

Art. 2. L'alinéa 4 de l'article 11 de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

« Elle pourra être revue ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, au plus tôt à partir du 1er janvier 1995 moyennant un préavis de six mois ».

Art. 3. La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1993.

Modification des commentaires de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen

Art. 4. Compte tenu de la conclusion de la convention collective de travail n° 43quinquies, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont estimé nécessaire de modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 43 précitée de la manière suivante :

1° les deuxième et troisième alinéas du commentaire de l'article 7 sont remplacés par un alinéa libellé comme suit :

« A titre transitoire, pour la période qui s'étend du 1er septembre 1993, date d'entrée en vigueur de la présente convention, au 31 décembre 1993, le revenu minimum mensuel moyen pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, est calculé sur la base de la moyenne des revenus mensuels de cette période, en tenant compte des périodes de référence figurant à l'article 3. »

2° les cinquième et sixième alinéas du commentaire de l'article 8 sont remplacés par un alinéa libellé comme suit :

« Dès lors, les montants de 40 843 F, de 41 969 F et de 42 469 F (= 100 %) sont rattachés à l'indice-pivot en vigueur le 1er septembre 1993. »

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 17 novembre 1993.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

Art. 2. Artikel 11, vierde lid van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« Zij zal op verzoek van de meest-gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd kunnen worden op zijn vroegst vanaf 1 januari 1995, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. »

Art. 3. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 september 1993.

Wijziging van de commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 3 van 2 mei 1988 houdende wijziging en coordinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen

Art. 4. In het licht van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43quinquies hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties het noodzakelijk geacht de commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 als volgt te wijzigen :

1° het tweede en derde lid van de commentaar bij artikel 7 wordt als volgt vervangen :

« Bij wijze van overgangsmaatregel wordt voor de periode die loopt van 1 september 1993 — datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst — tot 31 december 1993, het gemiddeld minimum maandinkomen voor de werknemers met een volledig of gedeeltelijk veranderlijk loon, berekend op grond van het gemiddelde van de maandinkomens van die periode, rekening houdend met de referentieperioden vermeld in artikel 3. »

2° Het vijfde en zesde lid van de commentaar bij artikel 8 wordt als volgt vervangen :

« De bedragen van 40 843 frank, 41 969 frank en 42 469 frank (= 100 %) worden dan ook gekoppeld aan de spilindex die op 1 september 1993 van kracht is. »

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 17 november 1993.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

F. 93 — 2791

17 NOVEMBRE 1993. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

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 notamment par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976 et n° 17nonies du 7 juin 1983, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 16 janvier 1975, 10 mai 1976 et 8 août 1983;

Considérant qu'il y a lieu de donner exécution à 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;

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Arrêté royal du 16 janvier 1975, *Moniteur belge* du 31 janvier 1975.

Arrêté royal du 10 mai 1976, *Moniteur belge* du 3 juin 1976.

Arrêté royal du 8 août 1983, *Moniteur belge* du 27 août 1983.

N. 93 — 2791

17 NOVEMBER 1993. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op de 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, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17bis van 29 januari 1976 en nr. 17nonies van 7 juni 1983, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van respectievelijk 16 januari 1975, 10 mei 1976 en 8 augustus 1983;

Overwegende dat uitvoering moet gegeven worden aan het centraal akkoord van 9 december 1992 dat in punt 6 voorziet in de vaststelling, bij collectieve arbeidsovereenkomst, van een kader voor de invoering van een stelsel van uitgroei banen, waarvoor het initiatief tot uitvoering zal worden genomen op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau;

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Koninklijk besluit van 16 januari 1975, *Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1975.

Koninklijk besluit van 10 mei 1976, *Belgisch Staatsblad* van 3 juni 1976.

Koninklijk besluit van 8 augustus 1983, *Belgisch Staatsblad* van 27 augustus 1983.

Vu la demande du Conseil national du Travail;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 55, reprise en annexe, conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 novembre 1993.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

Annexe

Conseil national du Travail.

Convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps. Convention enregistrée le 26 juillet 1993 sous le numéro 33.207/CO/300

CHAPITRE Ier. — Portée 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

Art. 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

Art. 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.

