

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor 2019 en 2020, voor werknemers die tenminste 59 jaar oud zijn en die reeds tenminste 20 jaar in een stelsel van nachtarbeid of in een zwaar beroep, met 33 jaar loopbaan werken (collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (PSC 106.01).

Met "arbeiders" worden zowel arbeiders als arbeidsters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Bepalingen

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

1 ° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, 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;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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;

3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, en haar aanpassingen, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017;

5° het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Art. 3. Het in deze overeenkomst bedoeld stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is van toepassing op de werknemers die :

1° Voldaan op één van de volgende leeftijdsvoorwaarden:

- Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2019 59 jaar of ouder zijn.*

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2019;

- Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2020 59 jaar of ouder zijn.*

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2020;

en

2° een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits :

- ofwel zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995 en nr. 46septies van 25 april 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur;*

- ofwel zij hebben gewerkt in een zwaar beroep :*

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

a) 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;

b) 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 de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Deze loopbaanvoorwaarden moeten bereikt worden ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst;

en

3° die niet worden ontslagen om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten;

en

4° waarvan het ontslag plaatsgreep tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 4. De hierboven omschreven regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage valt onder de reglementering die bepaald wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, en die een aanvullende vergoeding invoert voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag en die algemeen verbindend werd verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd op 31 januari 1975 in het Belgisch Staatsblad.

Art. 5. Bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015 gewijzigd, wordt het recht tot de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ten laste van de laatste werkgever behouden :

- wanneer de werklieden het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft;
- wanneer een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot de dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

De in dit artikel beoogde werknemers die een einde maken aan hun tewerkstelling als loontrekkende of als zelfstandige dienen aan de werkgever die de aanvullende vergoeding uitbetaalt het bewijs te geven van hun recht op werkloosheidsuitkeringen. De werknemers mogen geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren.

Art. 6. De partners geven zich er rekenschap van dat het ten gevolge van de organisatorische of technologische evolutie moeilijk kan zijn om elke vertrekkende met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, post per post, te vervangen.

Er wordt bij vertrekkende met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage dan ook de voorkeur gegeven aan de naleving van het statuut, waarover, zo nodig, lokaal met de sociale gesprekspartners overleg wordt gepleegd.

Art. 7. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Deze overeenkomst kan worden opgezegd door één van de partijen met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde instellingen.

Het paritair comité moet verplicht vergaderen binnen de dertig dagen in geval van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.