

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014 betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder het voorbehoud dat de mogelijkheid om op 60 – jarige leeftijd met SWT te gaan, zoals voorzien in artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, behouden blijft, rekening houdend met de aangekondigde regeringsmaatregelen.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de pannbakkerijen.

Hoofdstuk II – Doel

Artikel 2

De ondertekenende partijen komen overeen een aanvullende vergoeding toe te kennen ten gunste van arbeid(st)ers die ongewild werkloos worden gesteld.

Deze vergoeding is minstens gelijk aan deze voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Partijen komen overeen om op bedrijfsvlak initiatieven te ondersteunen die de inzetbaarheid van de arbeid(st)ers op lange termijn verzekeren.

Concreet kan het hier gaan om initiatieven op vlak van opleiding, competentie management en loopbaanplanning.

Tevens engageren de partners zich om het ‘vastklikken’ van de rechten op SWT bij de 60 – jarigen actief te promoten.

Hoofdstuk III – Rechthebbenden

Artikel 4

- §1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en onder voorbehoud van eventuele aanpassingen aangebracht aan deze reglementering, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de arbeid(st)ers.

§2. De in artikel 3, §1 bedoelde regeling geldt alleen voor de arbeid(st)ers die in de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 de leeftijd van 60 jaar bereiken of bereikt hebben en door de werkgever ontslagen worden vóór 1 januari 2017.

§3. Een sectoranciënniteit van minimum 10 jaar is vereist.

Hoofdstuk IV – Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 5

De aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeid(st)er die geniet van het SWT is minstens gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6

Het netto – referteloan wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeid(st)er uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

Hoofdstuk V – Geldigheid

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Convention collective de travail du 9 décembre 2014 relative à l'octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans.

La présente convention collective de travail est conclue sous réserve du maintien de la possibilité de partir en RCC à l'âge de 60 ans, tel que prévu à l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Chapitre Ier – Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'Industrie des tuileries.

Chapitre II – Objectif

Article 2

Les parties signataires conviennent d'octroyer une indemnité complémentaire en faveur des ouvrie(è)r(e)s mis involontairement au chômage.

Cette indemnité est au moins égale à celle prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au Conseil National du Travail du 19 décembre 1974, rendue obligatoire par Arrêté royal du 16 janvier 1975, instaurant une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3

Les parties conviennent de soutenir des initiatives au niveau de l'entreprise visant à garantir l'employabilité des ouvrie(è)r(e)s à long terme.

Concrètement, il s'agit d'initiatives sur le plan de la formation professionnelle, du management des compétences et de la planification de la carrière professionnelle.

De plus, les partenaires s'engagent à promouvoir activement le verrouillage des droits au RCC auprès des travailleurs de 60 ans.

Chapitre III – Ayants droit

Article 4

§1. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et sous réserve d'adaptations éventuelles apportées à cette réglementation, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les ouvrie(è)r(e)s.

§2. Le régime visé à l'article 3, §1 s'applique uniquement aux ouvrie(è)r(e)s qui ont atteint

ou qui atteignent l'âge de 60 ans dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 et qui sont licenciés par l'employeur avant le 1er janvier 2017.

§3. Une ancienneté sectorielle de 10 ans au minimum est requise.

Chapitre IV - Montant de l'indemnité complémentaire

Article 5

L'indemnité complémentaire octroyée à l'ouvrie(è)r(e) bénéficiant du RCC est au moins équivalente à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au Conseil National du Travail.

Article 6

Le salaire de référence net est calculé sur base des prestations de travail à temps plein que l'ouvrie(è)r(e) a exercées avant le début des prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

Chapitre V – Validité

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.