

Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC 113)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende de invoering, van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar (stelsel 33/20 - zwaar beroep)

ARTIKEL 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf ressorteren (PC 113), met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen (PSC 113.04).

Met "werknemers" worden bedoeld: de arbeiders en de arbeidsters.

ARTIKEL 2

De huidige CAO wordt gesloten ter uitvoering van het KB van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna KB van 03.05.2007).

De huidige cao wordt gesloten ter uitvoering van de volgende CAO's gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR).

- nr. 151 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een

- zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn (hierna CAO nr. 151);
- nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (hierna CAO nr. 17).

ARTIKEL 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, §1 van het KB van 03.05.2007 en onder voorbehoud van eventuele aanpassingen aangebracht aan deze reglementering, wordt een recht op bedrijfstoelage voor het conventioneel stelsel van werkloosheid (SWT) toegekend, voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) en die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen;
- ontslagen worden, tenzij om dringende reden, tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2023;
- uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 33 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen;
- op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst,
 - ofwel minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties (minstens 75 nachten per jaar);
 - ofwel hebben gewerkt in het kader van een zwaar beroep;

- 1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

In toepassing van artikel 3, §1, 5^{de} lid van het KB van 03/05/2007 en artikel 2, §2, b) van de voormelde CAO nr. 151, 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 minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren. Onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

ARTIKEL 4

Het nettoverfertoelon wordt berekend op basis van de voltijds arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijds prestaties in het kader van het tijdscrediet

ARTIKEL 5

Voor de punten die niet werden geregeld in artikelen 2 en 3, en ook niet door de CAO nr. 151, onder andere voor de berekeningsvoorwaarden, de procedure, de betalingsmodaliteiten van de bedrijfstoelag, zijn de bepalingen van de CAO nr. 17 van toepassing.

ARTIKEL 6

De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelag wordt berekend op 100 pct. van het brutoloon.

ARTIKEL 7

De bedrijfstoelag vormt in ieder geval een maximale tussenkomst van de onderneming; het bedrag van deze vergoeding wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten inzake de werkloosheidsuitkeringen. Bovendien wordt het bedrag van de toeslag jaarlijks door de Nationale Arbeidsraad herzien, op 1 januari, naargelang de algemene loonevolutie.

Elke andere tussenkomst toegekend aan de werknemers die genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag op grond van reglementaire, wettelijke of conventionele maatregelen, huidige of toekomstige, zal in

vermindering komen van de
werkgeverstussenkomst.

Het recht op bedrijfstoelage ten laste van het bedrijf is gebonden aan de voorwaarde dat zij recht hebben en genieten van werkloosheidsuitkeringen. De uitbetaling van de aanvullende vergoeding eindigt bij het overlijden van de rechthebbenden.

De modaliteiten van de maandelijkse uitbetaling van de bedrijfstoelage zullen worden bepaald door de directie, in overleg met de vakbondsafvaardiging en de betrokkenen.

De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoelage is verplicht zijn bedrijf op de hoogte te houden van alle veranderingen inzake zijn statuut van werkloze met bedrijfstoelage. Hij moet in het bijzonder :

- driemaandelijks het bewijs leveren dat hij werkloosheidsuitkeringen geniet;
- de onderneming op de hoogte stellen van de hervatting van beroepsbezigheid.

ARTIKEL 8

De werknemer die geniet van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal vervangen worden volgens de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Zij wordt 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.