

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk**

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2013*

*Convention collective de travail du 18 juin 2013*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58/60 jaar

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/60 ans

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume.

Onder "arbeiders" worden de arbeiders en arbeidsters verstaan.

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

Art. 2. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling 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 toegestaan in deze sector voor het personeel dat voor deze formule opteert en de leeftijd van 58 jaar zal bereiken of bereikt heeft :

Art. 2. 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 ce secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 58 ans :

- tussen 1 juli 2013 en 31 december 2013 en die een beroepsverleden van 35 jaar voor de vrouwen en 38 jaar voor de mannen kunnen bewijzen;

- entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2013 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 35 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes;

- tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 en die een beroepsverleden van 38 jaar voor de vrouwen en voor de mannen kunnen bewijzen.

- entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 38 ans pour les femmes et pour les hommes.

- vanaf 1 januari 2015:

- wordt de leeftijd op 60 jaar gebracht voor de vrouwen en de mannen;
- moet de arbeider een beroepsverleden van 38 jaar voor de vrouwen en 40 jaar voor de mannen kunnen bewijzen.

Art. 3. In geval van ontslagen, verbindt de werkgever er zich toe het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage aan de ontslagen werknemers toe te kennen volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 4. In geval van einde contract met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt de ontslagen werknemer vervangen volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 5. Het vertrek met stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage onder de in artikel 3 hierboven omschreven voorwaarden impliceert voor de werknemer de verplichting om te werken tijdens zijn opzeggingstermijn.

Art. 6. 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

Art. 7. 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.

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

- l'âge est porté à 60 ans pour les hommes et les femmes ;
- l'ouvrier doit justifier d'une carrière professionnelle de 38 ans pour les femmes et de 40 ans pour les hommes.

Art. 3. En cas de licenciement, l'employeur s'engage à proposer aux travailleurs licenciés un régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel selon les dispositions légales.

Art. 4. En cas de fin de contrat pour mise en chômage avec complément d'entreprise, le travailleur licencié sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 5. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions définies ci-dessus à l'article 3 donnera lieu pour le travailleur à prestation de son préavis.

Art. 6. 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. 7. 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.

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 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 werkloosheid met bedrijfstoelage 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).

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2015.

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 complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.