

**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 – 2021-2022)

*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. 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 bedrijfstoelage 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 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 nacht-arbeid, 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 bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nacht-arbeid, 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 bedrijfstoelage 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;

- Op het einde van de arbeidsovereenkomst:
  - 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende 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) 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 2021 tot en met 30 juni 2021.

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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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<sup>de</sup> 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. 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 de bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 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 bedrijfstoeslag 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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.