

**Sous-commission paritaire de  
l'industrie du béton (SCP 106.02)**

**Convention collective de travail du 22/09/2023**

OCTROI D'UN COMPLEMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A 60 ANS AVEC 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT OU UN METIER LOURD

**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton (SCP 106.02).  
Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

**Article 2**

Cette CCT est conclue en exécution de l'article 3 § 1 de l'A.R. du 3 mai 2007 (M.B. 08/06/2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette CCT est conclue en exécution de la CCT n° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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.

Cette CCT est conclue dans le cadre de la CCT 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.

Cette CCT est conclue dans le cadre de l'article 3 des statuts du Fonds Social de l'Industrie du Béton (FSIB),

**Paritair Subcomité voor  
de betonindustrie (PSC 106.02)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/09/2023**

TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG BIJ HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP 60 JAAR MET 20 JAAR NACTARBEID OF EEN ZWAAR BEROEP

**HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie ressorteren (PSC 106.02).  
Onder "arbeiders" wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

**Artikel 2**

Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van artikel 3 § 1 van het KB van 3 mei 2007 (BS 08/06/2007) tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van de cao nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

Deze cao wordt afgesloten in het kader van de cao 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.

Deze cao wordt afgesloten in het kader van artikel 3 van de statuten van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie (SFBI), vastgesteld bij cao van 13 mei

fixés par la CCT du 13 mai 1981 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, modifiée par la CCT du 27 mai 2009 (A.R. 18/11/2009, M.B. 12/01/2010, n° 92722).

## CHAPITRE 2. AYANTS-DROIT

### Article 3

Ont droit à un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), à charge du FSIB, les ouvriers :

1° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, et qui;

2° sont âgés, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail, de 60 ans ou plus, et qui;

3° peuvent se prévaloir au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié, et qui;

4° peuvent se prévaloir au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel en tant que travailleur salarié d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n°46 (travail de nuit),

Ou peuvent se prévaloir au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel en tant que travailleur salarié d'au moins 5 ans se rapportant à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou d'au moins 7 ans durant les 15 dernières années, et qui ;

5° ont droit aux allocations de chômage légales, et qui;

6° peuvent justifier au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail une ancienneté d'au moins 5 ans de travail ouvrier dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la SCP 106.02, durant les 5 dernières années précédant la fin de leur contrat de travail.

1981 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, gewijzigd bij cao van 27 mei 2009 (KB 18/11/2009, BS 12/01/2010, nr. 92722).

## HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN

### Artikel 3

Komen in aanmerking voor een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), uitgekeerd door het SFBI, de arbeiders:

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, en die;

2° gedurende de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 en uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst, 60 jaar of ouder zijn, en die;

3° uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 33 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, en die;

4° uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende kunnen laten gelden van minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 (nachtarbeid),

of die uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende kunnen laten gelden van minstens 5 jaar, gelegen in de laatste 10 kalenderjaren, of minstens 7 jaar gelegen in de laatste 15 kalenderjaren, in een zwaar beroep, en die;

5° recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, en die;

6° uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst een anciënniteit van ten minste 5 jaar arbeidersdienst kunnen bewijzen in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid van het PSC 106.02 vallen, tijdens de laatste 5 jaren voorafgaande het einde van hun arbeidsovereenkomst.

On entend par « métier lourd » :

- 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 ;
- Le travail en service interrompu 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 ;
- Le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 46 (travail de nuit).

#### **Article 4 - Résidence principale hors Belgique**

En dérogation à l'article 3, 5°, les ouvriers concernés par l'article 3 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen, ont également droit à un complément d'entreprise à charge du FSIB même s'ils ne peuvent pas bénéficier ou s'ils ne peuvent pas continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Ce complément d'entreprise doit être calculé comme si ces ouvriers bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

#### **Article 5 - Procédure de concertation**

Avant de procéder au licenciement, l'employeur se concerta avec l'ouvrier concerné et demande l'avis

Als "zwaar beroep" wordt beschouwd:

- 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;
- 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 onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- Het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 (nachtarbeid).

