

C.C.T. Prépension

**Paritair Comité voor het beheer van gebouwen,  
de vastgoedmakelaars en de dienstboden**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2021*

**WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG (SWT)  
VANAF 62 JAAR**

**Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" de bedienden, de arbeiders en de dienstboden, zonder onderscheid naar gender.

**Hoofdstuk II - Rechtsgrond**

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op basis van:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen;
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

**Hoofdstuk III – Voorwaarden**

**Art. 3** - De bedrijfstoeslag ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die de beroepsloopbaan bepaald in de wettelijke teksten kan verantwoorden.

**Art. 4** - §1 Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden

**Commission paritaire pour la gestion  
d'immeubles, les agents immobiliers et les  
travailleurs domestiques**

*Convention collective de travail du 28 janvier 2021*

**CHOMAGE AVEC COMPLEMENT  
D'ENTREPRISE (RCC)  
A PARTIR DE 62 ANS**

**Chapitre I - Champ d'application**

**Art. 1<sup>er</sup>** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs", les employés, les ouvriers et les travailleurs domestiques, sans distinction de genre.

**Chapitre II – Base juridique**

**Art. 2** - La présente convention collective de travail est conclue sur la base de:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle;
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, conclue au sein du Conseil national du Travail;
- la convention collective de travail n° 107 du Conseil National de Travail du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise.

**Chapitre III - Conditions**

**Art. 3** - Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés pour un autre motif que le motif grave et qui peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux.

**Art. 4** - §1 Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise, tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant la

tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 62 jaar en moet vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§3. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar voor mannen, 37 jaar in 2021, 38 jaar in 2022, 39 jaar in 2023 en 40 jaar in 2024 voor vrouwen, en moet vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. Onverminderd artikel 4 ontvangen de arbeiders die hun rechten op bedrijfstoelage hebben vastgekliekt op basis van artikel 3, §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) een aanvullende vergoeding. Deze regeling geldt niet voor arbeiders die geen attest hebben bezorgd, indien de werkgever hier vóór het ontslag schriftelijk om heeft gevraagd, overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107.

#### **Hoofdstuk IV - Vergoeding**

**Art. 5** - De vergoeding is ten laste van de werkgever. De werkgever kan een aanvraag tot terugbetaling indienen bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector, hierna het Fonds genaamd, mits de ontslagen werknemer een ononderbroken anciënniteit van 5 jaar in de sector telt op het ogenblik van het ontslag. De aanvragen moeten aan het Fonds gericht worden en de modaliteiten worden bepaald door de Raad van bestuur van het Fonds.

#### **Hoofdstuk V - Overgang van tijdskrediet/landingsbaan naar voltijds bruggpensioen**

**Art. 6** - De werknemer die geniet van tijdskrediet of een landingsbaan, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst 103 van de Nationale Arbeidsraad, heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Het brutoloon dat de werknemer 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

période de validité de la présente convention collective de travail.

§2. La condition d'âge est de 62 ans et doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

§3. La condition de carrière est de 40 ans pour les hommes, 37 ans en 2021, 38 ans en 2022, 39 ans en 2023 et 40 ans en 2024 pour les femmes, et doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

§4. Sans préjudice de l'article 4, les ouvriers ayant cliqué leur droit au chômage avec complément d'entreprise sur base de l'article 3, §8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), reçoivent une indemnité complémentaire. Ce régime ne s'applique pas aux ouvriers n'ayant pas fourni d'attestation, si l'employeur l'a demandée par écrit avant le licenciement, conformément à l'article 4 de la convention collective de travail n° 107.

#### **Chapitre IV - Indemnité**

**Art. 5** - L'indemnité complémentaire est à charge de l'employeur. Celui-ci peut introduire une demande de remboursement auprès du Fonds social et de Garantie pour le secteur immobilier, ci-après nommé le Fonds, à condition que le travailleur licencié puisse justifier de 5 ans d'activités consécutives dans le secteur au moment du licenciement. Les demandes doivent être adressées au Fonds et les modalités sont déterminées par le Conseil d'administration du Fonds.

#### **Chapitre V - Passage du crédit-temps/ crédit-temps fin de carrière à la prépension à temps plein**

**Art. 6** - Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps ou un crédit-temps fin de carrière, tel que prévu dans la convention collective de travail 103 du Conseil national du Travail, a droit à l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Dans le cas où le travailleur 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 que le travailleur reçoit pour 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-

met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5.

## **Hoofdstuk VI - Geldigheid**

**Art. 7** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

**Art. 8** - Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière de 1/5 temps.

## **Chapitre VI – Validité**

**Art. 7** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

**Art. 8** - Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.