

02-09-1999

03-09-1999

52339 / C01-126

10.06.1999
RB/jb

Titre 2 - Prépension sectorielle

Cct du 03/05/1999, Ar du .././19.., Moniteur belge du .././19.., remplaçant la Cct du 14 mai 1997, Ar du .././19.., Moniteur belge du .././19..

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975) et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (*Moniteur belge* du 11 décembre 1992).

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail à durée indéterminée pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage *et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5 ou 6.*

Chapitre II - Conditions d'âge

Art. 4. Age

Peuvent prétendre à la prépension, les ouvriers licenciés entre le *1er janvier 1999* et le *1er janvier 2001* **et** qui ont atteint l'âge de 58 ans.

Art. 5. Carrière

§ 1. *Pour pouvoir faire valoir ses droits à la prépension, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière ininterrompue d'au moins 15 ans dans le secteur, chez l'employeur qui le/la licencie.*

§ 2. *La carrière est prouvée à l'aide des années qui précèdent immédiatement la date à laquelle la prépension prend cours et pour lesquelles au moins 220 journées Onss ont été déclarées.*

L'ouvrier/ouvrière à temps partiel doit prouver un nombre de journées ONSS égal à la fraction de son occupation (x jours/5 x 220 jours ou x heures/39 x 220 jours).

Par journées déclarées à l'Onss on entend:

1° les journées rémunérées

Il s'agit des jours travaillés, des jours de salaire hebdomadaire garanti pour lesquels des cotisations à l'Onss sont dues, des jours de petit chômage, des jours payés en raison du congé éducation, des jours de repos compensatoire en raison de la réduction du temps de travail, des heures de dépassement ou des heures supplémentaires et des jours fériés payés.

2° les jours de congé légal.

Art. 6. Dérogation à la condition de carrière

L'employeur qui le demande peut, avec l'accord unanime de la Commission paritaire, obtenir qu'il soit dérogé aux conditions de carrière posées à l'art. 5 dans les cas ci-après:

§ 1. *le travailleur ne satisfait pas à la condition de carrière posée à l'art. 5 § 1, chez le dernier employeur, mais:*

1° la carrière a été effectuée dans la même entreprise qui, pendant cette carrière, a modifié sa dénomination ou sa forme juridique.

2° la carrière a été effectuée dans la même entreprise qui, pour une partie de cette carrière, relevait de la compétence d'une autre Commission paritaire que la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

3° il s'agit d'un travailleur qui a été licencié par suite de la faillite d'un employeur du secteur et qui a été engagé par l'employeur actuel. L'ensemble de la carrière à prouver doit avoir été prestée dans le secteur.

Dans ces trois cas, le travailleur doit prouver sa carrière comme il est stipulé à l'art. 5 §2.

§ 2. *Le travailleur satisfait à la condition de carrière posée à l'art. 5 § 1, ou satisfait à l'une des exceptions formulées à l'art. 6 § 1, mais il ne satisfait pas à la condition de carrière posée à l'art. 5 §2.*

§ 3. *Le travailleur ne satisfait pas à la condition de carrière posée à l'art. 5 § 1, ni à celle posée à l'art. 5 § 2.*

Dans ce cas,

a) l'employeur doit poser sa question formellement et il doit la motiver.

b) Le travailleur doit prouver une carrière d'au moins 5 ans chez cet employeur conformément aux dispositions de l'art 5 § 1 et § 2 ou de l'art. 6 § 1. Ces 5 années doivent se situer immédiatement avant la prépension.

Chapitre III - Allocation complémentaire

Art. 7. Les ouvriers visés à l'art. 3 ont droit à une allocation complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour prépensionnés. Cette allocation complémentaire est payée mensuellement.

Art. 8. L'allocation complémentaire, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyée dès la fin du délai de préavis légal normal jusqu'à l'âge de la retraite.

L'allocation complémentaire correspond à la moitié (50%) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.

*Art. 9. L'allocation complémentaire, telle que fixée à l'art. 8, est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation conformément à la convention collective de travail du 24 mars 1993, arrêté royal du 10 juin 1994, *Moniteur belge* du 1er septembre 1994, **modifiée par la CCT du 19 novembre 1997.***

*Art. 10. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour prépensionnés, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à la carrière professionnelle telles que fixées **aux articles 4, 5 et 6.** Comme preuve **du fait qu'il satisfait à la condition légale de carrière,** le travailleur remettra à l'employeur une attestation destinée à cet effet.*

Art. 11. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la prépension est obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.

6

Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois ***au moins***. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 sont automatiquement appliquées. L'entreprise qui répond à l'un des six critères cités à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 définissant les entreprises en difficulté ou en restructuration et qui est reconnue comme telle par le Ministre de l'Emploi et du travail, peut être dispensée de l'obligation de remplacer.

Chapitre IV - Validité

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le ***1er janvier 1999*** et cesse d'être en vigueur le ***1er janvier 2001***.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du ***14 mai 1997***, arrêté royal du ***..../19..***, *Moniteur belge* du ***..../19..***.

