

<p>Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking (Arbeiders)</p>
<p>CAO VAN 25 NOVEMBER 2021 BETREFFENDE HET SWT MEDISCHE REDENEN OP 58 JAAR</p>
<p>Hoofdstuk I - Toepassingsgebied</p>
<p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.</p>
<p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao nr. 150 van 15 juli 2021.</p>
<p>Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.</p>
<p>Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden</p>
<p>Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden</p> <p>Kunnen aanspraak maken op dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de arbeiders(sters) die, behoudens omwille van dringende reden, ontslagen zijn tijdens de</p>

geldigheidsperiode van deze cao en gedurende deze periode en ten laatste op het ogenblik van ~~het einde~~, van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en ten laatste op het ogenblik van ~~het einde~~ van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar.

Bovendien moeten zij volgend bewijs leveren:

- voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de cao nr. 150.
- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van de cao nr. 150.
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 8 van de cao nr. 150.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na 30 juni 2023, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de voorwaarden inzake leeftijd en beroepsloopbaan vervult, en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 30 juni 2023 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 30 juni 2023 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en na die datum ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een

loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar anciënniteit bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het netto referentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van

<p>het brutorefertemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.</p> <p>Het nettorefertemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.</p>
<p>Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals die is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.</p>
<p>Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens artt 7 en 8 lager is dan 123,50 euro per maand, wordt verhoogd tot 123,50 euro.</p> <p>Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.</p>
<p>Art. 10 De werkgever kan de bedrijfstoeslagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao.</p> <p>Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> – De terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld. – De terugvordering slaat op de bedrijfstoeslagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1.

- De terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal 94,20 euro van de bruto bedrijfstoeslag per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelag in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelag.
- De terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoelag zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast

voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.
Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur
Art. 14. De de collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.