

Paritair Subcomité voor de vezelcement  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 JUNI 2017 BETREFFENDE  
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VANAF 60 JAAR

## hoofdstuk 1. TOEPASSINGSGBIED

**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 2017 tot en met 31 december 2018 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 2017 en 31 december 2018 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: 33 jaar)

**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. GELDIGHEIDSDUUR

**artikel 10.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Sous-commission paritaire pour le fibrociment  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 JUIN 2017 CONCERNANT  
LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) À PARTIR DE 60 ANS

## CHAPITRE 1<sup>er</sup>. CHAMP D'APPLICATION

**Article 1<sup>er</sup>** 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. Principes généraux

**Article 2.** Pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, le régime RCC est étendu aux travailleurs de 60 ans et plus licenciés 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 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018 et, en outre, au moment de la cessation du contrat de travail.

Le travailleur doit également justifier, à la fin du contrat de travail, de la carrière professionnelle requise (homme: 40 ans, femmes: 33 ans).

**Article 4.** Le travailleur s'engage à informer l'employeur de toute modification utile à l'application correcte 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°17tricies 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 accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal, 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 appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre

principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler deux régimes complémentaires ou plus. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé 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 légal de la pension, 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 p.c. au lieu de 108 p.c. 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 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 RCC, tant ceux instaurés dans le cadre de la promotion de l'emploi que les autres, est intégralement à charge des entreprises respectives.

### Chapitre 4. DURÉE DE VALIDITÉ

**Article 10.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2018.