



# *conseil national du travail*

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 55  
-----

Séance du mardi 13 juillet 1993  
-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INSTITUANT UN REGIME  
D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE POUR CERTAINS  
TRAVAILLEURS AGES, EN CAS DE REDUC-  
TION DES PRESTATIONS DE  
TRAVAIL A MI-TEMPS.  
-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 55 DU 13 JUILLET 1993  
INSTITUANT UN REGIME D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE POUR  
CERTAINS TRAVAILLEURS AGES, EN CAS DE  
REDUCTION DES PRESTATIONS DE  
TRAVAIL A MI-TEMPS.

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'Accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 qui prévoit en son point 6 l'élaboration, par convention collective de travail, d'un cadre pour l'introduction d'un système d'emploi de fin de carrière, dont l'initiative de la mise en oeuvre sera prise au niveau du secteur et/ou de l'entreprise ;

Vu 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976 et n° 17 nonies du 7 juin 1983 ;

Vu les lois et arrêtés régissant l'interruption de la carrière professionnelle introduite, dans notre arsenal juridique, par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Considérant qu'il y a lieu de régler cette matière par convention collective de travail ;

Considérant l'accord du Ministre de l'Emploi et du Travail intervenu au terme de la Table Ronde fédérale de l'Emploi et portant sur les nécessaires adaptations qui doivent être apportées à la réglementation pour permettre au régime prévu par cette convention collective de travail d'entrer en vigueur ;

Considérant l'avis n° 1.058 émis par le Conseil national du Travail, le 13 juillet 1993 et formulant des propositions en ce sens ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique ;
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979 ;
- "De Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique ;

ont conclu, le 13 juillet 1993, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

x x x

## CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION.

### Article 1er.

La présente convention-cadre a pour objet d'instaurer une prépension à mi-temps par le biais d'un régime d'indemnisation complémentaire applicable, dans les conditions fixées ci-après, à certains travailleurs âgés et ce, afin :

- 1) d'une part, de mettre sur pied, pour ces travailleurs âgés, un système d'emploi de fin de carrière à mi-temps qui leur permette tout en se maintenant au travail d'organiser, de manière souple, leur transition vers la cessation totale de leurs activités professionnelles ;
- 2) d'autre part, de promouvoir l'emploi entre autres des travailleurs moins âgés.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION.

### Article 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés dans un régime de travail à temps plein en exécution d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Par régime de travail à temps plein, il faut comprendre le régime de travail visé au Chapitre III, temps de travail et de repos, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

### CHAPITRE III - MISE EN OEUVRE.

#### Article 3.

Il appartient aux commissions paritaires ou aux entreprises de conclure une convention collective de travail afin de :

- 1) mettre en oeuvre le régime visé à l'article 1er de la présente convention ;
- 2) définir la condition d'âge à laquelle les travailleurs âgés doivent satisfaire pour bénéficier de ce régime.

Cette condition d'âge ne pourra être inférieure :

- a) au niveau de la commission paritaire, de deux ans à celle prévue en application de la convention collective de travail conclue à ce niveau et instituant, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- b) au niveau de l'entreprise, d'un an à celle prévue en application de la convention collective de travail conclue ou applicable à ce niveau et instituant, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Dans ce cas et s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail est conclue entre l'employeur et toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans les deux cas visés aux a) et b) du présent article, la condition d'âge ne pourra en aucun cas être inférieure à 55 ans.

En outre, la condition d'âge ne pourra être inférieure à :

- 58 ans au niveau de la commission paritaire, s'il n'y a pas, à ce niveau de convention collective de travail conclue et qui institue, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- 59 ans au niveau de l'entreprise, s'il n'y a pas, à ce niveau de convention collective de travail conclue ou applicable qui institue, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Dans ce cas et s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail est conclue entre l'employeur et toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

#### Article 4.

Le régime visé à l'article 1er bénéficie aux travailleurs qui conviennent avec leur employeur de réduire leurs prestations de travail à mi-temps en application d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise conformément au prescrit de l'article 3 de la présente convention.

L'accord est constaté par écrit conformément aux dispositions de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### CHAPITRE IV - MODALITES.

