

Paritair Subcomité voor de vezelcement
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2015 BETREFFENDE
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VANAF 60 JAAR

hoofdstuk 1. TOEPASSINGSGEBIED

artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de vezelcement (PSC 106.03).

Onder "werknemers" wordt verstaan: arbeiders en arbeidsters.

hoofdstuk 2. ALGEMENE BEPALINGEN

artikel 2. In de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 wordt in toepassing 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 de SWT-regeling uitgebreid tot de arbeiders van 60 jaar en ouder die worden ontslagen om elke andere dan dringende reden, indien zij voldoen aan de wettelijke loopbaanvoorwaarden en een anciënniteit hebben van 10 jaar in de sector.

artikel 3. De leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar dient vervuld te zijn in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017 en bovendien op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

De werknemer dient bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst het vereiste beroepsverleden te bewijzen (man: 40 jaar, vrouw: 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017).

artikel 4. De werknemer verbindt er zich toe de werkgever in kennis te brengen van iedere wijziging die nuttig is om de eventuele inhoudingen en heffingen correct toe te passen.

Zo zal onder andere de werknemer verwittigen wanneer:

- zijn gezinslast wijzigt;
- hij als uitkeringsgerechtigde werkloze het werk hervat bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige in hoofdberoep;
- hij als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep stopt en uitkeringsgerechtigde werkloze wordt.

artikel 5. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quarter van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze werknemers het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op de aanvullende vergoeding zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen werknemers geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels te genieten, behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel).

artikel 6. De werkgever verbindt er zich toe aan de werknemer bovenvermelde vergoedingen te betalen tot de pensioengerechtigde leeftijd, ongeacht de werknemer het werk hervat of niet.

artikel 7. Voor het bepalen van het netto referteloon wordt de RSZ berekend op 100 % i.p.v. 108 % van het brutoloon van de werknemer.

artikel 8. Het netto referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de werknemer uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

hoofdstuk 3. FINANCIERING

artikel 9. Alle SWT-ers vanaf 60 jaar zullen gefinancierd worden volgens de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 1985 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid.

De volledige financiering van de kosten, voortvloeiend uit elke SWT-regeling, zowel deze ingevoerd in het raam van de bevordering van de tewerkstelling als andere, valt integraal ten laste van de respectievelijke ondernemingen.

hoofdstuk 4. GELDIGHEDSDUUR

artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.

Sous-commission paritaire pour le fibrociment
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2015 RELATIVE AU REGIME DE
CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A PARTIR DE 60 ANS

Chapitre 1 er. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le fibrociment (SCP 106.03).

Par "travailleurs", on entend: les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre 2. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2. Pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus, le régime RCC est étendu aux travailleurs de 60 ans et plus licencié(e)s pour motifs autres que graves, en application 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, si ces travailleurs répondent aux conditions légales en matière de carrière et comptent une ancienneté de 10 ans dans le secteur.

Article 3. La condition d'âge de 60 ans doit être remplie au cours de la période entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017 et, en outre, au moment de la cessation du contrat de travail.

Le travailleur doit également prouver à la fin du contrat de travail l'histoire professionnelle requise (homme: 40 ans, femmes: 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017).

Article 4. Le travailleur s'engage à informer l'employeur de toute modification nécessaire à l'application des prélèvements et retenues éventuels.

Le travailleur avertira notamment lorsque:

- Il y a une modification de sa charge de famille;
- en tant que chômeur indemnisé, il reprend le travail auprès d'un nouvel employeur ou s'établit en tant qu'indépendant en profession principale;
- Il cesse ses activités en tant que travailleur salarié ou indépendant à titre principal et devient chômeur indemnisé.

Article 5. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n°17, telle que modifiée par la convention collective de travail n°17triciés du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge de l'employeur précédent, lorsque ces travailleurs reprennent le travail en tant que salariés auprès d'un autre employeur que celui qui les a licenciés et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge de l'employeur précédent en cas d'exercice d'une activité principale en tant qu'indépendant, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés au présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire dès qu'il est mis fin à leur occupation dans le cadre d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité principale en tant

qu'indépendant. Dans ce cas, ils fournissent à leur employeur précédent (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au précédent paragraphe, les travailleurs ne peuvent cumuler deux régimes complémentaires ou plus. Lorsqu'ils se trouvent dans une situation leur permettant de bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le droit au régime octroyé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Article 6. L'employeur s'engage à verser au travailleur les indemnités susdites jusque l'âge de la retraite, peu importe que le travailleur reprenne ou non le travail.

Article 7. Pour déterminer le salaire net de référence, l'ONSS est calculé sur 100% au lieu de 108% du salaire brut du travailleur.

Article 8. Le salaire net de référence se calcule sur la base des prestations de travail à temps plein exercées par le travailleur avant le début d'éventuelles prestations à temps partiel dans le cadre du crédit-temps.

Chapitre 3. FINANCEMENT

Article 9. Tous les régimes RCC à partir de 60 ans seront financés conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 31 janvier 1985 relative à la promotion de l'emploi.

Le financement complet des coûts découlant de tout régime RCC, tant ceux engendrés dans le cadre de la promotion de l'emploi que les autres coûts, est intégralement à charge des entreprises respectives.

Chapitre 4. DUREE DE VALIDITE

Article 10. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.