

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de conventionele brugpensioenen in 2011 en 2012

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – VOLDTIJD CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 2. Brugpensioen vanaf 58 jaar

Tijdens het jaar 2011, wordt het brugpensioen toegestaan volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 en later gewijzigd; in geval van ontslag, behalve in geval van ontslag wegens dringende reden, aan de arbeider die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt in de loop van de bovenvermelde periode, indien de geïnteresseerde een loopbaan van 37 jaar (33 jaar voor de vrouwen) als loontrekkende kan voorleggen.

Vanaf 1 januari 2012, wordt de loopbaanvoorwaarde opgetrokken tot 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters en 38 jaar voor de arbeiders.

Artikel 3. Brugpensioen vanaf 56 – 57 jaar

De leeftijdsvoorwaarden van elke ondernemings-CAO inzake brugpensioen die een toegangsleeftijd van 56 of 57 jaar voorziet, en die uiterlijk op 31 mei 1986 (56 jaar) of op 31 augustus 1987 (57 jaar) werd neergelegd, en sinds dan zonder onderbreking werd toegepast, worden verlengd mits naleving van de legale mogelijkheden met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties.

Artikel 4. Brugpensioen vanaf 56 jaar met een professionele loopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid

De ontslagen arbeiders die, tijdens de periode 1 januari 2011 tot 31 december 2012, 56 jaar zijn of ouder op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van een andere reden dan een dringende reden en die op dat ogenblik 33 jaar professionele loopbaan kunnen rechtvaardigen als loontrekkende in de zin van artikel 114 § 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hebben recht op het systeem van het voltijds brugpensioen.

Bovendien, moeten deze arbeiders positief, met alle mogelijke bewijsmiddelen, kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, effectief minimum 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime zoals bepaald 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.

Artikel 5. Brugpensioen vanaf 56 jaar met ten minste een professionele loopbaan van 40 jaar

Voor de periode 2011-2012, hebben de arbeiders die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 effectief gepresteerde jaren kunnen voorleggen eveneens de mogelijkheid om met brugpensioen te gaan op 56 jaar in geval van ontslag behalve in geval van ontslag omwille van dringende reden, volgens de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 92 van 20 december 2007 die gesloten werd in de Nationale Arbeidsraad.

De betrokken arbeiders moeten het bewijs kunnen voorleggen dat zij RSZ-bijdragen hebben betaald voor deze prestaties wanneer zij 14, 15 of 16 jaar oud waren.

Wat het begrip effectief gepresteerde jaren betreft, moet er sprake zijn van werkelijk gepresteerde arbeidsdagen overeenkomstig de door de RVA gebruikte definitie.

TITEL III – AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6. Aanvullende vergoeding

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding moet berekend worden op 100 % van het brutoloon. Deze berekeningsmethode geldt enkel voor de brugpensioenen in het kader van sectorale brugpensioenstelsels tijdens de duur van de huidige overeenkomst.

Volgens de CAO nr 17 tricies van de NAR, wordt de brugpensioenvergoeding doorbetaald in geval van werkhervatting of bij het begin van een zelfstandige activiteit. Voor toepassing van deze regel moet men onder doorbetaling verstaan: het voortzetten van de betaling van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan het bedrag waarop de werknemer recht zou hebben indien hij zijn sociale uitkering verder ontvangen had.

Artikel 7. In geval van tijdskrediet

Voor de berekening van de bijkomende vergoeding in geval van conventioneel brugpensioen, wordt het netto-referteloon berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een loon voor voltijdse prestaties is berekend.

TITEL IV – VERVANGING

Artikel 8. Vervangingsplicht

De vervanging van de bruggepensioneerde arbeider zal volgens de wettige maatregelen verlopen. Er zal prioriteit worden gegeven aan de arbeiders met een precair statuut en rekening worden gehouden met de vereiste kwalificatie.

TITEL V – WERKHERVATTING

Artikel 9.

De aanvullende vergoeding wordt doorbetaald in geval van werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

TITEL VI - GELDIGHEID

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2011 en loopt ten einde op 31 december 2012.

Artikel 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

ooOoo

Convention collective de travail du 30 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux prépensions conventionnelles en 2011 et 2012

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

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

TITRE II – PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN

Article 2. Prépension à partir de 58 ans

Au cours de l'année 2011, dans les conditions de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974 et modifiée ultérieurement, la prépension est accordée en cas de licenciement, sauf dans le cas du licenciement pour faute grave, à l'ouvrier ayant atteint l'âge de 58 ans dans le courant de la période susnommée, si l'intéressé peut prouver une carrière de 37 ans (33 ans pour les femmes) en tant que salarié.

A partir du 1^{er} janvier 2012, la condition de carrière est portée à 35 ans en tant que salarié pour les ouvrières et 38 ans pour les ouvriers.

Article 3. Prépension à partir de 56 – 57 ans

Les conditions d'âge de toute convention d'entreprise en matière de prépension qui prévoit un âge d'accès à 55, 56 ou 57 ans, et qui a été déposée au plus tard le 31 mai 1986 (55 et 56 ans) ou le 31 août 1987 (57 ans), et appliquée sans interruption depuis lors, sont prolongées en respectant les possibilités légales à l'exception des conventions collectives de travail de durée déterminée qui ont trait à des opérations de restructuration temporaire.

Article 4. Prépension à partir de 56 avec au moins 33 ans de carrière professionnelle et 20 ans de prestations de nuit

Les ouvriers licenciés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 sont âgés de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail pour une autre raison que la faute grave et qui à ce moment peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié au sens de l'article 114 § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, ont le droit de bénéficier du système de la prépension à temps plein.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver positivement, par tous moyens de preuve, qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé effectivement au minimum

pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 5. Prépension à partir de 56 ans et au moins 40 ans de carrière professionnelle

Pour la période 2011-2012, les ouvriers totalisant une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années effectivement prestées ont également la possibilité de partir à la prépension à l'âge de 56 ans en cas de licenciement sauf pour cas de faute grave, selon les modalités de la convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.

Les ouvriers concernés doivent produire la preuve que des cotisations ONSS ont été payées pour des prestations effectuées lorsqu'ils avaient 14, 15 ou 16 ans.

Pour ce qui concerne la notion d'années effectivement prestées, il doit être question de jours de travail réellement prestés conformément à la définition utilisée par l'ONEM.

TITRE III – INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 6. L'indemnité complémentaire

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension doit être calculée sur 100 % du salaire brut. Ce mode de calcul ne vaut que pour les prépensions dans le cadre des régimes de prépensions sectoriels durant la durée de la présente convention.

Selon la CCT n° 17 tricies du CNT, le paiement de l'indemnité de prépension est poursuivi en cas de reprise de travail ou de commencement d'une activité indépendante. Pour l'application de cette règle, il faut entendre par continuation du paiement, la poursuite du paiement de l'indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal au montant auquel le travailleur aurait eu droit s'il avait continué à percevoir son allocation sociale.

Article 7. En cas de crédit-temps

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de prépension conventionnelle, la rémunération nette de référence est calculée sur base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

TITRE IV – REMPLACEMENT

Article 8. Obligation de remplacement

Le remplacement de l'ouvrier prépensionné se fera conformément aux dispositions légales, la priorité étant accordée aux ouvriers sous statut précaire et compte tenu de la qualification requise.

TITRE V – REPRISE DU TRAVAIL

Article 9. Reprise du travail

L'indemnité complémentaire continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

TITRE VI – VALIDITE

Article 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et expire le 31 décembre 2012.

Article 11.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo