

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES MAISONS D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE (319.01)

Convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la prépension conventionnelle à temps plein à partir de l'âge de 56 ans

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande. Par travailleurs, on entend le personnel masculin et féminin, tant ouvrier qu'employé.

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi et les articles 23 et 24 de la convention collective de travail no. 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail, instaurant un règlement d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 3. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés bénéficiant d'allocations de chômage et ayant atteint, au cours de la période de validité de cette convention, l'âge de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail et pouvant justifier à ce moment de 33 ans d'ancienneté professionnelle comme salarié, calculés conformément à l'article 23, de la loi susmentionnée du 26 juillet 1996.

Article 4. Ces travailleurs doivent en outre pouvoir prouver qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 sexies, conclue le 9 janvier 1995 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1995, à avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion :

- Des prestations qui se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- Des prestations qui débutent habituellement à partir de 5 heures.

Article 5. Le présent régime de prépension conventionnelle s'applique aux travailleurs de 56 ans et plus qui, compte tenu de la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail, ont été licenciés, sauf pour motif grave.

La date qui doit être prise en compte pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est la date de l'échéance effective du contrat de travail.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
03 -08- 2005	1 t -10- 2005
	NR. N°

76.717 | col 319.01

Article 6. Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent bénéficier d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à conditions qu'ils fournissent la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire ne sera plus versée par l'employeur à partir du moment où le travailleur concerné perd son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas l'employeur ne pourra compenser le changement ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité supérieure.

Article 7. L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur prévue par la convention collective de travail no.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 no. 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.

4 *Travailleurs seront affectés sur l'allocation complémentaire.*

En cas de passage d'une interruption de carrière à temps partiel, crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps, à un régime de prépension, l'indemnité complémentaire de prépension est calculée sur la base du salaire de référence correspondant au régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.

Article 8. L'allocation complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la pension de retraite (à moins que le travailleur décède avant ce moment).

L'allocation complémentaire est indexée selon les dispositions de la convention collective de travail no. 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le prépensionné est remplacé, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, par un chômeur indemnisé. Ce remplacement ne doit pas nécessairement se faire dans le même service ou la même fonction que le prépensionné. Toutefois, en exécution de l'article 4, 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, une exemption de l'obligation de remplacement peut être octroyée par le directeur du bureau de chômage compétent.

Article 10. Pour tout ce qui n'est pas explicitement stipulé dans la présente convention collective de travail, s'appliquent les dispositions de la convention collective de travail no. 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires qui s'y appliquent, telles que, notamment, les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, modifié par arrêté royal du 6 avril 1995.

Article 11. Pour les secteurs bénéficiant de subsides pour couvrir leurs charges salariales, l'application de la présente convention collective de travail est liée au maintien des prestations de travail subsidiées, y compris la prise en charge subsidiée de l'allocation complémentaire prévue en vertu de la présente convention collective de travail et des montants spéciaux.

Article 12. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

Elle prolonge les conventions collectives de travail des 10 mai 1999, 28 juin 2001, 28 mai 2002 et 27 janvier 2003, relatives à l'octroi du régime de prépension conventionnelle à partir de l'âge de 56 ans.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005
betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen
vanaf de leeftijd van 56 jaar**

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.
Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet, en de artikelen 23 en 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 3. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze overeenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend overeenkomstig artikel 23 van de voornoemde wet van 26 juli 1996.

Artikel 4. - Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals voorzien in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies, gesloten op 9 januari 1995 in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 maart 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- Prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
- Prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Artikel 5. - De regeling van onderhavig conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 56 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve om dringende redenen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

03 -08- 2005

11 -10- 2005

76.717 | 601318.01

4

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6. - De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsvergoedingen verliest.

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

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 afgedragen.

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.

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

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. - De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden).

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. - De bruggepensioneerde wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, '2 van het Koninklijk besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 10. - Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992, gewijzigd bij het Koninklijk Besluit van 6 april 1995.

Artikel 11. - Voor de sectoren die subsidies genieten om hun loonlasten te dekken, is de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst gekoppeld aan het behoud van de gesubsidiëerde arbeidsprestaties, met inbegrip van de gesubsidiëerde ten laste neming van de aanvullende vergoeding waarin is voorzien krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de bijzondere bijdragen.

Artikel 12. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006.

Zij is gesloten ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 1999 en 18 juni 2001, 28 mei 2002 en 27 januari 2003 betreffende de instelling van het stelsel van conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.