

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone  
de l'aide sociale et des soins de santé

**Convention collective de travail du 18 décembre 2007  
relative à la Prépension conventionnelle à mi-temps**

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à mi-temps octroyant des droits au moins équivalents à ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 55, conclue au sein du Conseil national du travail le 13 juillet 1993, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps et dans le cadre de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

Art. 3.

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues à l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Ces travailleurs doivent également répondre aux conditions d'octroi pour les travailleurs à temps plein telles qu'elles sont prévues par la réglementation sur le chômage.

Art. 4. La réduction des prestations fait l'objet d'un accord entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être concrétisé dans une convention écrite conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur concerné doit, au moment de la réduction à mi-temps de ses prestations de travail, être au service de l'employeur depuis 12 mois au moins à temps plein et être âgé de 56 ans au moins.

Le nombre d'heures de travail à prester par le travailleur à dater de la réduction de ses prestations est égal à la moitié du nombre d'heures de travail d'un travailleur de l'entreprise à temps plein.

Art. 5.

Avant de conclure une convention de prépension à mi-temps, l'employeur invitera le travailleur concerné à un entretien au cours duquel il proposera le régime de prépension à mi-temps et exposera par écrit les conséquences financières qui en résultent. Le travailleur a le droit d'accepter ou de refuser le statut particulier de prépensionné à mi-temps.

Le cas échéant, le travailleur peut se faire assister par un délégué de son organisation syndicale.

## Art. 6.

Le travailleur maintient son droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur après réduction de ses prestations de travail pour autant qu'il continue à bénéficier d'allocations de chômage.

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

## Art. 7.

L'indemnité complémentaire est calculée d'après les règles prévues par la convention collective de travail n° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993.

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal au revenu à garantir diminué des deux éléments suivants, à savoir la moitié de la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le revenu à garantir est égal au revenu obtenu en exécution de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, augmenté de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le revenu obtenu en exécution de cette même convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Le mois de référence servant à la détermination du salaire mensuel brut est le mois calendrier qui précède le mois où débute la diminution des prestations de travail.

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12<sup>e</sup> 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, 1/12<sup>e</sup> du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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 de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps en interruption de carrière: la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante 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.

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. 8.

Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'indice des prix à la consommation et est revu annuellement par le Conseil national du travail, à la lumière de l'évaluation des barèmes, suivant les modalités reprises à l'article 8 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

## Art. 9.

Les travailleurs qui bénéficient d'une indemnité complémentaire en application de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à cette indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle prend cours la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps) ou jusqu'à la date à laquelle prend fin leur contrat de travail.

## Art. 10.

Le prépensionné, âgé de moins de soixante ans, est remplacé par un chômeur indemnisé conformément aux articles 3 à 6 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Toutefois, une dispense à cette obligation de remplacement peut être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en vertu du § 8 de l'article 3 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 précité.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Art. 11.

Le prépensionné à mi-temps est tenu d'informer l'employeur de toute modification de sa situation familiale, de son état civil, de son adresse, de son compte bancaire ou compte chèque postal et de toute donnée susceptible d'influencer son statut de prépensionné, à savoir :

- les données ayant trait à sa qualité de chômeur indemnisé;
- les données relatives à la poursuite, la reprise ou la cessation de toute activité professionnelle;
- en cas de maladie ou d'invalidité, toute demande d'octroi d'indemnités de maladie ou d'invalidité en remplacement des allocations de chômage.

Art. 12.

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° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 et de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Art. 13.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.  
Elle entre en vigueur le 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2007 betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen**

### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijnssector vallen.

Onder werknemers verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is echter niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen die minstens aan de door deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde evenwaardige voordelen toekent.

### Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 afgesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties en in het raam van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

### Artikel 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn van een werkgever en hun voltijdse activiteit uitoefenen in het raam van een arbeidscontract en voor zover zij voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zoals zij bepaald worden in het Koninklijk Besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

Deze werknemers dienen eveneens de toekenningsvoorwaarden te vervullen voor de voltijdse werknemers zoals bepaald door de werkloosheidsreglementering.

Artikel 4. De van de arbeidsprestaties maakt het voorwerp uit van een akkoord tussen de werknemer en de werkgever. Dit akkoord dient te worden vormgegeven in een geschreven overeenkomst, overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemer dient op het ogenblik van de vermindering van zijn arbeidsprestaties sedert minstens 12 maanden voltijds in dienst te zijn van de werkgever en minstens 56 jaar oud te zijn.