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;
Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 november 1993.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993 tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties. Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 1993 onder het nummer 33.207/CO/300

HOOFDSTUK I. — Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Deze raamovereenkomst beoogt de invoering van een halftijds bruggensioen door middel van een regeling van aanvullende vergoeding die onder de hierna gestelde voorwaarden van toepassing is op sommige oudere werknemers :

- 1) eensdeels om voor deze werknemers een stelsel van halftijdse uitgroebanen op te zetten waardoor zij kunnen blijven werken maar toch op een soepele manier de overgang naar een volledige stopzetting van de beroepsactiviteit kunnen organiseren;
- 2) anderdeels om de werkgelegenheid te bevorderen, onder meer ten gunste van de jongere werknemers.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die in een voltijdse arbeidsregeling zijn tewerkgesteld ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Onder voltijdse arbeidsregeling moet worden verstaan, de arbeidsregeling bedoeld in hoofdstuk III, arbeids- en rusttijden, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK III. — Tenuitvoerlegging

Art. 3. Het komt aan de paritaire comités of de ondernemingen toe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten :

- 1) om de in artikel 1 van deze overeenkomst vastgestelde regeling ten uitvoer te leggen;
- 2) om te bepalen aan welke leeftijdsvoorwaarde de oudere werknemers moeten voldoen om die regeling te kunnen genieten.

Deze leeftijdsvoorwaarde mag :

a) op het niveau van het paritair comité niet meer dan twee jaar onder de leeftijd liggen die is vastgesteld ingevolge de op dat niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot instelling, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen;

b) op ondernemingsniveau niet meer dan één jaar onder de leeftijd liggen die is vastgesteld ingevolge de op dat niveau gesloten of van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst tot instelling, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen.

In dat geval en indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

In de twee gevallen sub a) en b) van dit artikel, mag de leeftijdsvoorwaarde in ieder geval niet onder de 55 jaar liggen.

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.

Art. 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 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV. — Modalités

A. Définitions

Art. 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

Art. 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;

Bovendien mag de leeftijdsvoorwaarde niet lager liggen dan :

- 58 jaar op het niveau van het paritair comité indien er op dat niveau geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten tot instelling, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen;

- 59 jaar op ondernemingsniveau indien er op dat niveau geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten of van toepassing is tot instelling, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen.

In dat geval en indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Art. 4. Voor de in artikel 1 vastgestelde regeling komen in aanmerking, de werknemers die met hun werkgever een akkoord bereiken om hun arbeidsprestaties te halveren ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of van de onderneming, overeenkomstig wat in artikel 3 van deze overeenkomst is bepaald.

Het akkoord wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV. — Nadere regels

A. Definities

Art. 5. Voor de toepassing van de artikelen 6 tot 10 van deze overeenkomst moet worden verstaan onder :

1) netto-referteloon, het voltijds bruto-maandloon begrensd tot 95 575 frank en verminderd met de persoonlijke sociale-zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding;

2) helft van het netto-referteloon, de helft van het brutoloon begrensd tot 47.787 frank en verminderd met de persoonlijke sociale-zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

Voor de punten 1) en 2) zijn de grenzen van respectievelijk 95 575 frank en 47.787 frank gekoppeld aan het indexcijfer 115,32 (1991 = 100); zij zijn gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grenzen zullen op 1 januari van elk jaar door de Nationale Arbeidsraad worden herzien, rekening houdend met de ontwikkeling van de regelingslonen.

Het brutoloon wordt berekend op de wijze die is bepaald in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, met uitzondering van § 6.

Naar aanleiding van het akkoord tussen de werkgever en de werknemer, zoals bepaald in artikel 4 van deze overeenkomst, zal worden beslist welke referentemaand in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het brutoloon.

Wanneer geen referentemaand is vastgesteld, zal het gaan om de kalendermaand die voorafgaat aan de maand waarin de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat;

3) te waarborgen inkomen, het inkomen dat ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verkregen, vermeerderd met de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en het inkomen verkregen ter uitvoering van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Het te waarborgen inkomen wordt tot het hogere honderdtal afgerond;

4) werkloosheidsuitkering, de uitkering waarin de reglementering inzake werkloosheidsverzekering voor deze categorie van werknemers voorziet;

5) aanvullende vergoeding, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever en berekend volgens de in artikel 7 van deze overeenkomst vastgestelde regels.

B. Voorwaarden om recht te hebben op de aanvullende vergoeding

Art. 6. De in artikel 4 van deze overeenkomst genoemde werknemers hebben recht op de aanvullende vergoeding op voorwaarde :

1) dat zij op het ogenblik van de vermindering van hun arbeidsprestaties de leeftijd bereiken die is vereist door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of van de onderneming, overeenkomstig wat in artikel 3, 2), van deze overeenkomst is bepaald;

2) dat zij de werkloosheidsuitkering genieten waarin de reglementering inzake werkloosheidsverzekering voor deze categorie van werknemers voorziet;

3) qu'au cours des douze 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

Art. 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

Art. 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

Art. 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.

