

Sectoraal SWT in het kader van de lange loopbanen

Cao van 6 november 2013, ter verlenging van de cao van 26 juni 2013, neergelegd ter griffie op 2 juli 2013 en geregistreerd onder het nummer 116052

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), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005) en de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten.

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

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

Kunnen na ontslag aanspraak maken op het sectoraal stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de arbeiders(sters):

- die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt
- die voldoen aan de loopbaanvoorwaarden zoals gesteld in art. 3, § 2 van het KB van 3 mei 2007, tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (verder: SWT).

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat.

De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was.

Deze werknemer kan om voormelde reden niet voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend vanaf het einde van de normale wettelijke opzeggingstermijn tot de pensioengerechtigde leeftijd.

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

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de

collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoreferentemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2013 inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden, tot verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2013, neergelegd ter griffie op 2 juli 2013 en geregistreerd onder het nummer 116050.

Art. 9. De bedrijfstoeslag SWT zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

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 leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 11. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht die te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 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 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 12. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2013 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2015.

RCC sectoriel dans le cadre des carrières de longue durée

CCT du 6 novembre 2013, prolongeant la CCT du 26 juin 2013, déposée au greffe le 2 juillet 2013 et enregistrée sous le numéro 116052

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 la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (*Moniteur belge* du 6 avril 2012) et ses arrêtés d'exécution.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail 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.

Chapitre II - Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales

Peuvent prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise, après licenciement, les ouvriers (ières)

- qui ont atteint l'âge de 58 ans
- qui répondent aux conditions d'ancienneté prescrites par l'art. 3, § 2 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire

§1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, 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 d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.

La carrière est calculée de date à date.

§2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.

Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie. Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

Chapitre III – Complément d'entreprise

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé dès la fin du délai de préavis légal normal jusqu'à l'âge de la retraite.

Le complément d'entreprise 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.

Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage de la possibilité de diminuer sa carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.

Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail du 6 novembre 2013 relative aux conditions de salaire et de travail, remplaçant la convention collective de travail du 26 juin 2013, déposée au greffe le 2 juillet 2013 et enregistrée sous le numéro 116050.

Art. 9. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.

Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

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 RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 11. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.

Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont automatiquement appliquées.

Chapitre IV - Validité

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} novembre 2013 et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2015.