Het door de werknemer te werken aantal uren vanaf het begin van de vermindering van arbeidsprestaties is gelijk aan de helft van het aantal uren van een voltijdse werknemer in het bedrijf.

### Artikel 5.

Vooraleer een overeenkomst van halftijds brugpensioen af te sluiten nodigt de werkgever de betrokken werknemer uit voor een gesprek waarin hij het halftijds brugpensioenstelsel voorstelt en schriftelijk de geldelijke gevolgen ervan uitlegt. De werknemer heeft het recht het bijzonder statuut van halftijds bruggepensioneerde te aanvaarden of te weigeren.

Desgevallend kan de werknemer zich laten bijstaan door een afgevaardigde van zijn vakbond.

Artikel 6.

De werknemer behoudt zijn recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever na de vermindering van zijn arbeidsprestaties voorzover hij werkloosheidsuitkeringen blijft genieten. De werkgever zal in geen geval de wijziging of afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen bijpassen met een hogere vergoeding.

Artikel 7.

De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels die bepaald worden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, afgesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het te waarborgen inkomen, verminderd met volgende twee elementen, te weten de helft van het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het te waarborgen inkomen is gelijk aan het inkomen dat men bekomt in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, vermeerderd met de helft van het verschil tussen het nettoferteloon en het inkomen dat men bekomt in uitvoering van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

De referentemaand die dient voor de bepaling van het brutomaandloon is de kalendermaand die de maand waarin de vermindering van arbeidsprestaties aanvangt, voorafgaat.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds het loon van de kalendermaand die aan het einde van het arbeidscontract voorafgaat en, anderzijds, 1/12 van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn met de door de werknemer geleverde arbeidsprestaties en waarop socialezekerheidsinhoudingen gebeuren, en waarvan de periodiciteit een maand niet overschrijdt, en 1/12 van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij het bepalen van het laatste brutomaandloon verstaat men:

- onder gemiddelde premie voor bedienden: het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- onder maandloon voor arbeiders: het gemiddeld loon berekend over een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of loopbaanonderbreking: het in aanmerking te nemen brutomaandloon is dat wat overeenstemt met het loon van het vroeger arbeidsduurstelsel.

In elk geval is deze aanvullende vergoeding de maximale bijdrage ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

De wettelijke inhoudingen worden desgevallend, voor wat deze overeenkomst betreft, afgehouden van die aanvullende vergoeding en vallen steeds ten laste van de werknemer.

Artikel 8.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen en jaarlijks herzien door de Nationale Arbeidsraad in het licht van de waardering van de loonschalen, volgens de in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 opgenomen werkwijze.

Artikel 9.

De werknemers die een aanvullende vergoeding genieten in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op die aanvullende vergoeding tot op de datum waarop hun wettelijk pensioen ingaat (behalve wanneer de werknemer inmiddels overlijdt) of tot op de datum waarop hun arbeidscontract een einde neemt.

Artikel 10.

In toepassing van artikels 3 tot 6 van het Koninklijk Besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen wordt de bruggepensioneerde van minder dan 60 jaar vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

In toepassing van artikel 3, § 8, van voornoemd koninklijk besluit van 30 juli 1994 kan een ontheffing van de vervangingsplicht verleend worden door de directeur van het bevoegd werkloosheidsbureau.

De vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde functie of dezelfde dienst als die van de bruggepensioneerde **werknemer**.

#### Artikel 11.

De halftijds bruggepensioneerde dient zijn werkgever in te lichten over **elke** wijziging van zijn gezinssituatie, zijn burgerlijke staat, zijn adres, zijn bankrekening of postchequerekening en over **elk** gegeven dat zijn statuut van bruggepensioneerde kan beïnvloeden, te weten:

- de gegevens met betrekking tot zijn hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde werkloze;
- de gegevens met betrekking tot de voortzetting, **herneming** of stopzetting van enige beroepsbedrijvigheid;
- in **geval** van ziekte of invaliditeit, elke aanvraag tot toekenning van ziekte- of invaliditeitsuitkeringen ter vervanging van de werkloosheidsuitkeringen.

#### Artikel 12.

Voor al wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen is zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993 van toepassing alsook **alle** ter zake toepasselijke wettelijke en **reglementaire** bepalingen, te weten inzonderheid de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 30 juli 1994 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

#### Artikel 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

