

## Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

## Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2020 die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154953 van 16 oktober 2019 vervangt

*Convention collective de travail du 28 octobre 2020 qui remplace la convention collective de travail n° 154953 du 16 octobre 2019*

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021, voor werknemers die tenminste 59 jaar oud zijn en die in een zwaar beroep (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad) werken

Octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021, pour les travailleurs de 59 ans au moins occupés dans un métier lourd (convention collective de travail n° 140 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 arbeiders 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. 140 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;

2° 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;

3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017;

Art. 3. Het in deze overeenkomst bedoeld stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is van toepassing op de werknemers die :

1° voldoen aan de volgende leeftijdsvoorwaarden:

- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten laatste op 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021;

en

2° een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben in een zwaar beroep, ofwel zij hebben gewerkt :

1° la convention collective de travail n°140 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel, pour 2021 et 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;

2° 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;

3° 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;

Art. 3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1° remplissent les conditions d'âge suivantes :

- Au moment de la fin de leur contrat de travail au plus tard le 30 juin 2021, sont âgés de 59 ans ou plus.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021;

et

2° ont au moins une carrière professionnelle de 35 ans dans le cadre d'un métier lourd, soit qu'ils aient été occupés :

- 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;

- 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.

- 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;

- 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.

Het begrip van zwaar beroep moet in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

La notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

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;

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) 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;

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

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°46, adaptée, 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;

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

4° waarvan het ontslag plaatsgriep niet later dan 30 juni 2021.

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 :

- 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 eenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft;

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

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

4° dont le licenciement est intervenu au plus tard le 30 juin 2021.

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 :

- 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;

- 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 eenheid 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. Bij toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen werknemers met 62 jaar of 42 jaar beroepservaring bij hun inschrijving als werkzoevende tot 31 december 2022 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 7. 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 bedrijfstoeslag, post per post, te vervangen.

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

Art. 8. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

- 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. En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et jusqu'au 31 décembre 2022, les employés ayant 62 ans ou 42 ans de passé professionnel peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 7. 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. 8. La présente convention est conclue pour une durée déterminée, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154953 van 16 oktober 2019.

Elle remplace la convention collective de travail n° 154953 du 16 octobre 2019.

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.

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.

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

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

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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.