

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019

Convention collective de travail du 16 octobre 2019

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor 2019 en 2020, voor werknemers die tenminste 59 jaar oud zijn en die reeds tenminste 20 jaar in een stelsel van nachtarbeid of in een zwaar beroep, met 33 jaar loopbaan werken (collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad)

Octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, pour 2019 et 2020, pour les travailleurs de 59 ans au moins occupés depuis au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit ou dans un métier lourd avec 33 ans de carrière (conventions collectives de travail n 130 et 131 du Conseil national du travail)

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 arbeidsters bedoeld.

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

HOOFDSTUK II. Bepalingen

CHAPITRE II. Dispositions

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de :

- 1° *de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;*
- 2° *de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;*
- 3° *de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, en haar aanpassingen, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;*
- 4° *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;*
- 5° *het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.*
- Art. 3. *Het in deze overeenkomst bedoeld stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is van toepassing op de werknemers die :*
- 1° la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;
- 2° la convention collective de travail n°131 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, 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 qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;
- 3° la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail, adaptée, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement;
- 4° 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;
- 5° l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de pré-pension conventionnelle.
- Art. 3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1° *Voldaan op één van de volgende leeftijdsvoorwaarden:*

- *Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2019 59 jaar of ouder zijn.*

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2019;

- *Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2020 59 jaar of ouder zijn.*

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2020;

en

2° *een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits :*

- *ofwel zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995 en nr. 46septies van 25 april 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur;*

- *ofwel zij hebben gewerkt in een zwaar beroep :*

1° remplissent une des conditions d'âge suivantes :

- Soit, au moment de la fin de leur contrat de travail en 2019, sont âgés de 59 ans ou plus.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019;

- Soit, au moment de la fin de leur contrat de travail en 2020, sont âgés de 59 ans ou plus.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020;

et

2° ont au moins une carrière professionnelle de 33 ans à condition :

- soit qu'au moment de la fin du contrat, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifié par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995 et n° 46septies du 25 avril 1995, à savoir, avoir été occupés habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures;

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat;

2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles 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 leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

b) 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 un nombre minimum de prestations de 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;

c) le travail dans un régime tel que visé dans 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.

Deze loopbaanvoorwaarden moeten bereikt worden ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst;

en

3° die niet worden ontslagen om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten;

en

4° waarvan het ontslag plaatsgreep tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 4. De hierboven omschreven regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage valt onder de reglementering die bepaald wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, en die een aanvullende vergoeding invoert voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag en die algemeen verbindend werd verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd op 31 januari 1975 in het Belgisch Staatsblad.

Art. 5. Bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015 gewijzigd, wordt het recht tot de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ten laste van de laatste werkgever behouden :

Les conditions de carrière susmentionnées doivent être remplies au plus tard au moment de la fin du contrat de travail;

et

3° qui sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail;

et

4° dont le licenciement est intervenu pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 4. Le régime de chômage avec complément d'entreprise 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 pour 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. 5. En application de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n°17 tricies sexies du 27 avril 2015, 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 :

- *wanneer de werklieden het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft;*
- *wanneer een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot de dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.*

De in dit artikel beoogde werknemers die een einde maken aan hun tewerkstelling als loontrekkende of als zelfstandige dienen aan de werkgever die de aanvullende vergoeding uitbetaalt het bewijs te geven van hun recht op werkloosheidsuitkeringen. De werknemers mogen geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren.

Art. 6. De partners geven zich er rekenschap van dat het ten gevolge van de organisatorische of technologische evolutie moeilijk kan zijn om elke vertrekkende met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, post per post, te vervangen.

Er wordt bij vertrekkende met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag dan ook de voorkeur gegeven aan de naleving van het statuut, waarover, zo nodig, lokaal met de sociale gesprekspartners overleg wordt gepleegd.

Art. 7. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

- *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. 6. Les partenaires sont conscients de la difficulté du remplacement, poste pour poste, de tout départ en chômage avec complément d'entreprise en raison des évolutions organisationnelles ou technologiques.

Le respect du statut sera privilégié dans le remplacement des départs en chômage avec complément d'entreprise et fera l'objet, si besoin, de concertation au niveau local avec les partenaires sociaux.

Art. 7. La présente convention est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

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

Het paritair comité moet verplicht vergaderen binnen de dertig dagen in geval van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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.

La commission paritaire devra obligatoirement se réunir dans les trente jours en cas de dénonciation de la présente convention collective de travail.