



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour la récupération
de produits divers**

**CCT n° 132023/CO/142.04
du 30/11/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 1^{er}, § 1^{er}, doit être corrigé comme suit :
"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van
toepassing op de werkgevers en op de arbeiders
van de ondernemingen die onder de bevoegdheid
vallen van het Paritair Subcomité voor de
terugwinning van allerlei producten."
- A l'article 3, second tiret, il faut ajouter "van deze
35 jaar loopbaan" après "ofwel minstens 7 jaar".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de terugwinning van
allerlei producten**

**CAO nr. 132023/CO/142.04
van 30/11/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 1, § 1 moet als volgt verbeterd
worden : "Deze collectieve arbeidsovereen-
komst is van toepassing op de werkgevers en
op de arbeiders **van de ondernemingen** die
onder de bevoegdheid vallen van het Paritair
Subcomité voor de terugwinning van allerlei
producten."
- In artikel 3, tweede streepje, moet "van deze
35 jaar loopbaan" ingevoegd worden na
"ofwel minstens 7 jaar".

Beslissing van

24 -06- 2016

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DES PRODUITS DIVERS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november
2015

Convention collective de travail du 30 novembre
2015

**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG OP 58 JAAR NA 35 JAAR
BEROEPSVERLEDEN – ZWAAR BEROEP**

**RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT
D'ENTREPRISE À 58 ANS APRÈS 35 ANS DE
PASSÉ PROFESSIONNEL – MÉTIER LOURD**

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Art. 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van artikel 3, §3 KB 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015-2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Voor de punten die niet door deze overeenkomst geregeld zijn, onverminderd gunstiger bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

HOOFDSTUK II. - Toekenningsvoorwaarden

Art. 3

Deze overeenkomst heeft tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en

CHAPITRE I. - Champ d'application

Art. 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération des produits divers.

§ 2. Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application de la convention collective de travail n° 113 fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention, il est fait application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

CHAPITRE II. – Conditions d'octroi

Art. 3

La présente convention collective de travail vise à octroyer, en cas de licenciement, un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans ou plus et ont au moins 35 ans de carrière professionnelle, à condition :

een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben, mits:

- ofwel minstens 5 jaar van deze 35 jaar loopbaan, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

van deze 35 jaar loopbaan
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

HOOFDSTUK III. – Behoud van de leeftijdsvoorwaarde

Art. 4

Deze overeenkomst heeft ook tot doel, op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 afgesloten in de Nationaal Arbeidsraad, voor de periode 2015-2016 de leeftijd vast te stellen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die

- soit qu'au moins 5 ans de ces 35 ans de carrière professionnelle, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- soit qu'au moins 7 ans de ces 35 ans de carrière professionnelle, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

CHAPITRE III. – Maintien de la condition d'âge

Art. 4

La présente convention collective de travail a également pour objet de fixer, en application de la convention collective de travail n° 113 conclue au sein du Conseil national du travail, pour la période 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs âgés licenciés, qui ont été occupés dans un métier lourd.

worden ontslagen.

Art. 5

Voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 58 jaar.

De werknemer moet de in het vorige lid vastgestelde leeftijd hebben bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst. De werknemer moet bovendien worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen

Art. 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2015. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Art. 5

Pour la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge fixé à l'alinéa précédent au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la durée de validité de la présente convention. Le travailleur doit en outre être licencié durant la période de validité de la présente convention.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 6

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2015. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.