

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur

Neerlegging-Dépôt: 03/09/2013
Regist.-Enregistr.: 19/09/2013
N°: 116997/CO/102.02

Convention collective de travail du 26 août 2013

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 56 ans

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. La présente convention collective de travail fait référence à la convention collective de travail n° 106 conclue le 28 mars 2013 au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans le présent secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 56 ans entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014.

Art. 4. a) L'âge de la prépension des travailleurs qui peuvent se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4, alinéa deux de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif aux allocations de chômage, est ramené à 56 ans à partir du 1er janvier 2013.

b) Pour les modalités d'application de cette carrière professionnelle, l'assimilation des périodes de chômage complet est limitée à un maximum de 5 ans.

Art. 5. L'application des diverses dispositions prévues aux articles 3 et 4 précités est cependant soumise aux conditions suivantes :

- a) le régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans sera accordé pour autant que le travailleur puisse justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises, et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail numéro 46, conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990;
- b) pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans dans les conditions reprises sous a), il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans;
- c) le travailleur qui bénéficie d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 6. Complément patronal

Le montant net mensuel de référence est calculé sur base du salaire brut annuel augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques-repas brute 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.

Art. 7. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 56 ans est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur susceptible d'en bénéficier.

Art. 8. Le départ en chômage avec complément d'entreprise est assimilé à un départ naturel.

Art. 9. 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).

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c..

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 2013

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen ressorteren.

Met "werknemers" worden de werklieden en de werksters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Bepalingen

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet referentie aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 gesloten op 28 maart 2013 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een regeling werkloosheid met bedrijfstoelage in deze sector aanvaard voor het personeel dat voor deze formule opteert en tussen 1 januari 2013 en 31 december 2014 de leeftijd van 56 jaar zal bereiken of bereikt heeft.

Art. 4. a) De leeftijd van het brugpensioen van de werknemers die 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsuitkeringen, wordt op 56 jaar gebracht vanaf 1 januari 2013.

b) Voor de toepassingsmodaliteiten van dit beroepsverleden, wordt de gelijkstelling van de dagen van volledige werkloosheid beperkt tot een maximum van 5 jaar.

Art. 5. De toepassing van de verschillende bepalingen overeenkomstig de artikelen 3 en 4 is evenwel onderworpen aan volgende regelingen :

a) de werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar zal toegestaan worden voor zover de werknemer een beroepsverleden van 33 jaar, gelijkstellingsperiodes inbegrepen, kan aantonen, en tenminste 20 jaar in een nachtarbeid omvattend ploegenstelsel heeft gewerkt zoals voorzien in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;

b) voor de werknemer, die de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar ontvangt onder de voorwaarden bepaald onder a) wordt een aanvullende vergoeding toegekend tot de leeftijd van 65 jaar;

c) de werknemer, die van een systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag geniet, zal vervangen worden conform de wettelijke bepalingen.

Art. 6. Werkgeversbijdrage.

Het netto maandelijks refertebedrag wordt berekend op basis van het brutojaarlijksloon vermeerderd met het gemiddeld brutowerkgeversaandeel in de maaltijdcheques en verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. Het conventionele stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe om te zijner tijd de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor te stellen aan de werknemer die er recht op heeft.

Art. 8. Het vertrek met werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gelijkgesteld met een gewoon vertrek.

Art. 9. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de bedrijfstoeslag, 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 loontrekende 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag 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).

De persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het bruto referentieloon dat dient om het bedrag te bepalen van de bedrijfstoeslag worden in plaats van op 108 pct. op basis van 100 pct. van het loon berekend.

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.