

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**

*Convention collective de travail du 12 juillet 2017*

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

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. 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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

*CHAPITRE II. Dispositions*

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 21 mars 2017 par le conseil national du travail.

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

En 2018 :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et qui;

- au moment de la fin du contrat de travail, et pendant la durée de la présente CCT, 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. Le complément d'entreprise versé aux travailleurs accédant au régime de chômage avec complément d'entreprise est fixé à 747,47 EUR bruts par mois (montant au 1<sup>er</sup> janvier 2017) et passe à 762,50 EUR au 1<sup>er</sup> juin 2017, sans pouvoir en aucun cas être inférieur à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence, telle que définie dans la CCT 17, et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise visé au paragraphe précédent est majoré de 50 EUR indexés pour le travailleur entrant dans le présent régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 61 ans accomplis.

Art. 5. Le complément d'entreprise versé par les employeurs aux travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise est indexé conformément aux règles d'indexation fixées pour les salaires des travailleurs du bassin, et ce, sans référence à un revenu garanti global. Ce système est mis en place dans un souci de clarification et de simplification des règles d'indexation des revenus des travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise.

En cas de diminution de l'allocation de chômage versée au travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise, les employeurs s'engagent à prendre en charge la perte d'allocation de chômage subie par le travailleur concerné.

Art. 6. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel visé par la présente CCT 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. 7. Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé conformément aux dispositions légales.

Le contrôle de celles-ci sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

Art. 8. Un travailleur faisant l'objet d'une sanction administrative de l'Onem ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà du complément auquel il avait droit avant la sanction.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 Juli 2017*

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

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

*HOOFDSTUK II. Bepalingen*

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 januari 2017, en van de door de nationale arbeidsraad op 21 maart 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr.124, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en nr. 125, 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 bedrijfstoeslag 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 reden, 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 reden, 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. De aanvullende vergoeding van de werknemer in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebracht op 747,47 EUR bruto per maand (bedrag op 1 januari 2017) en wordt 762,50 EUR op 1 juni 2017, zonder geenszins lager mogen liggen dan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon, zoals bepaald in de cao 17, en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag bedoeld in het vorige lid wordt verhoogd met 50 EUR geïndexeerd voor de werknemer die in dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag instapt vanaf de volle leeftijd van 61 jaar.

Art. 5. De bedrijfstoeslag uitgekeerd door de werkgevers aan de werknemers in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd overeenkomstig de regels voor indexering vastgesteld voor de lonen van de werknemers uit het bekken, zonder verwijzing naar een globaal inkomen. Dit stelsel wordt ingevoerd om de indexeringsregels van de inkomsten van de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verduidelijken en te vereenvoudigen.

In geval van vermindering van de aan de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag uitgekeerde werkloosheidsuitkering, verbinden de werkgevers zich ertoe het verlies aan werkloosheidsuitkering van de bedoelde werknemers op zich te nemen.

Art. 6. Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst is facultatief.

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

Art. 7. De werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal worden vervangen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Het toezicht hierop zal in de onderneming worden uitgevoerd door de hiertoe aangestelde instanties.

Art. 8. Een werknemer aan wie door de RVA een administratieve sanctiemaatregel wordt opgelegd zal in geen geval van zijn vroegere werkgever enigerlei compensatie kunnen eisen die hoger dan de aanvullende vergoeding waarop het recht had vóór de maatregel werd getroffen

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.