#### AFDELING 3 - TOEZICHT

**Art. 42** - Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie, houdt het onder artikel 18 aangewezen paritair orgaan toezicht over de correcte uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op vlak van de onderneming.

#### AFDELING 4 – VERVANGENDE AANWERVINGEN

**Art. 43** – De werkgever waarvan een of meerdere bedienden kunnen genieten van de bovenvermelde bepalingen moet aan zijn bediende(n) samen met

chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.

Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque prépensionné ou de chaque prépensionnée jusqu'à l'âge de 65 ans devra être capitalisé dès le départ.

**Art. 39** - L'employeur s'engage à accorder le système de prépension à mi-temps tel que décrit ici aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités de prépension à mi-temps.

#### SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE

**Art. 40** - Le mode de calcul du montant de l'indemnité est identique au mode de calcul pour la prépension à plein temps, mais avec une application prorata.

**Art. 41** - L'indemnité complémentaire de prépension à mi-temps à partir de 55 ans est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.


Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.

#### SECTION 3 - CONTRÔLE

**Art. 42** - Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 18 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

#### SECTION 4 - EMBAUCHE COMPENSATOIRE

**Art. 43** - L'employeur dont un ou plusieurs employés peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces

\* of meerdere 

9

de andere geëigende documenten bestemd voor de RVA een volledig ingevuld formulier "C4 halftijds brugpensioen" overhandigen, dat is een verklaring waarbij hij zich ertoe verbindt om de bediende(n) te vervangen gedurende de vastgestelde periode (in principe 36 maanden) door een of meerdere personen die beantwoorden aan de criteria bepaald door artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1994).

employé(s) en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) "C4 prépension mi-temps" dûment complétés, c'est-à-dire une ou des déclaration(s) par lesquelles il s'engage à le(s) remplacer durant la période fixée (en principe 36 mois) par une ou des personnes répondant aux critères fixés par l'article 3 § 2 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 (Moniteur belge du 10 août 1994).

#### AFDELING 5 – OVERGANG NAAR VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

#### SECTION 5 - PASSAGE VERS LA PREPENSION A TEMPS PLEIN

**Art. 44** – De betrokken bediende kan het voordeel krijgen van een aanvullende vergoeding voor bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, onder de voorwaarden gesteld in hoofdstuk 3.

**Art. 44** – L'employé concerné peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par le chapitre 3.

Als hij op dit moment de leeftijd voor voltijds brugpensioen nog niet heeft bereikt kan de opzegtermijn pas ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de vereiste leeftijd bereikt.

S'il n'a pas atteint l'âge de la prépension à temps plein à ce moment, le préavis ne peut prendre cours que le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint cet âge.

De opzegtermijn kan worden verkort op basis van een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer tot 3 of 6 maand indien de bediende minstens 5 jaardienst telt in de onderneming of 5 jaar of meer in dienst is.

Le délai de préavis peut être réduit sur base d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur à 3 ou 6 mois selon que l'employé compte moins de 5 ans de service dans l'entreprise ou 5 ans ou plus de service.

In het geval dat de bediende kan genieten van de bepalingen van de eerste alinea van dit artikel wordt de aanvullende vergoeding voor bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Dans le cas où l'employé peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Hiertoe wordt het brutoloon van de bediende op basis van zijn halftijdse prestaties vermenigvuldigd met twee.

A cet effet, la rémunération brute de l'employé afférente à ses prestations à mi-temps est multipliée par deux.

#### HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

#### CHAPITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

**Art. 45** - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012, uitgezonderd artikels 5 en 17 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2011.

**Art. 45** - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012, à l'exception des articles 5 et 17 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

Zij annuleert en vervangt de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 14 maart 2008 (K.B. 16 december 2008 – B.S. 3 maart 2009) betreffende het brugpensioen na ontslag vanaf 58 en 56 jaar en halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar van de werknemers.

Elle annule et remplace la convention collective de travail du 14 mars 2008 (A.R. 16 décembre 2008 – M.B. 3 mars 2009) relative à la prépension après licenciement à partir de 58 et 56 ans et la prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans des travailleurs