

COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT (319)

du 21 mai 2010

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA PREPENSION CONVENTIONNELLE A PARTIR DE L'AGE DE 58 ANS

CHAPITRE PREMIER – Champ d'application

Article premier.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement, agréés et/ou subventionnés 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.

Sauf s'il est stipulé autrement ci-après, cette convention collective de travail est soumise aux règles contenues en la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

CHAPITRE 2 – Introduction de la prépension conventionnelle

Article 3.

Un régime d'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés de 58 ans et plus en cas de licenciement, appelé ci-après 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 satisfassent aux conditions fixées aux articles 5 à 7 de la présente convention collective.

CHAPITRE 3 – Modalités d'application

Article 5.

Pour les modalités générales d'application, il est fait référence aux dispositions en la convention collective de travail n° 17, en particulier celles relatives aux conditions générales d'octroi, aux dispositions concernant le montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, à l'interdiction de cumul avec d'autres avantages, à la procédure à suivre lors du licenciement et à la durée du délai de préavis.

Article 6.

Sont pris en compte pour l'obtention de la prépension conventionnelle, les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes:

1. être lié par un contrat de travail;
2. ne pas être licencié pour motif grave;
3. au plus tard le jour où le délai de préavis expire effectivement, remplir la condition d'âge prévue à l'article 3. Le délai de préavis peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente convention collective de travail pour autant qu'il soit satisfait à la condition d'âge au cours de cette durée de validité.
4. au moment de l'application du régime, recevoir des allocations de chômage, sauf dans les cas où la Loi prévoit autrement.

Il sera permis à l'employeur de requérir 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 collective de travail n° 17. Elle correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage normales.

Le salaire mensuel qui sert de rémunération nette de référence 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 susmentionnée.

Par salaire annuel, il faut entendre toute rémunération, tout supplément ou prime durant les douze derniers mois à compter du dernier mois d'occupation, payés au travailleur concerné et pour lesquels des cotisations ont été payées à l'Office national de sécurité sociale.

Si le travailleur concerné, en raison d'une suspension du contrat de travail, n'a pas reçu de rémunération complète durant les douze derniers mois à compter du dernier mois d'occupation, les salaires payés durant cette période serviront de base de calcul pour la conversion vers un salaire annuel complet, de la manière prévue ci-dessus.

En cas de transition vers un régime de prépension à temps partiel, de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur la base du salaire de référence correspondant au régime de travail précédent la diminution des prestations de travail.

Article 8.

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

Article 9.

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

Les travailleurs engagés en remplacement de prépensionnés seront engagés avec un contrat de durée indéterminée. Les remplacements seront communiqués au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Article 10.

Le droit à la prépension conventionnelle s'éteint en tout cas au décès de l'intéressé.

Article 11.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE 4 – Durée de validité

Article 12.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2013.



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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2010
betreffende het conventioneel brugpensioen
vanaf de leeftijd van 58 jaar**

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

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, en van het Koninklijk Besluit van 3/5/2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

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 -

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

1. verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst
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 werkloosheidsuitkeringen ontvangen, behoudens in geval de Wet het anders voorziet.
Het zal de werkgever toegelaten zijn op elk ogenblik het bewijs op te vragen van de vervulling van deze 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.

In geval van overgang naar een brugpensioenstelsel vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding voor het brugpensioen berekend worden op basis van het referteloan dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

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.

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 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.