

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020*

*Convention collective de travail du 13 octobre 2020*

Invoering van een conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33/20 – 2021-2022)

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 59 ans (système 33/20 – 2021-2022)

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

**CHAPITRE Ier. Champ d'application**

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

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.

Met "werknemers" worden de werklieden en de werksters bedoeld.

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

## HOOFDSTUK II. *Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de door de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138, tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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, en nr. 139, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan 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.

Art. 3. Deze overeenkomst heeft tot doel, onder de volgende voorwaarden, een regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag in te stellen voor werknemers die werden ontslagen tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021.

- Niet ontslagen zijn geweest om dringende reden;
- Uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 ten minste de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt;

## CHAPITRE II. *Régime de chômage avec complément d'entreprise*

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 n° 138 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, 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, et n° 139 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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, conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. La présente convention a pour but d'instituer un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021 aux conditions suivantes :

- Ne pas être licencié pour motif grave ;
- Au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021, avoir atteint l'âge de 59 ans au moins ;

- Op het einde van de arbeidsovereenkomst:

- 33 jaar beroepsverleden als loontrek-kende kunnen bewijzen, berekend overeenkomstig artikel 119, 3° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsuitkeringen. Voor de toepassingsmodaliteiten van deze beroepsloopbaan is de gelijkstelling van de periodes van volledige werkloosheid beperkt tot een maximum van 5 jaar, en;
- Bewijzen dat men ten minste 20 jaar heeft gewerkt in een arbeidsstelsel in ploegen met nachtprestaties zoals bepaald in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van dit werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage en van wie de opzeggingstermijn ten einde loopt na 30 juni 2021 behoudt het recht op dit stelsel.

Met toepassing van artikel 22§3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, kunnen de arbeiders, bij hun inschrijving als werkzoekende en tot 31 december 2022, op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Art. 4. a) Voor de werknemer die de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar ontvangt onder de voorwaarden bepaald door deze overeenkomst, wordt een aanvullende vergoeding toegekend tot de leeftijd van 65 jaar.

- Pouvoir, au moment de la fin du contrat de travail :

- Se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, calculés conformément à l'article 119, 3° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif aux allocations de chômage. Pour les modalités d'application de cette carrière professionnelle, l'assimilation des périodes de chômage complet est limitée à un maximum de 5 ans, et ;
- Justifier avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990.

Le travailleur qui satisfait aux conditions du présent régime de chômage avec complément d'entreprise et dont le préavis se termine après le 30 juin 2021 maintient le droit audit régime.

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et jusqu'au 31 décembre 2022, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 4. a) Pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans dans les conditions fixées par la présente convention, il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans.

b) De werknemer die van een systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage geniet, zal vervangen worden conform de wettelijke bepalingen.

#### Art. 5. Werkgeversbijdrage

Het netto maandelijks refertebedrag wordt berekend op basis van het bruto jaarlijks loon vermeerderd met het gemiddeld bruto werkgeversaandeel in de maaltijdcheques en verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. Het conventionele stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe om te zijner tijd de werkloosheid met bedrijfstoelage voor te stellen aan de werknemer die er recht op heeft.

Art. 7. Het vertrek met werkloosheid met bedrijfstoelage wordt gelijkgesteld met een gewoon vertrek.

Art. 8. 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 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.

b) Le travailleur qui bénéficie d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

#### Art. 5. Complément patronal

Le montant net mensuel de référence est calculé sur la base du salaire brut annuel augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques-repas brute et diminué des cotisations personnelles d'ONSS et de précompte professionnel, conformément à la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 6. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 59 ans 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. 7. Le départ en chômage avec complément d'entreprise est assimilé à un départ naturel.

Art. 8. 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.

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

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen werknemers geen twee of meer stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van 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).

Voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden de persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het bruto referentie-loon dat dient om het bedrag te bepalen van de bedrijfstoelage in plaats van op 108 pct. op basis van 100 pct. van het loon berekend.

### HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt van kracht te zijn op 31 december 2022.

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).

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, 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..

### CHAPITRE III. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.