

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

Convention collective de travail du 28 novembre 2023

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 58 ans pour les travailleurs moins valides ayant des problèmes physiques graves (35 années de carrière)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent et ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

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

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution

- de l'article 3 § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007)
- de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- de la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

CHAPITRE III. *Conditions d'octroi et complément d'entreprise*

Art. 3. Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 1 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;

3° avoir fourni la preuve qu'ils sont reconnus comme travailleurs moins valides ou comme travailleurs ayant des problèmes physiques graves ;

4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité de la présente convention.

Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Afin de pouvoir bénéficier du RCC, le travailleur doit prouver une ancienneté de 20 ans dans le secteur, à la fin de son contrat de travail

Art. 4. Complément d'entreprise.

Le montant net mensuel de référence est calculé sur la base du salaire brut annuel théorique, c'est à dire 169 heures par mois x le salaire horaire de référence x 12 mois et diminué des cotisations personnelles d'Office national de sécurité sociale et de précompte professionnel, conformément à la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail, augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques-repas et de la prime de fin d'année.

Le complément d'entreprise est de 80 p.c. de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Calcul du salaire horaire de référence

Celui-ci inclut le salaire horaire de base, les primes de qualification, les primes d'équipe, les primes de graissage, les primes de productivité et autres primes diverses (ne sont pas compris les sursalaires aux heures supplémentaires, aux heures de samedi, aux intempéries et au travail pendant la fermeture annuelle). Sont intégrés en outre au calcul la prime de fin d'année, la part patronale des tickets repas, le simple pécule et la ½ du double pécule de vacances.

Art. 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 au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit au complément d'entreprise accordé 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 au complément d'entreprise 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 paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

CHAPITRE IV. *Validité*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Les parties signataires s'engagent à évaluer les effets de la présente convention au cours du premier semestre 2025 pour en envisager potentiellement la reconduction.

VERTALING

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op de leeftijd van 58 jaar voor mindervalide werknemers met ernstige lichamelijke problemen (35 jaar loopbaan)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1 . Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers in dienst genomen in het kader van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

HOOFDSTUK II. Bepalingen

Art.2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van

- artikel 3, §6 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 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden en bedrijfstoeslag

Art. 3. De in artikel 1 bedoelde werknemers hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever

voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd hebben bereikt van 58 jaar gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

2° de werknemer moet kunnen bogen op een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar op het moment waarop de arbeidsovereenkomst ten einde loopt;

3° het bewijs hebben verstrekt van het feit dat zij erkend zijn als mindervalide werknemers of als werknemers met ernstige lichamelijke problemen;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode van deze overeenkomst.

De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Om recht te kunnen hebben op het SWT moet de werknemers een anciënniteit van 20 jaar in de sector bewijzen op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Art.4. Bedrijfstoelage

Het netto maandelijks refertebedrag wordt berekend op basis van het theoretisch bruto jaarloon, met andere woorden 169 uur per maand x het referte-uurloon x 12 maanden en verminderd met de persoonlijke bijdragen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de bedrijfsvoorheffing, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, verhoogd met het maandelijks gemiddeld werkgeversaandeel van de maaltijdcheques en van de eindejaarspremie

De bedrijfstoelage bedraagt 80 pct. van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsvergoeding.

Berekening van het referentie-uurloon

Dit omvat het basisuurloon, de kwalificatiepremies, de ploegenpremies, de smeerpemies, de productiviteitspremies en diverse andere premies (zijn niet inbegrepen de overlonen voor de overuren, voor de zaterdaguren, voor weerverlet en voor het werk tijdens de jaarlijkse sluiting). Zijn ook opgenomen in de berekening, de eindejaarspremie, het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques, het enkelvoudig vakantiegeld en de helft van het dubbel vakantiegeld.

Art.5 Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de laatste 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 bedoeld in dit artikel behouden het recht op bedrijfstoelage zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij bezorgen hun laatste werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) in dit geval het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval bedoeld in de vorige paragraaf mogen de werknemers het voordeel van twee of meer stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage niet cumuleren. Wanneer zij voldoen aan de voorwaarden om verscheidene stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage 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).

HOOFDSTUK IV. *Geldigheid*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om de uitwerking van deze overeenkomst in de loop van het eerste semester 2025 te evalueren om de verlenging ervan potentieel te overwegen.