

**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 21 Oktober 2019*

*Convention collective de travail du 21 octobre 2019*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (2019 - 2020) en 40 jaar beroepsverleden

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans (2019 – 2020) avec 40 ans de carrière professionnelle

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. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017, en van volgende collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad :

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 13 décembre 2017, et des conventions collectives de travail suivantes du 23 avril 2019 du Conseil National de Travail :

- CAO nr.134 tot invoering, voor 2019 en 2020, van een stelsel van bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

- 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

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 stelt ze vast op 59 jaar de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag worden toegekend aan werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Ze stelt in voor ontslagen werknemers die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekker kunnen laten gelden en ontslagen worden in 2019 en in 2020, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de bedrijfstoeslag 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.

Pour la période allant du 01 janvier 2019 au 31 décembre 2020, elle fixe à 59 ans l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés.

Elle institue un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés qui, au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et qui sont licenciés en 2019 et en 2020, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et qui sont en outre âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2020 et au moment de la fin du contrat de travail.

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.

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 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 de eerste paragraaf van dit artikel).

Art. 5. 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. 6. 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.

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).

Art. 5. 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. 6. 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. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2020.