

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

Convention collective de travail du 03 mai 2022

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans avec 40 années de carrière professionnelle

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Par travailleurs sont visés : les employés et les employées.

CHAPITRE II. *Dispositions*

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

- de l'article 3,§ 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement
- de la convention collective de travail n° 152 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, conclue le 15 juillet 2021 par le Conseil national du travail

Elle a pour but d'instituer un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans et qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Le travailleur qui réunit ces conditions et dont le préavis se termine après la période de validité de la présente convention (ou la durée de la présente convention pendant laquelle l'âge est applicable) maintient le droit au complément d'entreprise.

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 travailleurs peuvent, sous certaines conditions, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3. L'employeur s'engage, dans les 6 mois qui précèdent la date à laquelle chaque travailleur qui est dans les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise, à envisager avec le travailleur concerné, accompagné s'il le souhaite de sa délégation syndicale, les mesures adéquates d'aménagement de sa fin de carrière. Si cet aménagement consiste en un licenciement, le travailleur bénéficiera automatiquement du complément patronal prévu conventionnellement au titre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4. Complément d'entreprise

Les travailleurs qui sont dans les conditions fixées à l'article 2 de la présente convention et qui comptent 15 ans d'ancienneté et plus bénéficient d'un complément patronal de 75% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage, calculé conformément à la convention collective de travail N°17.

Le calcul s'effectue sur base du traitement réel et plafonné à 4.359,59 € bruts par mois (plafond du salaire de référence au 1^{er} janvier 2022).

Art. 5. 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.

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).

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 7. 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 de travail, 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.

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03 mei 2022

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1 . Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Onder werknemers wordt verstaan: de mannelijke en de vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

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

- art. 3§7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152, tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, gesloten op 15 juli 2021 door de Nationale Arbeidsraad.

Zij heeft tot doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in te stellen voor de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die, uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, minstens 60 jaar oud zijn, en die op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen aantonen als loontrekkende.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en van wie de opzeggingstermijn ten einde loopt na de geldigheidsperiode van deze overeenkomst (of de duur van deze overeenkomst tijdens welke de leeftijd van toepassing is) behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Met toepassing van artikel 22§3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-

loosheid met bedrijfstoelage kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 3. De werkgever verbindt zich ertoe om, binnen de 6 maanden die voorafgaan aan de datum waarop elke werknemer voldoet aan de toelatingsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, om met de betrokken werknemer, bijgestaan door zijn vakbondsafvaardiging als hij dit wenst, de passende maatregelen voor zijn eindeloopbaanregeling te overwegen. Als deze aanpassing een ontslag omvat, zal de werknemer automatisch de toeslag van de werkgever genieten waarin conventioneel is voorzien krachtens het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 4. Bedrijfstoelage

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst en die 15 jaar ancienniteit en meer tellen, genieten een werkgeverstoelage van 75% van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering, berekend overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De berekening gebeurt op basis van het reële loon en wordt begrensd op 4.359,59€ bruto per maand (bovengrens van het referteloon op 1 januari 2022).

Art. 5. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding, 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.

Het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de laatste 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 bedoeld in dit artikel behouden het recht op bedrijfstoelage zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij bezorgen hun laatste werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) in dit geval het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval bedoeld in de vorige paragraaf mogen de werknemers het voordeel van twee of meer stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage niet cumuleren. Wanneer zij voldoen aan de voorwaarden om verschillende 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).

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Art. 7. 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 notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.