

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur**

*Convention collective de travail du 13 octobre 2020*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des conventions collectives de travail du Conseil national du Travail n° 17 du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, modifiant la convention collective de travail n° 17 précitée.

Elle instaure un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des ouvriers et ouvrières licenciés sous les conditions cumulatives suivantes :

- Le licenciement doit intervenir pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et ne peut avoir pour objet un motif grave ;
- Le travailleur doit, au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de la présente convention collective de travail, avoir atteint l'âge de 62 ans au moins ;
- Le travailleur doit, au plus tard à la fin du contrat de travail :
  - Pour l'ouvrier : entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 40 ans
  - Pour l'ouvrière :

. entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 35 ans ;

. entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 36 ans.

Le travailleur qui satisfait aux conditions du présent régime de chômage avec complément d'entreprise et dont le préavis se termine après le 31 décembre 2020 maintient le droit audit régime.

Les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c..

Le "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur et de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon" assurera le financement du régime.

Les employeurs s'engagent à suppléer ce financement au cas où le fonds ne disposerait plus des moyens financiers nécessaires.

Art. 3. Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, tel que prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 4. Le travailleur qui bénéficie du régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 5. Le système de régime de chômage avec complément d'entreprise est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur susceptible d'en bénéficier.

Art. 6. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions définies par la présente convention donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 7. 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).

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020*

Invoering van een conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 62 jaar

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en door de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, en nr. 17 tricies sexes van 27 april 2015 tot wijziging van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Zij voert een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage in voor de arbeiders en arbeidsters ontslagen op grond van de volgende cumulatieve voorwaarden:

- Het ontslag moet plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en mag niet gegeven zijn om dringende reden;
- De werkgever moet, uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten minste de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- De werknemer moet, uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst:
  - Voor de arbeider: tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020 een beroepsloopbaan van ten minste 40 jaar kunnen bewijzen;
  - Voor de arbeidster:

tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019 een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar kunnen bewijzen;

tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020 een beroepsloopbaan van ten minste 36 jaar kunnen bewijzen.

De werknemer die beantwoordt aan de voorwaarden van deze werkloosheidsregeling met bedrijfstoelage en wiens opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2020, behoudt zijn recht op de regeling.

De persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het bruto referteloon dat dient om het bedrag van de bedrijfstoelage te bepalen, zullen berekend worden op basis van 100% van het loon in plaats van op 108%.

Het "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur et de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon" zal instaan voor de financiering van deze regeling.

De werkgevers engageren zich om deze financiering over te nemen in het geval dat het fonds niet meer over de nodige financiële middelen zou beschikken.

Art. 3. Het bedrag van de bedrijfstoelage wordt gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten voor de werkloosheidsuitkeringen, zoals is bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4. De werknemer die gebruik maakt van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal worden vervangen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Art. 5. Het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe te gepasten tijde het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor te stellen aan de werknemer die ervoor in aanmerking zou komen.

Art. 6. Door de overstap naar het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage volgens de in deze overeenkomst bedoelde voorwaarden, zal de werknemer zijn opzeggingsperiode moeten presteren.

Art. 7. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 de bedrijfstoeslag zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. In dat geval bezorgen zij hun laatste werkgever (in de zin van de eerste alinea van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval bedoeld in de voorgaande alinea, kunnen zij het voordeel van twee of meer stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag niet cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van 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 alinea van dit artikel).

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.