

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2013

Convention collective de travail du 21 juin 2013

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar en lange loopbaan (40 jaar effectief beroepsverleden)

Octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans avec carrière longue (40 ans effectivement prestés)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (PSC 106.01).

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (SCP 106.01).

Met "arbeiders" worden zowel arbeiders als arbeiders bedoeld.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. Overeenkomstig de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord en de wet van 29 maart 2012, voor de periode van 1 januari 2013 tot 30 juni 2015, binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen, is de toegangsleeftijd tot een regeling van aanvullende vergoeding in geval van ontslag 56 jaar of ouder, voor zover de arbeider op het einde van zijn arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar effectief beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen

Art. 2. Conformément à la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ainsi qu'à la loi du 29 mars 2012, pour la période allant du 1er janvier 2013 au 30 juin 2015, dans les possibilités et les limites légales, l'âge d'accès à un régime d'indemnité complémentaire en cas de licenciement est fixé à 56 ans et plus, pour les travailleurs pouvant justifier à la fin de leur contrat de travail d'une carrière professionnelle comportant au moins 40 années de prestations effectives comme travailleur salarié.

Art. 3. De hierboven gedefinieerde regeling van aanvullende vergoeding is onderworpen aan de regelgeving vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975.

Art. 4. In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op een aanvullende vergoeding toegekend aan de ontslagen werknemers in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de laatste werkgever :

- wanneer de werknemers opnieuw als loontrekkende aan het werk gaan bij een andere werkgever dan die welke hen heeft ontslagen en die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- wanneer een zelfstandige activiteit wordt uitgeoefend als hoofdactiviteit op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot de zelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

De werknemers bedoeld in dit artikel die hun activiteiten als loontrekkende of zelfstandige stopzetten moeten op dat ogenblik aan de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De werknemers mogen de voordelen van twee of meer aanvullende regelingen niet cumuleren.

Art. 3. Le régime régime d'indemnité complémentaire défini ci-dessus est soumis à la réglementation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975.

Art. 4. En application 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 à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur :

- lorsque les 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;
- lorsqu'une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, 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 qui mettent fin à leur activité comme salarié ou comme indépendant doivent à ce moment-là fournir à l'employeur qui verse l'indemnité complémentaire la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

Art. 5. De partners geven zich er rekenschap van dat het ten gevolge van de organisatorische of technologische evolutie moeilijk kan zijn om elke vertrekkende bruggepensioneerde, post per post, te vervangen. Er wordt bij een brugpensionering dan ook de voorkeur gegeven aan de naleving van het statuut, waarover, zo nodig, lokaal met de sociale gesprekspartners overleg wordt gepleegd.

Art. 6. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2013 tot 30 juni 2015.

Deze overeenkomst kan worden opgezegd door één van de partijen met een opzegginstermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde instellingen.

Art. 5. Les partenaires sont conscients de la difficulté du remplacement, poste pour poste, de tout départ en prépension en raison des évolutions organisationnelles ou technologiques. Le respect du statut sera privilégié dans le remplacement des départs en prépension et fera l'objet, si besoin, de concertation au niveau local avec les partenaires sociaux.

Art. 6. La présente convention est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2013 au 30 juin 2015.

Cette convention peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire et aux organismes y représentés.