

**Paritair Subcomité voor het bedrijf van de
zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele
grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de
kwartsietgroeven van de provincie Waals-
Brabant**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober
2020*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met be-
drijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33/20)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is
van toepassing op de werkgevers en op de werk-
nemers van de ondernemingen die onder het Pari-
tair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen-
en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van
het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de
provincie Waals-Brabant ressorteren.

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeid-
sters bedoeld.

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Ze legt ten uitvoer de door de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130, 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, en nr. 131, 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.

Art. 3. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in deze sector toegekend aan de personeelsleden onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet ontslagen worden tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke de leeftijd van toepassing is); het mag niet om een ontslag om dringende reden gaan;

- de werknemer moet de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt (of ouder zijn) uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van deze tijdens welke de leeftijd van toepassing is);

- de werknemer moet aan de anciënniteitsvoorwaarde voldoen uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

De werknemer die voldoet aan deze voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (of de duur van deze tijdens welke de leeftijd van toepassing is) behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

Met toepassing van artikel 22§3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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) De leeftijd van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag van de werknemers die 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsuitkeringen, wordt op 59 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

b) Voor de toepassingsmodaliteiten van dit beroepsverleden, wordt de gelijkstelling van de dagen van volledige werkloosheid beperkt tot een maximum van 5 jaar.

Art. 5. De toepassing van de verschillende bepalingen overeenkomstig de artikelen 3 en 4 is eveneens onderworpen aan volgende regelingen:

- a) De werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar zal toegestaan worden voor zover de werknemer een beroepsverleden van 33 jaar, gelijkstellingsperiodes inbegrepen, kan aantonen, en tenminste 20 jaar in een nachtarbeid omvattend ploegenstelsel heeft gewerkt zoals voorzien in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;
- b) Voor de werknemer, die de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar ontvangt onder de voorwaarden bepaald onder a), wordt een aanvullende vergoeding toegekend tot de leeftijd van 65 jaar;
- c) De werknemer, die van een systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage geniet, zal vervangen worden conform de wettelijke bepalingen.

Art. 6. 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. 7. 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. 8. Het vertrek met werkloosheid met bedrijfstoelage wordt gelijkgesteld met een gewoon vertrek.

Art. 9. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17ter 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 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).

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

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.