NEERLEGING-DIENST

0 2 - 07 - 1000

03.09.99

59339 / 100/126

15.06.1999

RB/jb

Titel 2 - Sectoraal brugpensioen

Cao van 3/5/1999 Kb van/19.., Belgisch staatsblad van/19.. tot wijziging en vervanging van de Cao van 14 mei 1997, Kb van/19.., Belgisch staatsblad van/19..

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (*Belgisch staatsblad* van 31 januari 1975) en van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (*Belgisch staatsblad* van 11 december 1992).

Art. 3. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden bepaald in artt. 4 en 5 of 6.

Hoofdstuk II - Leeftijdsvoorwaarden

Art. 4. Leeftijd

Kunnen aanspraak maken op het brugpensioen, de arbeiders die tussen 1 januari 1999 en 1 januari 2001 worden ontslagen en de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt.

Art. 5. Loopbaan

§ 1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het brugpensioen, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een ononderbroken loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15jaar in de sector, bij de werkgever die hem ontslaat.

§ 2. De loopbaan wordt bewezen aan de hand van de jaren die onmiddellijk voorafgaan aan de datum waarop het brugpensioen aanvangt en voor dewelke ten minste 220 RSZ-dagen werden aangegeven

De deeltijdse arbeider/ster dient een aantal RSZ-dagen te bewijzen dat overeenkomt met de breuk van zijn/haartewerkstelling (x dagen/5 x 220 dagen of x uren/39 x 220 dagen).

Onder RSZ-dagen wordt verstaan:

1° bezoldigde dagen

Dit zijn: de gewerkte dagen, de dagen gewaarborgd weekloon waarover RSZ bijdragen verschuldigd zijn, de dagen klein verlet, betaalde dagen wegens educatief verlof, de inhaalrustdagen wegens arbeidsduurvermindering, meer- of overuren en de betaalde feestdagen.

2° wettelijke vakantiedagen

Art. 6. Afwijking op de loopbaanvereisten

De werkgever die erom verzoekt kan, met de unanieme goedkeuring van het Paritair Comité, verkrijgen dat van de in art. 5 gestelde loopbaanvereisten wordt afgeweken in de hiernavolgende gevallen.

§ 1. De werknemer voldoet niet aan de loopbaanvereiste onder art. 5 § 1, bij de laatste werkgever, doch:

1° de loopbaan werd vervuld in eenzelfde onderneming die gedurende die loopbaan haar benaming of vennootschapsvorm heeft gewijzigd.

2° de loopbaan werd vervuld in eenzelfde onderneming die voor een gedeelte van die loopbaan ressorteerde onder de bevoegdheidssfeer van een ander Paritair Comité dan het Paritair Comité voor Stoffering & Houtbewerking.

3° het gaat om een werknemer die werd ontslagen ingevolge faillissement bij een werkgever van de sector en werd aangeworven door de huidige werkgever. De gehele te bewijzen loopbaan dient dan in de sector te zijn gepresteerd.

In deze 3 gevallen moet de werknemer de loopbaan bewijzen zoals bepaald onder art. 5 § 2.

§ 2. De werknemer voldoet aan de loopbaanvereiste onder art. 5 § 1, of beantwoordt aan de uitzonderingen onder art. 6 § 1, doch voldoet niet aan de loopbaanvereiste onder art. 5 § 2.

§ 3. De werknemer voldoet noch aan de loopbaanvereiste onder art. 5 § 1 noch deze onder art. 5 § 2.

In dit geval dient:

a) de werkgever zijn vraag uitdrukkelijker te stellen en te motiveren.

b) de werknemer een loopbaan van ten minste 5 jaar bij deze werkgever te bewijzen, conform de bepalingen van de art. 5 § 1 en § 2 of art. 6 § 1. Deze 5 jaren moeten zich situeren onmiddellijk vóór het brugpensioen.

Hoofdstuk III - Aanvullende vergoeding

Art. 7. De arbeiders omschreven in art. 3 hebben recht op een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor bruggepensioneerden. Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 8. De aanvullende vergoeding, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend vanaf het einde van de normale wettelijke opzeggingstermijn tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de aanvullende vergoeding vallen ten laste van de arbeider.

Art. 9. De aanvullende vergoeding, zoals bepaald in art. 8, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, zoals dat is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1993, koninklijk besluit van 10 juni 1994, Belgisch staatsblad van 1 september 1994, gewijzigd bij CAO van 19 november 1997.

Art. 10. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor werkloosheidsvergoeding voor bruggepensioneerden o.m. wat de loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artt. 4, 5 en 6. Als bewijs van het feit dat hij de wettelijke loopbaanvereiste vervult, zal de werknemer een daartoe bestemd attest overhandigen aan de werkgever.

Art. 11. De werkgever die met het oog op het brugpensioen zijn arbeider ontslaat, is verplicht die te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 7 december 1992 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden automatisch de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 7 december 1992. De onderneming die beantwoordt aan één der zes criteria vernoemd in het koninklijk besluit van 7 december 1992 mbt de definiëring van bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering en die aldus erkend is door de Minister van Tewerkstelling en arbeid, kan van vervanging worden vrijgesteld.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 12. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari **1999**, ze houdt op van kracht te zijn op 1 januari **2001**.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1997, **koninklijk** besluit van, *Belgisch staatsblad*