



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 128167/CO/115
du 26/06/2015**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 8, la date de conclusion des CCT n° 115 et 116 doit être corrigée comme suit : "27 avril 2015".

Correction du texte français :

- L'article 9 doit être corrigé comme suit : "Les ouvriers et ouvrières qui ont une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années et qui atteignent l'âge de 56 ans en 2015 et au plus tard à la fin de leur contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf en cas de faute grave, en application de la loi du 29 mars 2012 **portant des** dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 30 mars 2012) chapitre VI, article 72 modifiant l'article 47 de la loi du 24 12 avril 2011."

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 128167/CO/115
van 26/06/2015**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 8, moet de sluitingsdatum van de CAO's nr. 115 en 116 als volgt verbeterd worden "27 april 2015".

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : "Les ouvriers et ouvrières qui ont une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années et qui atteignent l'âge de 56 ans en 2015 et au plus tard à la fin de leur contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf en cas de faute grave, en application de la loi du 29 mars 2012 **portant des** dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 30 mars 2012) chapitre VI, article 72 modifiant l'article 47 de la loi du 24 12 avril 2011."

Beslissing van

04 -07- 2017

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE VERRIERE (CP 115)
Convention collective de travail du 26 juin 2015 relative à l'octroi de différents régimes conventionnels de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Chapitre I – Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs, et aux ouvriers et ouvrières dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie verrière.

Chapitre II – Régimes conventionnels de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Partie 1 : RCC à partir de 60 ans

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en application de l'article 16,§2,2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal susdit et en application de l'article 2,2° de la convention collective de travail n°. 17 tricies sexies, conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du Travail.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un système qui, en cas de licenciement, offre à certains travailleurs plus âgés de bénéficier d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, en sus de l'allocation de chômage.

Article 3

§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, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les ouvriers/ouvrières.

§2. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux ouvriers/ouvrières qui atteignent ou ont atteint l'âge de 60 ans, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la période de validité de la présente convention collective de travail (du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017).

§3. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux ouvriers pouvant justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié. Les ouvrières doivent prouver une carrière professionnelle de 31 ans en tant que salariée. Il doit être satisfait à cette condition de carrière à la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle dont question dans le précédent alinéa est portée à 32 ans pour les ouvrières à partir du 1er janvier 2016 et à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

Article 4 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

Partie 2 : RCC à partir de 58 ans avec une carrière d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou un métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans

Article 5

Les ouvriers ou ouvrières qui ont été licenciés pour une autre raison qu'une faute grave, qui pendant l'année 2015 ou 2016 atteignent l'âge de 58 ans ou l'atteignent au moment de la fin de la convention de travail, et qui présentent une carrière de 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des CCT 111 et 112 conclues au CNT le 27 avril 2015, pour autant qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- un emploi effectif de minimum 20 ans en régime ouvrier comme précisé dans l'article 1 de la CCT 46 conclue au CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990
- un emploi effectif dans un métier lourd :
 - soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
 - soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

Article 6

Pour les points qui ne sont réglés, ni dans l'article 5, ni dans les CCT du CNT 111 - 112, entre autres pour les conditions pour le calcul, la procédure et la méthode de calcul de l'allocation complémentaire, ce sont les dispositions de la CCT 17 du CNT qui seront d'application.

Article 7 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

Partie 3 : RCC à partir de 58 ans avec une carrière de 40 ans

Article 8

Les ouvriers et ouvrières qui ont une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années et qui atteignent l'âge de 58 ans dans la période 2015 – 2016 et au plus tard à la fin de leur contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime conventionnel de chômage avec

complément d'entreprise à partir de 58 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf en cas le licenciement pour faute grave, en conformité avec les dispositions des CCT 115 et 116, signées au CNT le ~~28~~²⁷ avril 2015.

Article 9

Les ouvriers et ouvrières qui ont une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années et qui atteignent l'âge de 56 ans en 2015 et au plus tard à la fin de leur contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf en cas de faute grave, en application de la loi du 29 mars 2012, ^{*}dispositions diverses (i) (MB 30 mars 2012), chapitre VI, art ; 72 modifiant l'art. 47 de la loi du ~~21~~¹² avril 2011.

et portant des

Article 10

Pour les points qui ne sont pas réglés dans les articles 8 et 9, ni dans les CCT du CNT 115 - 116, entre autres pour les conditions pour le calcul, la procédure et la méthode de calcul de l'allocation complémentaire, ce sont les dispositions de la CCT 17 du CNT qui seront d'application.

Article 11 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

Chapitre III – Dispositions finales

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016, avec une exception pour la RCC à partir de 60 ans avec une carrière de 40 ans qui reste d'application jusqu'au 31 décembre 2017.

4

PARITAIR COMITE VOOR HET GLASBEDRIJF (PC 115)
**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2015 betreffende de toekenning
van verscheidene sectorale conventionele stelsels van werkloosheid met
bedrijfstoeslag (SWT)**

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het glasbedrijf.

Hoofdstuk II – Sectorale conventionele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Afdeling 1 : SWT vanaf 60 jaar

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in toepassing van artikel 16,§2,2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het bovenvermelde koninklijk besluit en in toepassing van artikel 2,2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexes, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

Artikel 3

§1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017) de leeftijd van 60 jaar bereiken of bereikt hebben.

§3. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de arbeiders die een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen rechtvaardigen. De arbeidsters dienen een beroepsverleden als loontrekkende van 31 jaar te rechtvaardigen. Het beroepsverleden dient op het einde van de arbeidsovereenkomst bereikt te zijn.

Het in de vorige alinea beoogde beroepsverleden wordt voor de arbeidsters op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar gebracht vanaf 1 januari 2017.

Artikel 4 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus

Afdeling 2 : SWT vanaf 58 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar

Artikel 5

De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere aan een dringende reden, die tijdens het jaar 2015 of 2016 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage conform de bepalingen cao's 111 en 112 afgesloten in de NAR op 27 april 2015, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van CAO 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990
- een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep
hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst
hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 6

Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 5, noch in de cao's 111 – 112 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

Artikel 7 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus.

Afdeling 3 : SWT vanaf 58 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Artikel 8

De arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 58 jaar bereiken in de periode 2015-2016 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te treden vanaf 58 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 115 en cao 116, afgesloten in de NAR op ~~28~~²⁷ april 2015.

Artikel 9

De arbeiders en arbeidsters, die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 56 jaar bereiken in 2015 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag treden vanaf 56 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, in toepassing van de Wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I) (BS 30 maart 2012), hoofdstuk VI, art. 72 tot wijziging van art. 47 van de Wet van 12 april 2011.

Artikel 10

Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 8 en 9, noch in de cao's 115 – 116 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

Artikel 11 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus

Hoofdstuk III – Slotbepalingen

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016, met uitzondering van het SWT vanaf 60 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar die van toepassing blijft tot 31 december 2017.