

Convention collective de travail du 24 mai 2013 visant à prolonger les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) jusqu'au 31 août 2013 et modifiant la convention collective de travail du 30 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux prépensions conventionnelles en 2011 et 2012

Vu l'expiration au 31 décembre 2012 des dispositions de la CCT du 30 juin 2011 enregistrée sous le n° 105904 et rendue obligatoire par arrêté royal du 05/12/2012 ;

Vu les circonstances exceptionnelles auxquelles a été confrontée la concertation interprofessionnelle et les mesures gouvernementales qui doivent encore être concrétisées dans des textes légaux par le gouvernement fédéral, qui empêchent de débiter la concertation sectorielle en vue de conclure de nouvelles conventions collectives de travail ;

Vu l'intention des parties signataires de prolonger une série de dispositions pour une durée limitée dans l'attente du début des négociations sectorielles au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, qui a été fixé pour le mois de septembre 2013 ;

Il est convenu entre

LA FEDERATION DE L'INDUSTRIE DE VERRE ASBL

d'une part,

Et

La C.S.C. B-I & E

La CENTRALE GENERALE F.G.T.B.

La C.G.S.L.B.

d'autre part,

Ce qui suit :

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

TITRE II – OBJET

Article 2.

En vue de garantir la sécurité juridique des ouvriers et des employeurs, les parties signataires conviennent de prolonger les régimes de chômage avec complément d'entreprise (ex-prévisions conventionnelles) jusqu'au 31 août 2013.

Article 3.

Etant donné que la législation a subi depuis la conclusion de la précédente convention collective de travail en juin 2011 un certain nombre d'adaptations, le texte de la convention collective de travail du 30 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux prévisions conventionnelles en 2011 et 2012, est modifié de la manière suivante :

Nouvel article 2. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans

La condition de carrière est maintenue à 35 ans en tant que salarié pour les ouvrières et à 38 ans pour les ouvriers.

Nouvel article 3. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 57 ans

L'accès au RCC est prévu à partir de 57 ans pour les conventions collectives de travail qui ont été conclues au niveau de l'entreprise (conventions d'entreprise) et déposées au plus tard le 31 mai 1986 ou pour les conventions d'entreprise qui ont été déposées au plus tard le 31 août 1987, et qui ont été appliquées sans interruption depuis lors et pour autant que l'intéressé puisse prouver une carrière de 38 ans en tant que salarié.

Nouvel article 4. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans -33/20

Pour les ouvriers licenciés pour une raison autre que la faute grave qui sont âgés de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail et qui à ce moment peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié au sens de l'article 114 § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, il peut être fait appel au régime RCC à temps plein. De plus, ces ouvriers doivent prouver par tous moyens de preuve, qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé effectivement au minimum 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Nouvel article 5. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans - 40

Pour la période couverte par la présente convention collective de travail, les ouvriers totalisant une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années effectivement prestées ont également la possibilité de partir en RCC à l'âge de 56 ans en cas de licenciement sauf pour cas de faute grave,

selon les modalités de la convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007 conclue au sein du Conseil nationale du travail.

Pour ce qui concerne la notion d'années effectivement prestées, il doit être question de jours de travail réellement prestés conformément à la définition utilisée par l'ONEM.

Pour ladite période, les ouvriers ne doivent plus produire la preuve que des cotisations ONSS ont été prélevées pour des prestations effectuées lorsqu'ils avaient 14, 15 ou 16 ans.

Article 4.

Les articles 6 à 9 de la convention collective de travail du 30 juin 2011 demeurent inchangés.

TITRE III – VALIDITE

Article 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et expire le 31 août 2013.

Article 6.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

✓

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2013 tot verlenging van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) tot en met 31 augustus 2013 en tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, afgesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de conventionele brugpensioenen in 2011 en 2012

Gelet op de afloop op 31 december 2012 van de bepalingen van de CAO van 30 juni 2011 geregistreerd onder het nr. 105904 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 05/12/2012 ;

Gelet op de uitzonderlijke omstandigheden waarmee het interprofessioneel overleg geconfronteerd wordt en de maatregelen van de regering die nog dienen geconcretiseerd te worden in wettelijke teksten door de federale regering, waardoor het sectoraal overleg niet kan van start gaan met het oog op het sluiten van nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de bedoeling van de ondertekenende partijen om een aantal bepalingen voor bepaalde duur te verlengen in afwachting van het begin van de sectorale onderhandelingen in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, die in de loop van de maand september 2013 zijn gepland;

Wordt tussen

HET VERBOND VAN DE GLASINDUSTRIE VZW

enerzijds,

En

A.C.V. B-I & E
ALGEMENE CENTRALE A.B.V.V.
A.C.V.L.B.

anderzijds,

Het volgende overeengekomen :

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

Onder « arbeiders », verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERWERP

Artikel 2.

Met het oog op rechtszekerheid ten behoeve van de werknemers en de werkgevers, komen de ondertekenende partijen overeen de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (ex conventionele brugpensioenen) tot en met 31 augustus 2013 te verlengen.

Artikel 3.

Gezien de wetgeving, sinds de afsluiting van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst in juni 2011, een aantal aanpassingen heeft gekend, wordt de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, afgesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de conventionele brugpensioenen in 2011 en 2012, op de volgende manier aangepast :

Nieuw artikel 2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar

De loopbaanvoorwaarde blijft op 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters en op 38 jaar voor de arbeiders.

Nieuw artikel 3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 57 jaar

De toegang tot SWT is voorzien vanaf 57 jaar voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die op ondernemingsvlak werden gesloten (ondernemingsCAO's) en die uiterlijk op 31 mei 1986 werden neergelegd of voor de ondernemingsCAO's die uiterlijk op 31 augustus 1987 werden neergelegd, en die sinds dan zonder onderbreking werden toegepast en op voorwaarde dat de betrokkene een beroepsverleden van ten minste 38 jaar als loontrekkende kan laten gelden.

Nieuw artikel 4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar - 33/20

Voor de arbeiders die ontslagen zijn, omwille van een andere reden dan een dringende reden en 56 jaar zijn of ouder op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsloopbaan kunnen rechtvaardigen als loontrekkende in de zin van artikel 114 § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan beroep gedaan worden op het systeem van het voltijds SWT. Bovendien, moeten deze arbeiders, met alle mogelijke bewijsmiddelen, kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, effectief minimum 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Nieuw artikel 5. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar - 40

Voor de periode die door deze collectieve arbeidsovereenkomst gedekt is, hebben de arbeiders die een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 effectief gepresteerde jaren kunnen voorleggen eveneens

de mogelijkheid op SWT te gaan op 56 jaar in geval van ontslag behalve in geval van ontslag omwille van dringende reden, volgens de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 92 van 20 december 2007 die gesloten werd in de Nationale Arbeidsraad.

Wat het begrip van effectief gepresteerde jaren betreft, moet er sprake zijn van werkelijk gepresteerde arbeidsdagen overeenkomstig de door de RVA gebruikte definitie.

Voor deze periode, moeten de arbeiders het bewijs niet meer voorleggen dat RSZ-bijdragen zijn geheven voor deze prestaties wanneer zij 14, 15 of 16 jaar oud waren.

Artikel 4.

De artikelen 6 tot 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011 blijven onveranderd.

TITEL III – GELDIGHEID

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2013 en loopt ten einde op 31 augustus 2013.

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.