#### **Artikel 4 - Hoofdverblijfplaats buiten België**

In afwijking van artikel 3, 5°, hebben de in artikel 3 bedoelde arbeiders die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een bedrijfstoelage ten laste van het SFBI zelfs als zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het KB van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die bedrijfstoelage moet berekend worden alsof die arbeiders werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

#### **Artikel 5 - Overlegprocedure**

Vooraleer over te gaan tot het ontslag, overlegt de werkgever met de betrokken arbeider en wint hij het

du conseil d'entreprise ou à défaut, de la délégation syndicale ou à défaut, des représentants des organisations représentatives de travailleurs.

La notification du licenciement a lieu dans les sept jours civils qui suivent le jour de la concertation précitée au cours de laquelle la décision commune a été prise.

#### **Article 6 - Début et fin**

Le RCC prend cours à l'issue du contrat de travail.

Le RCC s'éteint :

- 1° en cas de décès de l'ayant-droit ;
- 2° lors de la pension légale de l'ayant-droit.

### **CHAPITRE 3. MONTANT ET OCTROI**

#### **Article 7 - Montant**

§ 1 - Le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

§ 2 - La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute, comme fixée dans la CCT n° 17, et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. La cotisation personnelle sociale est calculée sur base du salaire brut à 100%.

Le salaire net de référence est calculé en tenant compte du bonus de travail octroyé aux travailleurs à bas salaire.

La rémunération brute mensuelle est fixée comme suit :

1° elle comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois. Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

advies in van de ondernemingsraad of bij ontstentenis, van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis, van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De betekening van het ontslag gebeurt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens dit overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

#### **Artikel 6 - Aanvang en einde**

Het SWT gaat in op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het SWT vervalt:

- 1° bij overlijden van de gerechtigde;
- 2° wanneer het wettelijk pensioen van de gerechtigde ingaat.

### **HOOFDSTUK 3. BEDRAG EN UITKERING**

#### **Artikel 7 - Bedrag**

§ 1 - De bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2 - Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon zoals bepaald in de CAO nr. 17 verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhouding. De persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het brutoloon aan 100%.

Het netto-refertemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Het bruto-maandloon wordt als volgt bepaald:

1° het omvat de contractuele premies die rechtstreeks zijn gebonden aan de door de arbeider verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2° pour l'ouvrier payé au mois, est considérée comme rémunération brute, la rémunération obtenue pour le mois de référence défini au 6° du présent paragraphe.

3° pour l'ouvrier qui n'est pas payé au mois, la rémunération brute mensuelle est calculée en fonction de la rémunération horaire normale. La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations de travail normales du mois de référence par le nombre d'heures normales de travail effectué pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier. Ce produit multiplié par 52 est divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4° la rémunération brute mensuelle d'un ouvrier qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré. Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat de travail, un ouvrier n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute mensuelle est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu par son contrat de travail.

5° à la rémunération brute mensuelle obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé au mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois et qui ont été perçues séparément par lui au cours des douze mois qui précèdent le licenciement.

6° au cours de la concertation préalable il est également décidé d'un commun accord quel mois de référence est à prendre en considération. Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

7° la rémunération nette de référence est calculée sur base des prestations plein-temps que l'ouvrier a effectuées avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

2° voor de per maand betaalde arbeider wordt het loon verdiend in de referentemaand, bepaald in 6° van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.

3° voor de arbeider die niet per maand wordt betaald, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de referentemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren die tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de arbeider. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4° het bruto-maandloon van een arbeider die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle werkdagen van desbetreffende maand. Indien een arbeider, krachtens de bepalingen van de arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5° het door de arbeider verdiende bruto maandloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies en van de veranderlijke bezoldigingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan, afzonderlijk werden ontvangen.

