



ERRATUM

**Sous-commission paritaire des carrières de  
porphyre des provinces du Brabant wallon et de  
Hainaut et des carrières de quartzite de la  
province du Brabant wallon**

**CCT n° 143737/CO/102.03  
du 05/12/2017**

Correction dans les deux langues :

- L'article 2 doit être corrigé comme suit : « La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 janvier 2017 et des conventions collectives de travail n° 124, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, et n° 125, fixant à titre interprofessionnel, pour ~~2015-2016~~ **2017-2018**, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, conclues le ~~27 avril 2015~~ **21 mars 2017** par le Conseil national du travail. ».

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in  
de provincies Waals-Brabant en Henegouwen  
en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-  
Brabant**

**CAO nr. 143737/CO/102.03  
van 05/12/2017**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :  
« Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 ~~december 2014~~ **janvier 2017** en van de door de Nationale Arbeidsraad op ~~27 april 2015~~ **21 maart 2017** gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. ~~115~~ **124**, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en nr. ~~116~~ **125**, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor ~~2015-2016~~ **2017-2018**, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen. ».

**Beslissing van**

15 -02- 2018

**Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon**

*Convention collective de travail du 5 décembre 2017*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/59 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

Article 1er. 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 des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 janvier 2017 et des conventions collectives de travail n° 124, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, et n° 125, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, conclues le ~~27 avril 2015~~ par le Conseil national du travail.  
*21 mars 2017*

Elle a pour but d'instituer un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés qui peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

En 2017 :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 40 ans comme salarié.

En 2018 :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 40 ans comme salarié.

Art. 3. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent.

Art. 4. 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..

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

## **Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2017*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58/59 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst alsook de werkgevers die hen tewerkstellen en op die onder het Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant ressorteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de werklieden en de werksters.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, en van de door de nationale arbeidsraad op 27 april 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 125, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en nr. 126, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Zij heeft tot doel een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage in te stellen voor ontslagen werknemers die, op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen aantonen als loontrekkende.

In 2017

- ontslagen zijn, behalve om dwingende redenen, en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder ten laatste op de 31 december 2017 zijn en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tijdens de looptijd van de huidige cao, een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

In 2018

- ontslagen zijn, behalve om dwingende redenen, en die
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder ten laatste op de 31 december 2018 zijn en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tijdens de looptijd van de huidige cao, een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Art. 3. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zijn van toepassing.

Art. 4. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van de 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 laatste 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 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 hoofactiviteit, 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 de bedrijfstoelage zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of van 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 van werkloosheid met bedrijfstoelage cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van 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).

Voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, worden de persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het bruto referentieloon dat dient om het bedrag te bepalen van de bedrijfstoelage in plaats van op 108 pct. op basis van 100 pct. van het loon berekend.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.