

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

Convention collective de travail du 28 novembre 2023

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 58 ans pour les travailleurs moins valides ayant des problèmes physiques graves (35 années de carrière)

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 § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007)
 - de 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° 165 du 30 mai 2023 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 chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

CHAPITRE III. *Conditions d'octroi et complément d'entreprise*

Art. 3. Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 1 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

- 2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- 3° avoir fourni la preuve qu'ils sont reconnus comme travailleurs moins valides ou comme travailleurs ayant des problèmes physiques graves ;
- 4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité de la présente convention.

Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Afin de pouvoir bénéficier du RCC, le travailleur doit prouver une ancienneté de 20 ans dans le secteur, à la fin de son contrat de travail

Art. 4. Complément d'entreprise.

Les travailleurs qui sont dans les conditions fixées à l'article 3 de la présente convention bénéficient d'un complément patronal de 80% 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 4.851,02 € bruts par mois (plafond du salaire de référence au 1^{er} juillet 2023 – Source : CCT N° 17/42 du 30 mai 2023)

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 IV. *Validité*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Les parties signataires s'engagent à évaluer les effets de la présente convention au cours du premier semestre 2025 pour en envisager potentiellement la reconduction.

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op de leeftijd van 58 jaar voor mindervalide werknemers met ernstige lichamelijke problemen (35 jaar loopbaan)

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

- artikel 3, §6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- 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. 165 van 30 mei 2023 van 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 de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

HOOFDSTUK III. *Toekenningsvoorwaarden en bedrijfstoelage*

Art. 3. De in artikel 1 bedoelde werknemers hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd hebben bereikt van 58 jaar gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

2° de werknemer moet kunnen bogen op een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar op het moment waarop de arbeidsovereenkomst ten einde loopt;

3° het bewijs hebben verstrekt van het feit dat zij erkend zijn als mindervalide werknemers of als werknemers met ernstige lichamelijke problemen;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode van deze overeenkomst.

De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Om recht te kunnen hebben op het SWT moet de werknemer een anciënniteit van 20 jaar in de sector bewijzen op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Art.4. Bedrijfstoelage

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst genieten een werkgeverstoelage van 80% 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 4.851,02€ bruto per maand (boven-grens van het referteloon op 1 juli 2023 - Bron: cao nr. 17/42 van 30 mei 2023)

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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoeslag niet cumuleren. Wanneer zij voldoen aan de voorwaarden om verscheidene stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 IV. *Geldigheid*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om de uitwerking van deze overeenkomst in de loop van het eerste semester 2025 te evalueren om de verlenging ervan potentieel te overwegen.