

Paritair Subcomité voor de vezelcement
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 AUGUSTUS 2019 BETREFFENDE
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VANAF 59 JAAR
NA 40 JAAR LOOPBAAN VOOR DE PERIODE 2019-2020

hoofdstuk 1. TOEPASSINGSGEBIED

artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de vezelcement (PSC 106.03).

Onder "werknemers" wordt verstaan: arbeiders en arbeidsters.

hoofdstuk 2. ALGEMENE BEPALINGEN

artikel 2. In de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 wordt in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en 135 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad de SWT-regeling uitgebreid tot de werknemers van 59 jaar en ouder die worden ontslagen om elke andere dan dringende reden, indien zij voldoen aan de voorwaarde van een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende waarvan 10 jaar in de sector vezelcement.

artikel 3. De leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar dient vervuld te zijn in de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020, en bovendien op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

artikel 4. De werknemer verbindt er zich toe de werkgever in kennis te brengen van iedere wijziging die nuttig is om de eventuele inhoudingen en heffingen correct toe te passen.

Zo zal onder andere de werknemer verwittigen wanneer:

- zijn gezinslast wijzigt;
- hij als uitkeringsgerechtigde werkloze het werk hervat bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige in hoofdberoep;
- hij als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep stopt en uitkeringsgerechtigde werkloze wordt.

artikel 5. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quarter van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze werknemers het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op de aanvullende vergoeding zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen werknemers geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels te genieten,

behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel).

artikel 6. De werkgever verbindt er zich toe aan de werknemer bovenvermelde vergoedingen te betalen tot de pensioengerechtigde leeftijd, ongeacht de werknemer het werk hervat of niet.

artikel 7. Voor het bepalen van het netto referteloon wordt de RSZ berekend op 100 % i.p.v. 108 % van het brutoloon van de werknemer.

artikel 8. Het netto referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de werknemer uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

hoofdstuk 3. FINANCIERING

artikel 9. Alle SWT-ers vanaf 59 jaar zullen gefinancierd worden volgens de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 1985 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid.

De volledige financiering van de kosten, voortvloeiend uit elke SWT-regeling, zowel deze ingevoerd in het raam van de bevordering van de tewerkstelling als andere, valt integraal ten laste van de respectievelijke ondernemingen.

hoofdstuk 4. GELDIGHEIDSDUUR

artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Sous-commission paritaire pour le fibrociment
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 AOÛT 2019 RELATIVE AU
RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) À PARTIR DE 59 ANS
APRÈS 40 ANS DE CARRIÈRE POUR LA PÉRIODE 2019-2020

Chapitre 1^{er}. CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le fibrociment (SCP 106.03).

Par «travailleurs», on entend les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre 2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2. Au cours de la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, en exécution des conventions collectives de travail 134 et 135 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est étendu aux travailleurs de 59 ans et plus licenciés pour tout motif autre que le motif grave, s'ils satisfont à la condition d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié, dont 10 ans au sein du secteur du fibrociment.

Article 3. La condition d'âge de 59 ans doit être remplie au cours de la période entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020 et, en outre, au moment de la cessation du contrat de travail.

Article 4. Le travailleur s'engage à informer l'employeur de toute modification utile à l'application correcte des prélèvements et retenues éventuels.

Le travailleur avertira notamment lorsque:

- il y a une modification de sa charge de famille;
- en tant que chômeur indemnisé, il reprend le travail auprès d'un nouvel employeur ou s'établit en tant qu'indépendant en profession principale;
- il cesse ses activités en tant que travailleur salarié ou indépendant à titre principal et devient chômeur indemnisé.

Article 5. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge de l'employeur précédent, lorsque ces travailleurs reprennent le travail en tant que salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'indemnité complémentaire accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au précédent paragraphe, les travailleurs ne peuvent cumuler deux régimes complémentaires ou plus. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Article 6. L'employeur s'engage à verser au travailleur les indemnités susdites jusque l'âge légal de la pension, peu importe que le travailleur reprenne ou non le travail.

Article 7. Pour déterminer le salaire net de référence, l'ONSS est calculé sur 100% au lieu de 108% du salaire brut du travailleur.

Article 8. Le salaire net de référence se calcule sur la base des prestations de travail à temps plein exercées par le travailleur avant le début d'éventuelles prestations à temps partiel dans le cadre du crédit-temps.

Chapitre 3. FINANCEMENT

Article 9. Tous les RCC à partir de 59 ans seront financés conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 31 janvier 1985 relative à la promotion de l'emploi.

Le financement complet des coûts découlant de tout RCC, tant ceux instaurés dans le cadre de la promotion de l'emploi que les autres, est intégralement à charge des entreprises respectives.

Chapitre 4. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2020.