

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september  
2017*

**WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG (SWT)  
VANAF 62 JAAR**

**Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die 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 de dienstboden, zoals gedefinieerd in artikel 8 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

**Hoofdstuk II - Leeftijdsvoorwaarden**

**Art. 2** - § 1. Rekening houdend met de bepalingen van  
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen  
- 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  
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag,

wordt de werkloosheid met bedrijfstoeslag toegestaan in alle gevallen van ontslag, behalve om dringende reden, van een werknemer die de beroepsloopbaan bepaald in de wettelijke teksten kan verantwoorden.

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar moet plaatsvinden tussen 1/1/2017 en 31/12/2018 en de leeftijd van 62 jaar moet bereikt worden op het einde van de

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

*Convention collective de travail du 19 septembre 2017*

**CHOMAGE AVEC COMPLEMENT  
D'ENTREPRISE (RCC)  
A PARTIR DE 62 ANS**

**Chapitre I - Champ d'application**

**Art. 1<sup>er</sup>** - 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 des travailleurs domestiques, tels que définis à l'article 8 de la même convention collective de travail.

**Chapitre II – Conditions d'âge**

**Art. 2** - § 1. Compte tenu des dispositions de  
- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle  
- 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,  
- la convention collective de travail n° 107 du Conseil National de Travail du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise,

le chômage avec complément d'entreprise est accordé dans tous les cas de licenciement, sauf pour motif grave, d'un travailleur pouvant justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux.

§ 2. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans doit avoir lieu entre le 1/1/2017 et le 31/12/2018. L'âge de 62 ans

arbeidsovereenkomst en tussen 1/1/2017 en 31/12/2018.

### **Hoofdstuk III - Vergoeding**

**Art. 3** - De vergoeding is ten laste van de werkgever. De werkgever kan een aanvraag tot terugbetaling indienen bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector, hierna het Fonds genaamd, mits de ontslagen werknemer een ononderbroken anciënniteit van 5 jaar in de sector telt op het ogenblik van het ontslag. De aanvragen moeten aan het Fonds gericht worden en de modaliteiten worden bepaald door de Raad van bestuur van het Fonds

### **Hoofdstuk IV - Overgang van tijdskrediet naar voltijds brugpensioen**

**Art. 4** - De werknemer die geniet van tijdskrediet, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst 103 van de Nationale Arbeidsraad, 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.

Ingeval de werknemer de bepalingen van alinea 1 van dit artikel kan genieten, 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 1/5.

### **Hoofdstuk V - Geldigheid**

**Art. 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

doit être atteint à la fin du contrat de travail et entre le 1/1/2017 et le 31/12/2018.

### **Chapitre III - Indemnité**

**Art. 3** - L'indemnité complémentaire est à charge de l'employeur. Celui-ci peut introduire une demande de remboursement auprès du Fonds social et de Garantie pour le secteur immobilier, ci-après nommé le Fonds, à condition que le travailleur licencié puisse justifier de 5 ans d'activités consécutives dans le secteur au moment du licenciement. Les demandes doivent être adressées au Fonds et les modalités sont déterminées par le Conseil d'administration du Fonds.

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

**Art. 4** – Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps, tel que prévu dans la convention collective de travail 103 du Conseil national du Travail, a droit à 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.

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 que le travailleur reçoit pour 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 de 1/5 temps.

### **Chapitre V – Validité**

**Art. 5** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse de l'être le 31 décembre 2018.