



ERRATUM

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

**CCT n° 152362/CO/330
du 23/05/2019**

Correction du texte français :

- L'article 4 doit être corrigé comme suit :
« Art. 4. Ce régime de chômage avec complément
d'entreprise s'applique aux travailleurs de 59 ans
et plus et qui sont licenciés **pendant la durée de
validité de la présente convention** suivant la
procédure de concertation prévue dans la conven-
tion collective de travail n° 17 du Conseil national
du travail, à l'exception du motif grave. »

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtin-
gen en -diensten**

**CAO nr. 152362/CO/330
van 23/05/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 4 moet als volgt verbeterd worden :
« Art. 4. Ce régime de chômage avec complé-
ment d'entreprise s'applique aux travail-
leurs de 59 ans et plus et qui sont licenciés
**pendant la durée de validité de la présente
convention** suivant la procédure de concerta-
tion prévue dans la convention collective de
travail n° 17 du Conseil national du travail, à
l'exception du motif grave. »

Beslissing van

15 -07- 2019

<p>Commission paritaire des établissements et des services de santé</p> <p>Convention collective de travail du 23 mai 2019 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue</p> <p>Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.</p> <p>Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.</p> <p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de :</p> <p>1° la convention collective de travail n° 134 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;</p> <p>2° la convention collective de travail n° 135 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;</p> <p>3° la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;</p> <p>4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017) ;</p> <p>Art. 3. La présente convention collective de</p>	<p>Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2019 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen</p> <p>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</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.</p> <p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:</p> <p>1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;</p> <p>2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;</p> <p>3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;</p> <p>4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);</p> <p>Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van</p>
---	--

<p>travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont dans la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 âgés de 59 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, <p>et, qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.</p> <p>Art. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 59 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, à l'exception du motif grave.</p> <p><i>* pendant la durée de validité de la présente convention</i></p> <p>Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.</p> <p>Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 et 4 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 par la Loi.</p> <p>En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.</p> <p>Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la</p>	<p>toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, <p>en, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.</p> <p>Art. 4. Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers van 59 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.</p> <p>De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.</p> <p>Art. 5. De werknemers bedoeld in artikel 3 en 4 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 werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.</p> <p>In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.</p> <p>Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het</p>
---	---

<p>différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.</p> <p>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.</p> <p>Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème 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, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.</p> <p>Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois; - le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses; - en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur. <p>En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.</p>	<p>laatste netto referenteloon en de werkloosheidsuitkeringen.</p> <p>Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.</p> <p>Het laatste brutomaandloon 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.</p> <p>Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de voorafgaande arbeidsduurregeling. <p>Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft. Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.</p>
---	---

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 applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des convention collectives n° 134 et n° 135 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

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

Elle produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd 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, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 135, gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

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

Zij heeft uitwerking met ingang 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.