

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar met minstens 40 jaar loopbaan

CAO van 20 oktober 2015 met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 56 jaar met een loopbaan van 40 jaar, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 1. Deze CAO heeft tot doel, de regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de bepalingen voorzien in de artikelen 45 tot en met 47 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, voor een bepaalde duur te verlengen van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015, volgens de hierna volgende modaliteiten.

Artikel 2. Deze CAO is, overeenkomstig artikel 1 hierboven, van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

Artikel 3. De in artikel 1 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het ogenblik het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2015;
- 2° die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- 3° voldoen aan de ter zake geldende voorwaarden voorzien in de wetgeving ter zake en meer bepaald in het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, in de artikelen 45 tot en met 47 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, en artikel 16, § 5 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- 4° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden, en dit volgens de modaliteiten zoals vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken bedienden zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

Artikel 4. Voor de betrokken bedienden gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO's nr. 17, in de artikelen 45 tot en met 47 van de wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoorden.

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in de artikelen 6 en 7 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de bedienden.

Artikel 5. De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Artikel 6. De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Het bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

- gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;
- herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgesteld, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

Artikel 7. De betrokken bedienden in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, doorbetaald worden.

Indien zij het werk niet hernemen zullen zij om de drie maand het bewijs voorleggen dat zij van de werkloosheidsuitkeringen blijven genieten.

Artikel 8. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2015.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk besluit wordt gevraagd.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans moyennant une carrière de 40 ans

CCT du 20 octobre 2015 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans moyennant une carrière de 40 ans conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 1^{er}. La présente CCT a pour objet d'instituer, pour une durée limitée à la période s'étendant du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015 inclus et selon les dispositions prévues par les articles 45 à 47 inclus de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation des mesures de crise et exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, selon les modalités suivantes.

Article 2. La présente CCT s'applique, conformément à l'article 1^{er} ci-avant, aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire.

Article 3. Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1^{er} de la présente CCT est prévu pour les employés:

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2015, l'âge de 56 ans ou plus;
- 2° qui peuvent se prévaloir, au moment de la fin du contrat de travail, d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que salarié;
- 3° satisfaisant aux conditions prévues en la matière par la législation et plus particulièrement par l'arrêté royal du 7 décembre 1992, relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, par les articles 45 à 47 inclus de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation des mesures de crise et exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, et par l'article 16, § 5 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- 4° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les employés concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4. Pour les employés concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 précitée, et les articles 45 à 47 inclus de la loi portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation des mesures de crise et exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail. Par conséquent, cette indemnité

complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence de l'employé.

Article 5. L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

Article 6. L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

Le montant est, conformément à l'article 8 de la convention collective n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail:

- lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage;
- révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Article 7. Les employés concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

S'ils reprennent une activité auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant, le paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée est maintenu, conformément aux dispositions de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

S'ils ne reprennent pas une activité, ils fourniront tous les trois mois la preuve qu'ils continuent à bénéficier des allocations de chômage.

Article 8. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et prend fin le 31 décembre 2015.

Elle sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.