

**Paritair Subcomité voor de terugwinning van
allerlei producten**

**Sous-commission paritaire pour la récupération
des produits divers**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december
2013*

*Convention collective de travail du 17 décembre
2013*

BRUGPENSIOEN VANAF 58 JAAR

PREPENSION A PARTIR DE 58 ANS

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application

Artikel 1.

Article 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération des produits divers.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

**HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de
overeenkomst**

CHAPITRE II : Portée de la convention

Art. 2.

Art. 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen.

La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Art. 3.

Art. 3

Overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, wordt de minimumleeftijd om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding vastgesteld voor het jaar 2014 op 58 jaar.

Conformément aux dispositions de l'arrêté Royal du 3 mai 2007 réglant la prépension conventionnelle dans le cadre de Contrat de solidarité entre générations, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 ans pour l'année 2014.

Art. 4.

Art. 4

De regeling zoals bepaald in artikel 3 doet geen afbreuk aan bestaande sectorale regelingen, die het brugpensioen onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken vanaf een lagere leeftijd.

La disposition prévue à l'article 3 ne porte pas préjudice aux dispositions sectorielles existantes qui permettent le départ en prépension sous certaines conditions à partir d'un âge inférieur.

**HOOFDSTUK III. – Rechthebbenden op de
aanvullende vergoeding**

**CHAPITRE III : Bénéficiaires de l'indemnité
complémentaire**

Art. 5.

Art. 5

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeids-

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au

overeenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, welke algemeen bindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 2006, aan alle arbeiders die worden afgedankt om elke andere dan een dringende reden en die gedurende de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en de laatste dag van de opzegtermijn de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31.12.2014 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzegtermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV. – Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden (periode van 01/01/14 tot en met 31/12/14)

Art. 6.

§ 1. Alle arbeiders die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden, hebben recht op brugpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij:

- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract en tijdens de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, 58 jaar of ouder zijn en;
- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract een beroepsverleden als loontrekkende van 38 jaar rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, rendue obligatoire par l'arrêté Royal de 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 2006, à tous les ouvriers qui sont licenciés pour toute autre raison que le motif grave, et qui auront droit, durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le dernier jour du délai de préavis.

Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente C.C.T., le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 31.12.2014 si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV : Conditions d'âge et d'ancienneté (période du 01/01/14 jusqu'au 31/12/14 inclus)

Art. 6

§ 1. Tous les ouvriers, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave, ont droit à la prépension et aux allocations complémentaires, prévues à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, à condition que :

- au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, ils soient âgés de 58 ans ou plus, et ;
- qu'ils puissent au moment de la cessation de leur contrat de travail justifier une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de 38 ans .

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

§ 2. Onder "moment van het beëindigen van het arbeidscontract" dient te worden verstaan ofwel het moment waarop de arbeid(st)er zijn/haar arbeidsprestaties beëindigt na voltooiing van de opzeggingstermijn, ofwel, bij ontbreken van een opzeggingstermijn of wanneer de ter kennis gebracht opzeggingstermijn voortijdig beëindigd wordt, het moment waarop de arbeid(st)er de onderneming verlaat.

In afwijking van bovenvermelde paragraaf, kan de opzeggingstermijn of de periode die wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzegging betekend of het contract verbroken werd tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de arbeider de op paragraaf 1 en 2 voorziene leeftijd heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 7.

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt.

HOOFDSTUK V. – Betaling van de aanvullende vergoeding en van de hoofdelijke bijdrage

Art. 8.

De werkgever neemt de betaling van de aanvullende vergoeding, alsmede het geheel van de hoofdelijke bijdragen met inbegrip van de bijzondere compenserende maandelijkse werkgeversbijdrage, zoals opgenomen in artikel 111 van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, op zich.

Art. 9.

Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op bruggensioen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake bruggensioen het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische

§ 2. Par « moment de la cessation du contrat de travail », il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

Par dérogation au paragraphe précédent, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier ait atteint l'âge prévu aux paragraphes 1 et 2 pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Art. 7

La limite d'âge prévue dans l'article 3 de la présente Convention Collective doit être atteinte au premier jour donnant droit aux allocations de chômage après la date de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE V. – Paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative

Art. 8

L'employeur prend à sa charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que la totalité des cotisations capacitives, y compris la cotisation patronale mensuelle compensatoire, comme stipulé à l'article 111 de la Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant diverses dispositions.

Art. 9

Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur prépension dans le cadre de ces conventions collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de prépension, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que

bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, 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.

HOOFDSTUK VI. - Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

CHAPITRE VI : Validité

Art. 10

La présente convention collective de travail produit ses effets dès le 1er janvier 2014 et viendra à expiration le 31 décembre 2014.

Gedaan te Brussel op 17 december 2013

Fait à Bruxelles le 17 décembre 2013