

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020

Convention collective de travail du 13 octobre 2020

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33/20)

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans (système 33/20)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant ressorteren.

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 grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeiders bedoeld.

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

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Ze legt ten uitvoer de door de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en nr. 131, tot vaststelling, op Interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Art. 3. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in deze sector toegekend aan de personeelsleden onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet ontslagen worden tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke de leeftijd van toepassing is); het mag niet om een ontslag om dringende reden gaan;

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de de l'article 3 §1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Elle exécute la convention collective de travail n° 130 fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et la convention collective de travail n° 131 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, conclues le 23 avril 2019 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 aux conditions suivantes :

- le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail (ou la durée de la convention collective de travail pendant laquelle l'âge est applicable) ; le motif du licenciement ne peut pas être un motif grave ;

- de werknemer moet de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt (of ouder zijn) uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van deze tijdens welke de leeftijd van toepassing is);

- de werknemer moet aan de anciënniteitsvoorwaarde voldoen uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

De werknemer die voldoet aan deze voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van deze tijdens welke de leeftijd van toepassing is) behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

Met toepassing van artikel 22§3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de arbeiders, bij hun inschrijving als werkzoekende en tot 31 december 2022, op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Art. 4. a) De leeftijd van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 59 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

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

- le travailleur doit atteindre l'âge de 59 ans (ou avoir plus que cet âge) au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail (ou la durée de celle-ci pendant laquelle l'âge est applicable);

- le travailleur doit atteindre la condition d'ancienneté au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Le travailleur qui réunit ces conditions et dont le préavis se termine après la période de validité de la présente convention collective de travail (ou la durée de celle-ci pendant laquelle l'âge est applicable) maintient le droit au complément d'entreprise.

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et jusqu'au 31 décembre 2022, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 4. a) L'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise 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 59 ans pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

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

- a) De werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 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 bedrijfstoeslag op 59 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 bruto jaarlijks loon vermeerderd met het gemiddeld bruto werkgeversaandeel in de maaltijdcheques en verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. Het conventionele stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar is facultatief.

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

- a) Le chômage avec complément d'entreprise à 59 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 59 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 la base du salaire brut annuel augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques-repas brute et diminué des cotisations personnelles d'ONSS 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 59 ans est facultatif.

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

Art. 8. Het vertrek met werkloosheid met bedrijfstoelage 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 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 de bedrijfstoelage 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.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le 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.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op de bedrijfstoelage 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 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).

De persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het bruto referentieloon dat dient om het bedrag te bepalen van de bedrijfstoelage 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 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

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).

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 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.