



ERRATUM

**Commission paritaire des établissements et des
services de santé**

**CCT n° 126628/CO/330
du 09/03/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2 doit être corrigé comme suit :
« ... en van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot **regeling van** het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. ».
- L'article 3 doit être corrigé comme suit :
« ... zoals voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot **regeling van** het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. ».

Correction du texte français :

- L'article 4, 2nd alinéa doit être corrigé comme suit :
« 1° 40 ans pour les ~~employés~~ **travailleurs** hommes;
2° 31 ans pour les ~~employées~~ **travailleuses** femmes. ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

**CAO nr. 126628/CO/330
van 09/03/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :
« ... en van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot **regeling van** het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. ».
- Artikel 3 moet als volgt verbeterd worden :
« ... zoals voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot **regeling van** het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 4, 2de alinea moet als volgt verbeterd worden :
« 1° 40 ans pour les ~~employés~~ **travailleurs** hommes;
2° 31 ans pour les ~~employées~~ **travailleuses** femmes. ».

Beslissing van

10-08-2015

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 9 mars 2015

Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs en cas de licenciement (60 ans)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, et de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail et pour autant qu'ils aient droit d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4. Les règles de ce régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise s'appliquent aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie non seulement dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 mais aussi au moment de la fin du contrat de travail.

La condition de carrière est déterminée de la manière suivante :

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2015

Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige werknemers indien zij worden ontslagen (60 jaar)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader 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 3 mei 2007 tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 4. De regeling van dit conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor de werknemers van 60 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen.

De leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode lopende van 1 januari 2015 tot 31 december 2017, maar ook op het einde van de arbeidsovereenkomst.

De loopbaanvoorwaarde wordt als volgt bepaald:

- 1° 40 ans pour les ~~travailleurs~~ hommes ;
2° 31 ans pour les ~~travailleurs~~ femmes.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleurs femmes, à 32 ans à partir du 1er janvier 2016 et, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

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

Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus dans la Loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire mensuel brut comprend d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12e des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12e du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

- 1° 40 jaar voor de mannelijke werknemers
2° 31 jaar voor de vrouwelijke werknemers

De loopbaanvoorwaarde vermeld in vorige alinea wordt voor de vrouwelijke werknemers gebracht op 32 jaar vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar vanaf 1 januari 2017.

Deze loopbaanvoorwaarde moet bereikt worden ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst
De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 5. De werknemers bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aanspraak maken op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de 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, behoudens in geval de wet het voorziet.
In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.
Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste netto- maandloon.

Het laatste bruto-maandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Lors de la détermination du dernier salaire mensuel brut on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois ;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;
- en cas de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à 4/5 ième temps ou mi-temps, d'interruption de carrière ou de RCC à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.

Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps).

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 8. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et du 3 mai 2007.

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1 janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Bij de vaststelling van het laatste bruto-maandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een 4/5de betrekking of een halftijdse betrekking; beroepsloopbaanonderbreking of halftijds SWT : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (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.

Art.8. 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 bepaling die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van 3 mei 2007.

Art.9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.