

Convention collective de travail du 17 décembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) en 2013 et 2014

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 – REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A TEMPS PLEIN

Article 2. RCC à partir de 58 ans

Au cours de l'année 2013, dans les conditions de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974 et modifiée ultérieurement, le régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein est accordé en cas de licenciement par l'employeur, sauf dans le cas du licenciement pour faute grave, à l'ouvrier ayant atteint l'âge de 58 ans dans le courant de la période susnommée, si l'intéressé peut prouver une carrière de 38 ans (35 ans pour les femmes) en tant que salarié.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la condition de carrière est portée à 38 ans en tant que salarié pour les ouvrières.

Article 3. CCT d'entreprise

Les conditions d'âge de toute convention d'entreprise en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein qui a été déposée au plus tard le 31 mai 1986 ou le 31 août 1987, et appliquée sans interruption depuis lors, sont prolongées en respectant les possibilités légales (dont minimum 38 ans de carrière) à l'exception des conventions collectives de travail de durée déterminée qui ont trait à des opérations de restructuration temporaire.



Article 4. RCC à partir de 56 avec au moins 33 ans de carrière professionnelle et 20 ans de prestations de nuit

Les ouvriers licenciés par l'employeur qui, au cours de l'année 2013 ou 2014, sont âgés de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail pour une autre raison que la faute grave et qui à ce moment peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, ont le droit de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver positivement, par tous moyens de preuve, qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé effectivement au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du Conseil national du Travail le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 5. RCC à partir de 56 ans et au moins 40 ans de carrière professionnelle

Pour la période 2013-2014, les ouvriers totalisant une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années effectivement prestées ont également la possibilité de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein à partir de 56 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour cas de faute grave.

Sont d'application les modalités fixées conformément aux dispositions de la loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 30/03/2012), chapitre VI, article 72 visant à modifier l'article 47 de la loi du 12 avril 2011.

TITRE III – INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 6. L'indemnité complémentaire

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul de l'indemnité complémentaire de RCC doit être calculée sur 100 % du salaire brut. Ce mode de calcul ne vaut que pour les RCC dans le cadre des RCC sectoriels durant la durée de la présente convention.

Selon la convention collective de travail n° 17 tricies du Conseil national du Travail, le paiement de l'indemnité de RCC est poursuivi en cas de reprise de travail ou de commencement d'une activité indépendante. Pour l'application de cette règle, il faut entendre par continuation du paiement, la poursuite du paiement de l'indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal au montant auquel le travailleur aurait eu droit s'il avait continué à percevoir son allocation sociale.

Article 7. En cas de crédit-temps

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de RCC, la rémunération nette de référence est calculée sur base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit-temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

TITRE IV – REMPLACEMENT

Article 8. Obligation de remplacement

Le remplacement de l'ouvrier en RCC se fera conformément aux dispositions légales. La priorité sera accordée aux ouvriers sous statut précaire, en tenant compte de la qualification requise.

TITRE V – REPRISE DU TRAVAIL

Article 9. Reprise du travail

L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

TITRE VI – VALIDITE

Article 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2013 et expire le 31 décembre 2014.

**Article 11.**

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 17 december 2013, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in 2013 en 2014

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

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 – VOLDTIJDSE STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Artikel 2. SWT vanaf 58 jaar

Tijdens het jaar 2013, wordt het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegestaan volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974 en later gewijzigd, in geval van ontslag door de wergever, behalve in geval van ontslag wegens dringende reden, aan de arbeider die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt in de loop van de bovenvermelde periode, indien de geïnteresseerde een loopbaan van 38 jaar (35 jaar voor de vrouwen) als loontrekkende kan voorleggen.

Vanaf 1 januari 2014, wordt de loopbaanvoorwaarde opgetrokken tot 38 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.

Artikel 3. Ondernemings-CAO

De leeftijdsvoorwaarden van elke ondernemings-CAO inzake voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die uiterlijk op 31 mei 1986 of op 31 augustus 1987 werd neergelegd, en sinds dan zonder onderbreking werd toegepast, worden verlengd mits naleving van de legale mogelijkheden (waarvan een loopbaan van minimum 38 jaar) met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties.



Artikel 4. SWT vanaf 56 jaar met een professionele loopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid

De door de werkgever ontslagen arbeiders die, tijdens het jaar 2013 of 2014, 56 jaar zijn of ouder op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van een andere reden dan een dringende reden en die op dat ogenblik 33 jaar professionele loopbaan kunnen rechtvaardigen als loontrekkende, hebben recht op het systeem van het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Bovendien, moeten deze arbeiders positief, 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 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 5. SWT vanaf 56 jaar met ten minste een professionele loopbaan van 40 jaar

Voor de periode 2013-2014, hebben de arbeiders die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 effectief gepresteerde jaren kunnen voorleggen eveneens de mogelijkheid om in voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te treden vanaf 56 jaar in geval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag omwille van dringende reden.

Zijn van toepassing de voorwaarden bepaald door de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I) (B.S. 30/03/2012), hoofdstuk VI, artikel 72 tot wijziging van artikel 47 van de wet van 12 april 2011.

TITEL III – AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6. Aanvullende vergoeding

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding van het SWT moet berekend worden op 100 % van het brutoloon. Deze berekeningsmethode geldt enkel voor de SWT in het kader van sectorale SWT-stelsels tijdens de duur van de huidige overeenkomst.

Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van de Nationale Arbeidsraad, wordt de vergoeding van het SWT doorbetaald in geval van werkhervatting of bij het begin van een zelfstandige activiteit. Voor toepassing van deze regel moet men onder doorbetaling verstaan: het voortzetten van de betaling van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan het bedrag waarop de werknemer recht zou hebben indien hij zijn sociale uitkering verder ontvangen had.

Artikel 7. In geval van tijdskrediet

Voor de berekening van de bijkomende vergoeding in geval van SWT, wordt het netto-referteloon berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een loon voor voltijdse prestaties is berekend.

TITEL IV – VERVANGING

Artikel 8. Vervangingsplicht

De vervanging van de in SWT arbeider zal volgens de wettige maatregelen verlopen. Er zal prioriteit worden gegeven aan de arbeiders met een precair statuut, rekening houdend met de vereiste kwalificatie.

TITEL V – WERKHERVATTING

Artikel 9.

De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald in geval van werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

TITEL VI - GELDIGHEID

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 september 2013 en loopt ten einde op 31 december 2014.

**Artikel 11.**

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.

ooOoo