

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2020

Convention collective de travail du 4 décembre 2020

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden

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

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen, en ressorterend 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.

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 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.

Onder "arbeiders" worden de arbeiders en arbeiders verstaan.

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

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 en van volgende collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad:

- CAO nr.134 tot invoering, voor 2019 en 2020, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- CAO nr. 135 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, 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, onder de volgende voorwaarden, een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage in te stellen voor werknemers die werden ontslagen tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

- Tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 en op het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werknemer ten minste de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt;
- De werknemer moet op het einde van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen;
- De werknemer mag niet ontslagen zijn geweest om dringende reden.

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 et des conventions collectives de travail suivantes du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail :

- CCT n° 134 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue
- CCT n° 135 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, ayant une carrière longue

Elle a pour but d'instituer, aux conditions suivantes, un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

- Pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 et à la fin du contrat de travail, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 59 ans au moins ;
- Le travailleur doit pouvoir à la fin du contrat de travail justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié ;
- Le travailleur ne peut avoir été licencié pour motif grave.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van dit werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage en wiens opzeggingstermijn ten einde loopt na 31 december 2020 behoudt het recht op dit stelsel.

De arbeiders kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behoudens 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 aanvullende vergoeding 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.

Le travailleur qui satisfait aux conditions du présent régime de chômage avec complément d'entreprise et dont le préavis se termine après le 31 décembre 2020 maintient le droit audit régime.

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

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.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op de aanvullende vergoeding zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige activiteit. 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 bedrijfstoeslag cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels 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 bedrijfstoeslag, 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 108 pct. op basis van 100 pct. van het loon berekend.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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 2019 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.