



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 l'Octroi d'une  
indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de  
licenciement (58 ans)**

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 l'octroi de la prépension conventionnelle avant l'âge de 58 ans.

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 la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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 bénéficient d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 4.

Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 58 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 date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

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

Art. 5.

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 comporte 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.

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 4/5ième temps ou 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.

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. 6.

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. 7.

Le travailleur prépensionné âgé de moins de 60 ans est remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'obligation de remplacement doit être remplie pour une période minimale de 36 mois. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense à l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 9, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### 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<sup>er</sup> janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Paritair comité van de Franstalige en Duitstalige  
welzijns- en gezondheidssector

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2007 betreffende de toekenning  
van een aanvullende vergoeding aan bepaalde oudere werknemers in geval van  
ontslag (58 jaar)**

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 conventioneel brugpensioen voor de leeftijd van 58 jaar.

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het **raam** van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Artikel 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op **alle** werknemers die beschikken over een arbeidscontract en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten en voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden **zoals** zij bepaald worden in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 4.

De regels van dat conventioneel brugpensioen zijn van toepassing op de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen volgens de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad bepaalde overlegprocedure, behalve in geval van dringende reden.

De **datum** die in aanmerking genomen wordt voor het bepalen van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden is die waarop het arbeidscontract werkelijk een einde **neemt**.

De opzeggingstermijnen zijn die **welke** bepaald worden **overeenkomstig** de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5.

De aanvullende vergoeding ten **laste** van de werkgever bedraagt de **helft** van het verschil tussen het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad berekend en geplafonneerd brutomaandloon dient **als** referentemaand voor de bepaling van het laatste nettoferteloon.

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 viervijde of **halftijdse** betrekking, loopbaanonderbreking of **halftijds** brugpensioen: 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 6.

De aanvullende vergoeding wordt **maandelijks** aan de betrokken werknemers uitbetaald tot wanneer het wettelijk pensioen ingaat (behalve wanneer de werknemers in tussentijd overlijdt).

De aanvullende vergoeding wordt aan de index gekoppeld volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

#### Artikel 7.

In toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 **mei** 2007 wordt de werknemers van **minder** dan 60 jaar vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht **geldt** tenminste voor een tijdspanne van 36 maanden. De vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde functie of dezelfde dienst **als** die van de bruggepensioneerde werknemer.

In toepassing van artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 kan een ontheffing van de vervangingsplicht verleend worden door de directeur van het bevoegd werkloosheidsbureau.

#### Artikel 8.

Voor al wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen is zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 van toepassing alsook **alle** ter zake toepasselijke wettelijke en **reglementaire** bepalingen, te weten inzonderheid de bepalingen van de Koninklijke Besluiten van 7 december 1992 en van 3 mei 2007.

#### Artikel 9.

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.

