

CAO STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(Zwaar industrie)
CCT REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT
(métiers)

Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136.00]

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2021

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking

Art. 2. Wettelijke basis

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 bedrijfstoeslag (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;

- 2
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling 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.

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. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vereiste beroepsloopbaan is 35 jaar als werknemer die in een zwaar beroep is tewerkgesteld en moet uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, 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.

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 minimumprestaties 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.

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

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.

§6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd – anciënniteit
60 jaar - 5 jaren
59 jaar - 6 jaren
58 jaar - 7 jaren
57 jaar - 8 jaren
56 jaar - 9 jaren

§7. De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

Art. 4. De bedrijfstoeslag

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

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

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

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

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

De bedrijfstoelage 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. Tussenkost van het Fonds voor Bestaanszekerheid

- Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Art. 6. 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. 7. Slotbepalingen

De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.