6° tijdens voorafgaandelijk overleg wordt in onderling akkoord bepaald met welke referentemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

7° het netto-referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

<p>8° la rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.</p> <p>§ 3 - Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en la matière aux allocations de chômage.</p> <p>En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.</p> <p>Pour les ouvriers qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a eu lieu l'accession au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.</p> <p><b>Article 8 - Octroi</b></p> <p>Le complément d'entreprise mensuel est octroyé à l'ayant-droit au cours du mois qui suit le mois pour lequel il a droit à l'allocation de chômage.</p> <p>L'octroi s'effectue sur présentation d'un dossier de demande respectant les exigences du FSIB, telles que décrites sur son site Internet (<a href="http://www.fondsbeton.be">www.fondsbeton.be</a>).</p> <p>Le FSIB paie le complément d'entreprise sauf si la législation sur les fermetures d'entreprises est d'application.</p> <p><b>Article 9 - Cumul avec d'autres avantages</b></p> <p>Le complément d'entreprise ne peut être cumulé avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, l'ouvrier licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre au complément d'entreprise.</p> <p><b>Article 10 - Reprise du travail</b></p> <p>En application des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n° 17, telle que modifiée par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail</p>	<p>8° het netto-referteloon wordt tot de hogere euro afgerond.</p> <p>§ 3 - Het bedrag van de bedrijfstoeslag wordt gebonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen.</p> <p>Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.</p> <p>Voor de arbeiders die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.</p> <p><b>Artikel 8 - Uitkering</b></p> <p>De maandelijkse bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.</p> <p>De toekenning gebeurt op voorlegging van een aanvraagdossier dat de vereisten van het SFBI naleeft, zoals beschreven op haar website (<a href="http://www.fondsbeton.be">www.fondsbeton.be</a>).</p> <p>Het SFBI betaalt de bedrijfstoeslag behalve wanneer de wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen van toepassing is.</p> <p><b>Artikel 9 - Cumulatie met andere voordelen</b></p> <p>De bedrijfstoeslag mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De arbeider, die onder de in artikel 3 voorziene voorwaarden ontslagen wordt, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de bedrijfstoeslag.</p> <p><b>Artikel 10 - Werkhervatting</b></p> <p>Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van cao nr. 17, zoals gewijzigd door cao nr. 17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen werden in het kader van deze collectieve</p>
--	--

est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers 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.

Le droit au complément d'entreprise est accordé aux ouvriers 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 conditions 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 ouvriers 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 alinéa du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, les ouvriers ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. 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 alinéa du présent article).

#### **CHAPITRE 4. SURVEILLANCE**

##### **Article 11**

Il est institué au sein du FSIB, un comité de surveillance dont les membres sont désignés par le Conseil d'Administration du fonds. Le comité de surveillance a pour mission :

- 1° de se prononcer au sujet des demandes;
- 2° de veiller au remplacement des ouvriers ayant obtenu le RCC tel que prévu par les législations en la matière;
- 3° de transmettre ses avis au conseil d'administration au sujet de cas exceptionnels;
- 4° de faire rapport au conseil d'administration du fonds sur l'exécution de la présente convention collective de travail.

arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze arbeiders 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.

Het recht op de bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders 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 arbeiders 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 het eerste lid van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in het vorige lid mogen arbeiders geen twee of meer aanvullende stelsels 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 het eerste lid van dit artikel).

#### **HOOFDSTUK 4. TOEZICHT**

##### **Artikel 11**

In de schoot van het SFBI wordt een toezichtcomité opgericht, waarvan de leden door de raad van beheer van het fonds worden aangeduid. Dit toezichtcomité heeft tot taak:

- 1° zich uit te spreken over de aanvragen;
- 2° te waken over de vervanging van de arbeiders die genieten van het SWT, zoals voorzien in de wet;
- 3° advies te geven aan de raad van beheer over uitzonderlijke gevallen;
- 4° verslag uit te brengen aan de raad van beheer van het fonds over de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**CHAPITRE 5. DUREE DE VALIDITE****Article 12**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Fait à Bruxelles, le 22/09/2023

**HOOFDSTUK 5. GELDIGHEIDSDUUR****Artikel 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Gedaan te Brussel, op 22/09/2023