

COMMISSION PARITAIRE DES MAISONS D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT (319)

Convention collective de travail du 20 septembre 2001 relative à la prépension conventionnelle à partir de l'âge de 58 ans

CHAPITRE 1er . CHAMP D'APPLICATION

Article 1er –

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnées par la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par "travailleurs" on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2 –

Sous réserve des dispositions dérogatoires contenues dans la présente, cette convention collective de travail est liée aux règles reprises dans la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 janvier 1975.

CHAPITRE 2. INSTAURATION DE LA PREPENSION CONVENTIONNELLE

Article 3 –

Un régime d'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs de 58 ans et plus qui sont licenciés – appelé ici: prépension conventionnelle – est instauré.

Article 4 –

Les travailleurs susmentionnés ont droit à une indemnité complémentaire à charge de leur(s) employeur(s), pour autant qu'ils répondent aux conditions prévues aux articles 5 à 7 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE 3. MODALITES D'APPLICATION

Article 5 –

Pour les modalités d'application générales, il est référé aux dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 17, notamment en ce qui concerne les conditions d'octroi générales, les fixations du montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, la défense de cumul avec d'autres avantages, la procédure de licenciement à suivre et la durée du préavis.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

27.09.2001

11-10-2001

NR.
N°

59 174 / co / 319



Article 6 –

Entrent en considération pour obtenir la prépension conventionnelle, les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes:

1. être lié par un contrat de travail à durée indéterminée
2. ne pas être licencié pour des motifs graves;
3. remplir la condition d'âge prévue à l'article 3, au plus tard le jour où le délai de préavis expire effectivement. Le délai de préavis peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que la condition d'âge soit remplie pendant cette durée de validité.
4. recevoir des allocations de chômage au moment de l'application du régime et pour toute sa période d'application

Il sera permis à l'employeur de demander à tout moment la preuve que cette dernière condition est remplie.

Article 7 –

L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur prévue par la convention collective de travail n° 17 susmentionnée. Elle s'élève à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage normales.

Le salaire mensuel qui sert comme salaire de référence net est égal au salaire annuel du travailleur divisé par douze, limité toutefois conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par salaire annuel il faut entendre : tout salaire, chaque supplément ou prime pendant les douze derniers mois, à compter à partir du dernier mois de l'emploi, payé au travailleur concerné et pour lequel des cotisations ont été payées à l'Office national de sécurité sociale.

Si le travailleur concerné, en raison de la suspension du contrat de travail pendant les douze derniers mois, à compter à partir du dernier mois de l'emploi, n'a pas reçu de rémunération complète, les salaires payés pendant cette période tels que visés ci-dessus serviront comme base de calcul pour la conversion en un salaire annuel complet.

Article 8 –

Sur l'indemnité complémentaire, les retenues légales à charge des travailleurs sont effectuées le cas échéant.

Article 9 –

L'employeur s'engage à remplacer le travailleur concerné.

Les travailleurs qui remplacent le prépensionné sont engagés par un contrat à durée indéterminée. Les remplacements seront communiqués au conseil d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale.

Article 10 –

En tout cas, le droit à la prépension conventionnelle sera perdu lors du décès de l'intéressé ou lorsqu'il atteint l'âge de la pension de retraite.

Article 11 –

Pour tout ce qui n'est pas prévu explicitement dans la présente convention collective de travail, les dispositions légales et réglementaires sont d'application.



CHAPITRE 4. DUREE DE VALIDITE

Article 12 –

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2001 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2004.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN
EN DIENSTEN (319)

20 september

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2001
betreffende het conventioneel brugpensioen
vanaf de leeftijd van 58 jaar**

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 -

Behoudens voor de in onderhavige afwijkende bedingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden aan de regelen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 januari 1975.

HOOFDSTUK 2. INVOERING VAN HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 3 -

Een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen - hier genoemd: conventioneel brugpensioen - wordt ingesteld.

Artikel 4 -

De bovenvermelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever(s), voor zover zij aan de voorwaarden voldoen bepaald bij de artikelen 5 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5 -

Voor de algemene toepassingsmodaliteiten wordt verwezen naar de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid met betrekking tot de algemene toekenningsvoorwaarden, de bepalingen van het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen, de te volgen ontslagprocedure en de duur van de opzeggingstermijn.

Artikel 6 - NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

27.09.2001

11-10-2001

NR.
N°

59174/00/319

Komen in aanmerking voor het verkrijgen van het conventioneel brugpensioen, de werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen:

1. verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
2. niet ontslagen zijn om dringende redenen;
3. ten laatste de dag waarop de opzeggingstermijn effectief verstrijkt, de leeftijdsvoorwaarde voorzien in artikel 3 vervullen. De opzeggingstermijn mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover aan de leeftijdsvoorwaarde wordt voldaan tijdens deze geldigheidsduur.
4. op het ogenblik van de toepassing van het stelsel en voor de ganse toepassingsperiode ervan werkloosheidsuitkeringen ontvangen.
Het zal de werkgever toegelaten zijn op elk ogenblik het bewijs op te vragen van de vervulling van deze laatste voorwaarde.

Artikel 7 -

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het maandloon dat als netto-referteloan dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

Artikel 8 -

Op de aanvullende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen ten laste van de werknemers verricht.

Artikel 9 -

De werkgever verbindt er zich toe de betrokken werknemer te vervangen.

De werknemers die de bruggepensioneerde vervangen, worden in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur. De vervangingen zullen gemeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, aan de syndicale afvaardiging.

Artikel 10 -

Het recht op conventioneel brugpensioen gaat in elk geval verloren bij het overlijden van de betrokkene of bij het bereiken van de rustpensioenleeftijd.

Artikel 11 -

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK 4. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12 -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2004.