

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2019
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 59 jaar en 35 loopbaan zwaar beroep (nachtarbeid)
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN
Art. 2 - Rekening houdend met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werknemers die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.
Art. 3 -De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :
1. Ze worden ontslagen tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021
2. De werknemer moet de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
4. ze 20 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector.
Voorde berekening van deze jaren, - kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds; - worden gelijkgesteld de periodes van tijdskrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van

<p>tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.</p> <p>- kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren.</p>	
<p>5. ze een loopbaan van minstens 35 jaar kunnen aantonen als loontrekkende werknemer waarvan 20 jaar met nachtarbeid, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad. Van deze 20 vereiste jaren nachtarbeid, moet 5/7 jaar uitgeoefend worden binnen de 10/15 laatste jaren voorafgaand het einde van het contract. Deze jaren worden berekend van datum tot datum.</p>	
<p>De sociale partners zijn akkoord om het begrip « nachtarbeid » in de sector als volgt te bepalen : wordt beschouwd als nachtwerknemer indien minimaal 26,4% van de effectief gepresteerde tijd gedekt wordt door een nachtpremie.</p>	
<p>HOOFDSTUK 3 - BEDRAG EN UITKERING</p>	
<p>Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.</p>	
<p>§ 2. Arbeiders : Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend:</p>	
<p>a) (gemiddeld bruto uurloon op een referentieperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden</p>	
<p>Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.</p>	
<p>b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;</p>	
<p>c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men</p>	

het maandelijks netto referentieloon;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.
§ 3. Bedienden :
De nettoreferentiewedde wordt als volgt berekend:
a) $(\text{gemiddelde brutowedde op een referentieperiode van 3 maanden}) + (\text{eindejaarspremie}/12)$
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."
b) dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse brutowedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden;
c) men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of, voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.
Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.
HOOFDTUK 4- BETALING VAN DE VERGOEDING
Art. 5 - Om de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te verdelen, hebben de sociale partners beslist de betaling van de aanvullende vergoeding toe te vertrouwen aan een paritair orgaan.

<i>Afdeling 1 : voor de arbeiders</i>
Art. 6 - §1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking.
§ 2. Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen na voorafgaande schriftelijke melding aan het Fonds door de werkgever omtrent zijn voornemen om van onderhavige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te maken en na ontvangst van een gunstig advies van de raad van bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoeslag door de RVA.
In geval van ongunstig advies van de RVA is de aanvullende vergoeding voor de ontslagen arbeiders bedoeld in artikel 2 ten laste van de werkgever.
§ 3. De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.
§ 4. Om de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.
§ 5. De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (registratienummer 135595/Co/317).
Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op de wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.
§ 6. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.
<i>Afdeling 2 : voor de bedienden</i>

Art. 7 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan een paritair orgaan samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

§ 2. Hiertoe komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pet. van de brutowedden aan 100 pet. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.

Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder zijn leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.

§ 3. De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage tot op de wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.

§ 4. De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.

§ 5. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

§ 6. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkeringen heeft ontvangen.

HOOFDSTUK 5 - TOEZICHT

Art. 8- § 1 Arbeiders: De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Bedienden: Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie houdt het onder artikel 7 § 1 aangewezen paritair orgaan toezicht op de uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK 6 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Art. 9 - De werknemer die tijdskrediet geniet, zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of loopbaanonderbreking kan het voordeel van de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers verkrijgen, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Ingeval de werknemer de bepalingen van alinea 1 van dit artikel kan genieten, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd

Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.

HOOFDSTUK 7 - VERVANGING

Art. 10 - De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de begunstigde

van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die jonger is dan 62 jaar op het ogenblik van de opname.

HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN

Art. 11 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.