##### A. Définitions.

###### Article 5.

Pour l'application des articles 6 à 10 de la présente convention, il faut comprendre :

- 1) par rémunération nette de référence, la rémunération mensuelle brute temps plein plafonnée à 95.575 F et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.
- 2) par moitié de la rémunération nette de référence, la moitié de la rémunération brute plafonnée à 47.787 F et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Pour les points 1) et 2) les limites respectivement de 95.575 F et de 47.787 F sont rattachées à l'indice 115,32 (1991 = 100); elles sont liées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Ces limites seront révisées par le Conseil national du Travail le 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

Les modalités de calcul de la rémunération brute sont celles prévues à l'article 7 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 à l'exception du § 6.

A l'occasion de l'accord intervenu entre l'employeur et le travailleur comme prévu à l'article 4 de la présente convention, il sera décidé quel est le mois de référence à prendre en considération pour le calcul de la rémunération brute.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède le mois où la réduction des prestations de travail prend cours ;

- 3) par revenu à garantir, le revenu obtenu en exécution de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée 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 revenu à garantir est arrondi à la centaine de francs supérieure ;

- 4) par allocation de chômage, celle prévue pour cette catégorie de travailleurs par la réglementation en matière d'assurance chômage ;
- 5) par indemnité complémentaire, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur calculée selon les modalités prévues à l'article 7 de la présente convention.

## **B. Conditions d'accès à l'indemnité complémentaire.**

### Article 6.

Les travailleurs visés à l'article 4 de la présente convention ont droit à l'indemnité complémentaire à condition :



- 1) qu'ils atteignent, au moment où la réduction de leurs prestations de travail prend cours, l'âge requis par la convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise conformément au prescrit de l'article 3, 2) de la présente convention ;
- 2) qu'ils bénéficient de l'allocation de chômage prévue pour cette catégorie de travailleurs par la réglementation en matière d'assurance chômage ;
- 3) qu'au cours des 12 mois, à calculer de date à date, qui précèdent immédiatement la réduction de leurs prestations de travail, ils aient été, au service de la même entreprise, dans un régime de travail à temps plein comme défini à l'article 2 de la présente convention ;
- 4) que le nombre d'heures de travail du régime de travail à temps partiel, après réduction, soit, par cycle de travail, égal, en moyenne, à la moitié du nombre d'heures de travail comprises dans un régime de travail à temps plein normal dans l'entreprise.

C. Montant de l'indemnité complémentaire.

Article 7.

Le montant de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention, est égal au résultat de l'opération suivante :

(revenu à garantir - 1/2 rémunération nette de référence) - allocation de chômage.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé au moment où le droit à cette indemnité en faveur du travailleur concerné prend cours.

Dès qu'il est fixé, ce montant ne peut être modifié que par une adaptation à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à la suite de la révision annuelle par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels comme prévu à l'article 8 de la présente convention.

D. Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire.

Article 8.

Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités prévues à l'article 8 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

E. Débiteur et modalités de paiement de l'indemnité complémentaire.

Article 9.

§ 1er. Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge de l'employeur du travailleur concerné, sauf le cas où une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance.

§ 2. Le travailleur concerné perçoit cette indemnité soit jusqu'à la date à laquelle sa pension de retraite prend cours, soit jusqu'à la date à laquelle prend fin son contrat de travail.

Article 10.

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

Commentaire.

Aux termes d'un accord interne entre les parties, l'indemnité complémentaire peut être payée à l'échéance des périodes normales de paiement de la rémunération dans l'entreprise, à condition que ces périodes n'excèdent pas un mois.

CHAPITRE V - PASSAGE VERS LA PREPENSION A TEMPS PLEIN.

Article 11.

§ 1er. Le travailleur concerné peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement dans les conditions prévues par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée ou de la convention collective de travail conclue dans ce cadre au niveau de la branche d'activité ou conclue ou applicable au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire à la date du licenciement, s'il a, à ce moment, atteint l'âge de la prépension à temps plein.

S'il n'a pas atteint l'âge de la prépension à temps plein à ce moment, le préavis ne peut prendre cours que le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint cet âge.

§ 2. Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du § 1er du présent article, l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

A cet effet, la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations à mi-temps, est multipliée par deux.

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES.

### Article 12.

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le treize juillet mil neuf cent nonante-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

W. BEIRNAERT

Pour les Organisations des Classes moyennes.

C. ISTASSE

Pour "De Belgische Boerenbond",  
la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et  
l'Alliance agricole belge.

A. LUYTEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

A. DAEMEN

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

M. DE VITS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

B. NOEL

x                    x                    x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

-----