

Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 2011

CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" de bedienden, de arbeiders en de conciërges, zowel mannen als vrouwen, zoals gedefinieerd in artikelen 3, 5 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007, betreffende de beroepsindeling en de lonen, afgesloten binnen het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden, met uitsluiting van het huispersoneel, zoals gedefinieerd in artikel 8 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk II - Leeftijdsvoorwaarden

Art. 2 - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, wordt het brugpensioen toegestaan in alle gevallen van ontslag, behalve om dringende reden, van een werknemer vanaf 58 jaar die de beroepsloopbaan bepaald in de wettelijke teksten kan verantwoorden:

Vanaf 60 jaar

- voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2011:
 - o 30 jaar als loontrekkende voor mannelijke werknemers
 - o 26 jaar als loontrekkende voor vrouwelijke werknemers.
- Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2013:
 - o 35 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers
 - o 28 jaar als loontrekkende voor de

Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques

Convention collective de travail du 17 février 2011

PREPENSION CONVENTIONNELLE

Chapitre I - Champ d'application

Art. 1er - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs", les employés, les ouvriers et les concierges, masculins et féminins, tels que définis aux articles 3, 5 et 7 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative à la classification professionnelle et aux salaires, conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, à l'exclusion du personnel domestique, tel que défini à l'article 8 de la même convention collective de travail.

Chapitre II – Conditions d'âge

Art. 2 - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, conclue au sein du Conseil national du Travail et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, la prépension est accordée dans tous les cas de licenciement, sauf pour motif grave, d'un travailleur à partir de 58 ans et pouvant justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux :

A partir de 60 ans

- Pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011:
 - o 30 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
 - o 26 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
- Pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 :
 - o 35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
 - o 28 ans en tant que salariée pour les

vrouwelijke werknemers.

Vanaf 58 jaar

- Voor de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2011:
 - o 37 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers
 - o 33 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers.
- Voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2013:
 - o 38 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers.
 - o 35 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers.

Zoals voorzien in de wettelijke bepalingen moet de leeftijdsgrens bereikt zijn op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde neemt.

Hoofdstuk III - Vergoeding

Art. 3 - § 1. Sinds 1 januari 2005, is die vergoeding ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector. De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de bepalingen van CAO 17 van de NAR.

De praktische modaliteiten worden bepaald door de Raad van beheer van het Fonds.

§ 2. Teneinde de lasten van de eventueel toe te kennen brugpensioenen te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds, om deze brugpensioenen toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen tot op de leeftijd waarop de bruggepensioneerde met pensioen gaat.

Hoofdstuk IV - Overgang van tijdskrediet naar voltijds brugpensioen

Art. 4 - De werknemer die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 9, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007 en nr. 77 quinquis van 20 februari 2009, heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

travailleurs féminins.

A partir de 58 ans

- Pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011:
 - o 37 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
 - o 33 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
- Pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 :
 - o 38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins
 - o 35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.

Comme prévu par les dispositions légales, la condition d'âge doit être réalisée au moment où le contrat de travail arrive effectivement à son terme.

Chapitre III - Indemnité

Art. 3 - § 1. Depuis le 1^{er} janvier 2005, l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds social et de Garantie pour le secteur immobilier. L'indemnité complémentaire est calculée conformément aux dispositions de la CCT 17 du CNT.

Les modalités pratiques sont déterminées par le Conseil d'administration du Fonds.

§ 2. Afin de répartir les charges de prépension susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds la responsabilité d'accorder ou de refuser ces prépensions et le devoir d'en assurer le paiement jusqu'à l'âge où le prépensionné ou la prépensionnée prend sa pension de retraite.

Chapitre IV - Passage du crédit-temps à la prépension à temps plein

Art. 4 - Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 9, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007 et n°77 quinquis du 20 février 2009 peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Ingeval de werknemer kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.

Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.

Hoofdstuk V - Geldigheid

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

22/02/2011 15:14

Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

La rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.

Chapitre V – Validité

Art. 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de l'être le 31 décembre 2013.