

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

*Convention collective de travail du 19 juin 2020*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd (2021-2022)

**CHAPITRE Ier. *Champ d'application***

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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

**CHAPITRE II. *Régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans  
(35 ans de carrière dont du travail lourd)***

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de l'article 3, § 3 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 13 décembre 2017, et de la convention collective de travail n° 140 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue au sein du Conseil national du travail en date du 23 avril 2019 (ratifiée par l'arrêté royal du 28 avril 2019, paru au Moniteur belge du 8 mai 2019).

Art. 3. Ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, les ouvriers qui ayant fait connaître expressément leur désir de faire usage de la possibilité du régime de chômage avec complément d'entreprise :

- sont licenciés pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021, sauf pour motif grave, et qui ;

- au moment de la fin du contrat de travail et pendant la durée de la présente CCT sont âgés de 59 ans ou plus et qui ;
- au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 35 ans comme salarié, peuvent prouver qu'ils ont exercé un métier lourd et qui pendant cette période, ont droit à des indemnités de chômage légales.

De ces 35 ans :

- 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;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir 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.

Le travailleur pourra bénéficier du complément d'entreprise jusqu'à la date à laquelle sa pension de retraite normale prend cours.

Le travailleur qui satisfait aux conditions du présent régime de chômage avec complément d'entreprise et dont le préavis se termine après le 30 juin 2021 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, 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. Pour l'application de l'article 3, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquels 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 la tâche journalière, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;
- le travail dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

- 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 d'un nombre minimum de prestations de minimum 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

### CHAPITRE III. *Indemnité complémentaire*

Art. 5. 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. 6. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 en matière d'allocation complémentaire sont d'application pour les travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise et n'ayant pas encore atteint l'âge de 60 ans.

A l'âge de 60 ans accomplis, l'allocation complémentaire du travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise passe à 784,62 EUR bruts par mois (montant au 1<sup>er</sup> janvier 2019), sans en aucun cas pouvoir être inférieure à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage

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..

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. 7. § 1er. Le montant des indemnités complémentaires liquidées en cas de chômage avec complément d'entreprise, est indexé conformément aux règles d'indexation fixées pour les salaires des travailleurs du bassin.

§ 2. Le montant de ces indemnités est, en outre, adapté le 1er janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

§ 3. Pour les ouvriers accédant au régime en cours d'année, l'adaptation s'effectue sur la base de l'évolution des salaires conventionnels, compte tenu du moment de l'année auquel ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Art. 8. Pour les ouvriers qui avant le régime de chômage avec complément d'entreprise bénéficiaient d'une diminution des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base de la rémunération que ces ouvriers auraient gagnée s'ils n'avaient pas diminué leurs prestations de travail.

Art. 9. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel prévu par la présente convention collective de travail 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. 10. En matière de remplacement, les dispositions légales seront d'application. Le contrôle de celles-ci sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

Art. 11. 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.

#### CHAPITRE IV. *Validité*

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

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.