

Cao van 6 juli 2015 betreffende het SWT "op 56 of 58 jaar met 40 jaar effectieve prestaties"

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), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en cao nr 115 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Art. 3. Deze 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 de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leefijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leefijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel, de werknemers die worden ontslagen, behalve om dringende reden, en die gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst **58 jaar of ouder** zijn, en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze cao. De werknemer die voldoet aan de in de vorige leden bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2016 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

In afwijking van het vorige lid geldt het in deze cao bedoelde stelsel ook voor de werknemers die voor 1 januari 2016 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden, en die uiterlijk op 31 december 2015 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van **56 jaar** bereiken en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen. Deze werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en voor 1 januari 2016. De werknemer die voldoet aan deze voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2015 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

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 op de leeftijd van 58 jaar niet altijd 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 tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoferfemaandloon. 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 brutorefertemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoferfemaandloon 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, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2015 inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan 123,50 euro per maand, wordt verhoogd tot 123,50 euro.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10

De werkgever kan de bedrijfstoeslagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- De terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld.
- De terugvordering slaat op de bedrijfstoeslagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1.
- De terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal 94,20 euro van de bruto bedrijfstoeslag per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals

die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelag in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en gehervardeerde bedrag van de bedrijfstoelag.

- De terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Voor het SWT vanaf de leeftijd van 56 jaar zoals dat mogelijk is in toepassing van art. 4, 2de lid van deze cao, geldt dat de terugbetaling slechts plaats heeft vanaf de maand dat de betrokkene de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt.

Art. 11. De bedrijfstoelag 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. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze 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 de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2017.

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 leurs arrêtés d'exécution, à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la CCT n° 115 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

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 avoir droit à ce régime les travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, de **58 ans ou plus** à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2016 maintient le droit au complément d'entreprise.

En dérogation à l'article précédent, le régime visé dans la présente convention bénéficie aux travailleurs qui sont licenciés avant le 1^{er} janvier 2016, sauf en cas de motif grave, et qui atteignent l'âge de **56 ans**, au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail, et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention et avant le 1^{er} janvier 2016. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2015 maintient le droit au complément d'entreprise.

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. *à l'âge de 58 ans,*

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 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 conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail du 6 juillet 2015 concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 euros par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 euros.

L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.

Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application:

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 euros maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.

- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Pour le RCC à partir de 56 ans, comme c'est possible en application de l'art. 4, 2^e alinéa de la présente CCT, le remboursement n'a lieu qu'à partir du mois au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge de 58 ans.

Art. 11. 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. 12. 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. 13. 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 appliquées.

Chapitre IV - Validité

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2017.