

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur.**

*Convention collective de travail du 19 février 2018*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 58/59 ans (système 33/20)

**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 kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur.

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

**CHAPITRE II. *Dispositions***

Art. 2

La présente cct est conclue en vue de donner exécution aux cct conclues au sein du CNT en date du 21.03.2017 :

- N° 120 fixant, pour 2017 et 2018, 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.
- N° 121 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, 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.

- Dans le cadre de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007).

Dans le cadre de la cct n°17 conclue le 19.12.1974 au sein du CNT instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

## Art. 3

Peuvent bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers/ouvrières :

1° licencié(e)s, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2018 et qui

2° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus durant la période du 1/1/2017 au 31/12/2017 au moment de la cessation du contrat de travail, ou l'âge de 59 ans ou plus durant la période du 1/1/2018 au 31/12/2018 au moment de la cessation du contrat de travail et qui

3° ont droit à des allocations de chômage et qui

4° au moment de la cessation du contrat de travail peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 33 ans :

- a) ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
- b) ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd :

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- b) le travail dans un régime tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990
- c) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

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 58 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 59 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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 58/59 ans sera accordé pour autant que le travailleur puisse justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises ;

b) pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions reprises sous a), il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge jusqu'à l'âge de la pension légale .

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 58/59 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 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2018*

Invoering van een conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58/59 jaar (stelsel 33/20)

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen.

Onder "werknemers" verstaat men de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

*HOOFDSTUK II. Bepalingen*

Artikel 2.

Deze cao wordt gesloten om uitvoering te geven aan de cao's gesloten in de NAR dd. 21.03.2017

- Nr. 120 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.
- Nr. 121 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.
- In het kader van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS 08.06.2007).
- In het kader van de cao nr.17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3. Kunnen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de arbeid(st)ers :

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, en die;

2° de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 1/1/2017 en 31/12/17; ofwel de leeftijd 59 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 1/1/2018 en 31/12/18, en die;

3° recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en die;

4° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, en gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten:

- a) ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- b) ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990
- c) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

Art. 4. a) De brugpensioenleeftijd van de werknemers die een beroepsverleden van 33 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, 2de lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsuitkeringen, wordt vanaf 1 januari 2017 op 58 jaar en vanaf 1 januari 2018 op 59 jaar vastgesteld.

b) Voor de toepassingsregels van deze beroepsloopbaan, wordt de gelijkstelling van de volledige werkloosheidsperiodes beperkt tot maximaal 5 jaar.

Art. 5. De toepassing van de verschillende bepalingen bedoeld in voormelde artikelen 3 en 4 is evenwel aan de volgende voorwaarden onderworpen :

- a) Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58/59 jaar wordt toegekend voor zover de werknemer 33 jaar beroepsverleden kan aantonen, de gelijkgestelde periodes inbegrepen;
- b) Aan de werknemer die toetreedt tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage onder de voorwaarden vermeld onder a), wordt tot de leeftijd van het wettelijke pensioen een aanvullende vergoeding toegekend;
- c) De werknemer, die van een systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage geniet, zal vervangen worden conform de wettelijke bepalingen.

#### Art. 6. Werkgeverstoelage

Het netto maandelijks refertebedrag wordt berekend op basis van het bruto jaarloon vermeerderd met het gemiddeld bruto werkgeversaandeel in de maaltijdcheques en verminderd met de persoonlijke Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. Het conventionele stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58/59 jaar is facultatief.

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

Art. 8. De uitstroom via het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt gelijkgesteld met een natuurlijke uitstroom.

Art. 9. Op de grond van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, 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.

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 aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. In dit geval leveren zij hun vorige werkgever (in de zin van het eerste lid van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval bedoeld in het vorige lid mogen werknemers geen twee of meer stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage cumuleren. Wanneer zij in aanmerking komen 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 het eerste lid 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 berekend op basis van 100 pct. van het loon in plaats van 108 pct..

### HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.