

Paritair Comité voor de Franstalige en
Duitstalige welzijns- en gezondheidssector -
PC 332

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2023
tot invoering van een stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers
met een lange loopbaan.*

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 Franstalige en Duitstalige welzijns-
en gezondheidssector.

Onder "werknemers" worden verstaan : alle bedienden
en arbeiders, ongeacht hun geslacht.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt
uitdrukkelijk gesloten met uitvoering van de vol-
gende collectieve arbeidsovereenkomsten:

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van
de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023,
tot invoering voor de periode van 1 juli 2023 tot 30
juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor
sommige oudere werknemers met een lange loop-
baan die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de
Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december
1974, tot invoering van een regeling van aanvl-
lende vergoeding ten gunste van sommige oude-
re werknemers in geval van ontslag.

Art. 3. Overeenkomstig de collectieve arbeidsover-
eenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad,
gesloten op 30 mei 2023, is deze collectieve ar-
beidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen
werknemers die recht hebben op werkloosheidsuit-
keringen en die gedurende de geldigheidsduur van
deze collectieve arbeidsovereenkomst,

Commission paritaire pour le secteur franco-
phone et germanophone de l'aide sociale et
des soins de santé – CP 332

*Convention collective de travail du 11 juillet 2023
instituant un régime de complément d'entreprise
pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une
carrière longue*

Article 1er. La présente convention collective de
travail s'applique aux employeurs et aux travail-
leurs des établissements ressortissant à la Commis-
sion paritaire pour le secteur francophone et
germanophone de l'aide sociale et des soins de san-
té.

Par "travailleurs", on entend: l'ensemble des tra-
vailleurs employés et ouvriers, sans distinction de
genre.

Art. 2. La présente convention collective de travail
est conclue explicitement en exécution des conven-
tions collectives de travail suivantes :

1° la convention collective de travail n°167 du
Conseil national du Travail, conclue le 30 mai
2023, instituant pour la période allant du 1^{er}
juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de
complément d'entreprise pour certains travail-
leurs âgés licenciés, ayant une carrière
longue;

2° la convention collective de travail n° 17 du
Conseil national du Travail, conclue le 19 dé-
cembre 1974, instituant un régime d'indemnité
complémentaire pour certains travailleurs
âgés en cas de licenciement.

Art. 3. Conformément à la convention collective de
travail n°167 du Conseil national du Travail, con-
clue le 30 mai 2023, la présente convention collec-
tive de travail s'applique aux travailleurs licenciés
qui ont droit aux allocations de chômage et qui,
pendant la durée de validité de la présente conven-
tion collective de travail,

in de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen bewijzen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Commentaar: aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde moet voldaan zijn op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Art. 4. Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder en die, in overeenstemming met de overlegprocedure die is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende reden.

De opzeggingstermijnen zijn deze bepaald overeenkomstig 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.

Art. 5. De werknemers bedoeld in de artikelen 3 en 4 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij bewijzen dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal niet meer worden betaald door de werkgever vanaf het ogenblik waarop de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen zal verloren hebben, behalve in de gevallen waarin de wet 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 stemt overeen met de helft van het verschil tussen het laatste netto referentieloon en de werkloosheidsuitkeringen.

sont dans la période du 1^{er} juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail 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.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique 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, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, à l'exception du motif grave.

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.

Art. 5. Les travailleurs visés aux articles 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.

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 dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Het laatste bruto maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n. 17 van de Nationale Arbeidsraad, dient als referentiemaand voor de bepaling van het laatste netto referentieloon.

Het laatste bruto maandloon omvat enerzijds het loon van de kalendermaand die voorafgaat aan het einde van de arbeidsovereenkomst en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de prestaties die door de werknemer worden geleverd en waarop de socialezekerheidsinhouingen worden gedaan en waarvan de periodiciteit niet meer bedraagt dan een maand, 1/12de van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie en de attractiviteitspremie.

Bij de bepaling van het laatste bruto maandloon wordt verstaan onder:

- de "gemiddelde premie voor bedienden": het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- het "maandloon voor arbeiders": het gemiddeld maandloon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, van loopbaanvermindering en van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, van loopbaanonderbreking of van halftijds brugpensioen: is het bruto maandloon dat in overweging moet worden genomen het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige regeling inzake arbeidsduur

In ieder geval vormt deze aanvullende vergoeding de maximumtegemeetkoming ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.

De wettelijke inhoudingen worden, in voorkomend geval, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, ingehouden op deze aanvullende vergoeding en zijn steeds ten laste van de werknemer

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 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.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- 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-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de pré-pension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime de la durée 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 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.

Art. 7. 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

Art. 8. Voor alles wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, past men de bepalingen toe van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 gesloten op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad alsook alle wettelijke en reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn.

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

Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

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, de la convention collective de travail n 167 conclue le 30 mai 2023 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 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.