

Sous-commission paritaire pour la récupération de produits divers.	Paritair subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.
<p data-bbox="188 280 778 371"><i>Convention collective de travail du 26 juin 2015 instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans</i></p> <p data-bbox="188 405 687 439"><u>CHAPITRE Ier. - Champ d'application</u></p> <p data-bbox="188 472 296 499">Article 1</p> <p data-bbox="188 501 778 651">La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération des produits divers.</p> <p data-bbox="188 685 778 775">Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.</p> <p data-bbox="188 842 699 875"><u>CHAPITRE II : Portée de la convention</u></p> <p data-bbox="188 909 256 936">Art. 2</p> <p data-bbox="188 938 778 1055">La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.</p> <p data-bbox="188 1122 256 1149">Art. 3</p> <p data-bbox="188 1151 778 1391">Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 par le Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise</p> <p data-bbox="188 1491 778 1794">Conformément aux dispositions de l'arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 60 ans. Les ouvriers de sexe masculin devront prouver un passé professionnel de 40 ans et les ouvriers de sexe féminin devront prouver un passé professionnel de 31 ans en 2015, de 32 ans en 2016 et de 33 ans en 2017.</p> <p data-bbox="188 1827 256 1854">Art. 4</p> <p data-bbox="188 1856 778 2007">La disposition prévue à l'article 3 ne porte pas préjudice aux dispositions sectorielles existantes qui permettent le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise sous certaines conditions à partir d'un âge inférieur.</p>	<p data-bbox="810 280 1394 371"><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2015 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar</i></p> <p data-bbox="810 405 1310 439"><u>HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied</u></p> <p data-bbox="810 472 911 499">Artikel 1</p> <p data-bbox="810 501 1394 651">Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.</p> <p data-bbox="810 685 1394 808">Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.</p> <p data-bbox="810 842 1394 909"><u>HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de overeenkomst</u></p> <p data-bbox="810 943 879 969">Art. 2.</p> <p data-bbox="810 972 1394 1088">Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen.</p> <p data-bbox="810 1122 879 1149">Art. 3.</p> <p data-bbox="810 1151 1394 1458">Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, en van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.</p> <p data-bbox="810 1491 1394 1794">Overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de minimumleeftijd om deze regeling van aanvullende vergoeding te kunnen genieten, vastgesteld op 60 jaar. Mannelijke arbeiders zullen een beroepsverleden van 40 jaar moeten aantonen en vrouwelijke arbeiders een beroepsverleden van 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017.</p> <p data-bbox="810 1827 879 1854">Art. 4.</p> <p data-bbox="810 1856 1394 1984">De regeling zoals bepaald in artikel 3 doet geen afbreuk aan bestaande sectorale regelingen, die het bruggpensioen onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken vanaf een lagere leeftijd.</p>

CHAPITRE III : Bénéficiaires de l'indemnité complémentaire

Art. 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, rendue obligatoire par l'arrêté Royal de 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à tous les ouvriers qui sont licenciés pour toute autre raison que le motif grave, et qui auront droit, durant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge et la carrière mentionnés à l'article 3 ci-dessus au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV : Conditions d'âge et d'ancienneté (période du 01/01/15 jusqu'au 31/12/17 inclus)

Art. 6

§ 1. Tous les ouvriers, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave, ont droit au régime de chômage avec complément d'entreprise et aux allocations complémentaires, prévues à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, à condition que :

au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, ils soient âgés de 60 ans ou plus, et ;

qu'ils puissent au moment de la cessation de leur contrat de travail justifier une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de 40 ans pour les ouvriers de sexe masculin et de 31 ans en 2015, de 32 ans en 2016 et de 33 ans en 2017 pour les ouvriers de sexe féminin.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Par « moment de la cessation du contrat de travail », il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment

HOOFDSTUK III. – Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

Art. 5.

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, welke algemeen bindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 tricies sexies van 27 april 2015, aan alle arbeiders die worden afgedankt om elke andere dan een dringende reden en die gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 recht zullen hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkering en die de leeftijd en de loopbaan, zoals vermeld in artikel 3 hierboven, zullen hebben bereikt uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden (periode van 01/01/15 tot en met 31/12/17)

Art. 6.

§ 1. Alle arbeiders die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden, hebben recht op bruggpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij:

op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract en tijdens de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017, 60 jaar of ouder zijn en;

op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar voor mannen en van 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017 voor vrouwen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2. Onder "moment van het beëindigen van het arbeidscontract" dient te worden verstaan ofwel het moment waarop de arbeid(st)er zijn/haar arbeidsprestaties beëindigt na voltooiing van de opzeggingstermijn, ofwel, bij ontbreken van een opzeggingstermijn of wanneer de ter kennis gebracht opzeggingstermijn voortijdig beëindigd

où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

CHAPITRE V. – Paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative

Art. 7

L'employeur prend à sa charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que la totalité des cotisations capacitives, y compris la cotisation patronale mensuelle compensatoire, comme disposé à l'article 111 de la Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant diverses dispositions.

Art. 8

Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

CHAPITRE VI : Validité

Art. 9

La présente convention collective de travail produit ses effets dès le 1er janvier 2015 et viendra à expiration le 31 décembre 2017.

wordt, het moment waarop de arbeid(st)er de onderneming verlaat.

HOOFDSTUK V. – Betaling van de aanvullende vergoeding en van de hoofdelijke bijdrage

Art. 7.

De werkgever neemt de betaling van de aanvullende vergoeding, alsmede het geheel van de hoofdelijke bijdragen met inbegrip van de bijzondere compenserende maandelijksse werkgeversbijdrage, zoals opgenomen in artikel 111 van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, op zich.

Art. 8.

Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

HOOFDSTUK VI. – Geldigheid

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.