

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
26 november 2019*

**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG OP 59 JAAR NA 35 JAAR
BEROEPSVERLEDEN – ZWAAR BEROEP
01.01.2021 – 30.06.2021**

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Art. 1

§ 1. 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.

§ 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. 140 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, 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 bedrijfstoeslag toe te kennen aan werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn.

De werknemers moeten ook een loopbaan 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;
- 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 minumprestaties 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 tot doel, op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 de leeftijd vast te stellen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Art. 5

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet de in de vorige leden 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 2021. Zij houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.