Art. 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 prépension à temps plein

Art. 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

Art. 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.

3) dat zij tijdens de twaalf maanden — te rekenen van datum tot datum — die onmiddellijk voorafgaan aan de vermindering van hun arbeidsprestaties, bij dezelfde onderneming hebben gewerkt in een voltijdse arbeidsregeling, zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst;

4) dat het aantal arbeidsuren van de deeltijdse arbeidsregeling, na vermindering, per arbeidscyclus gemiddeld gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van een normale voltijdse arbeidsregeling in de onderneming.

C. Bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 7. Het bedrag van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever onder de in de artikelen 9 en 10 van deze overeenkomst gestelde voorwaarden, is gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking :

(te waarborgen inkomen — 1/2 netto referteloon) — werkloosheidsuitkering.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op het ogenblik dat het recht op die vergoeding voor de betrokken werknemer ingaat.

Zodra het bedrag is vastgesteld kan het alleen nog worden gewijzigd door een aanpassing aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen en als gevolg van de jaarlijkse herziening door de Nationale Arbeidsraad, in het licht van de ontwikkeling van de regulingslonen, zoals bepaald in artikel 8 van deze overeenkomst.

D. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 8. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de regels bepaald in artikel 8 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

E. Schuldenaar en nadere regels inzake de betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 9. § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van de werkgever van de betrokken werknemer, behalve indien een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de betaalplicht van de werkgever aan een fonds voor bestaanszekerheid of een andere instantie heeft overgedragen.

§ 2. De betrokken werknemer ontvangt die vergoeding hetzij tot de datum waarop zijn rustpensioen ingaat, hetzij tot de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt.

Art. 10. De aanvullende vergoeding wordt maandelijks betaald.

Commentaar

De aanvullende vergoeding kan door een intern akkoord tussen de partijen worden betaald op het ogenblik van de normale betalingsperioden van het loon in de onderneming, op voorwaarde dat deze perioden niet meer dan een maand bedragen.

HOOFDSTUK V. — Overgang naar het voltijds brugpensioen

Art. 11. § 1. De betrokken werknemer heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 of door de in dat kader op het niveau van de bedrijfstak gesloten of op het niveau van de onderneming gesloten of van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst, d.w.z. op de datum van het ontslag, indien hij op dat ogenblik de leeftijd van het voltijds brugpensioen heeft bereikt.

Indien hij op dat ogenblik de leeftijd van het voltijds brugpensioen niet heeft bereikt, kan de opzegging pas ingaan op de eerste dag van de maand volgend op die tijdens welke hij die leeftijd heeft bereikt.

§ 2. Ingeval de werknemer de bepalingen van § 1 van dit artikel kan genieten, wordt de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet heeft vermindert.

Daartoe wordt het brutoloon dat de werknemer voor zijn half-tijdse prestaties ontvangt, vermenigvuldigd met twee.

HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

Art. 12. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 17 novembre 1993.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 17 november 1993.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

F. 93 — 2792

[C — 12587]

17 NOVEMBRE 1993. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 57 du 13 juillet 1993 conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment l'article 1er, § 5;

Vu la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment les articles 2, 17, 18 et 19, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1981;

Vu la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 février 1991;

Vu la convention collective de travail n° 47 bis du 18 décembre 1990 relative au travail intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail dont le terme est échu le 31 janvier 1993, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 1991;

Vu la demande du Conseil national du Travail;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 57, reprise en annexe, conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 novembre 1993.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Loi du 24 juillet 1987, *Moniteur belge* du 20 août 1987.

Arrêté royal du 9 décembre 1981, *Moniteur belge* du 6 janvier 1982.

Arrêté royal du 19 février 1991, *Moniteur belge* du 20 mars 1991.

Arrêté royal du 5 mars 1991, *Moniteur belge* du 17 mai 1991.

N. 93 — 2792

[C — 12587]

17 NOVEMBER 1993. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inzonderheid op artikel 1, § 5;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inzonderheid op de artikelen 2, 17, 18 en 19, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990 betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, welke overeenkomst is opgehouden van toepassing te zijn op 31 januari 1993, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 5 maart 1991;

Gelet op het verzoek van de nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 november 1993.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Wet van 24 juli 1987, *Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987.

Koninklijk besluit van 9 december 1981, *Belgisch Staatsblad* van 6 januari 1982.

Koninklijk besluit van 19 februari 1991, *Belgisch Staatsblad* van 20 maart 1991.

Koninklijk besluit van 5 maart 1991, *Belgisch Staatsblad* van 17 mei 1991.