

Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021

Cao stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op de leeftijd van 58 jaar voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (35 jaar)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- Artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- 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;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever de in artikel 1 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd hebben bereikt van 58 jaar gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

3° het bewijs geleverd hebben dat zij als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 6 van deze overeenkomst.

§ 3. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van een arbeider/arbeidster die deel uitmaakt van een gezin met één inkomen.

Dit geldt niet voor SWT die worden ingebracht in ondernemingen in herstructurering of in moeilijke^{die} verkeren.

Voor de werknemers die voor hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkhervatting hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.