

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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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.

Met "werknemers" worden de werklieden en de werksters 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. 134, tot invoering, voor 2019 en 2020, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en nr. 135, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Zij 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 2019 tot 31 december 2020.

- Tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 en op het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werknemer ten minste de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt;
- De werknemer moet op het einde van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen;
- De werknemer mag niet ontslagen zijn geweest om dringende reden.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van dit werkloosheidstelsel met bedrijfstoelage en wiens opzeggingstermijn ten einde loopt na 31 december 2020 behoudt het recht op dit stelsel.

3

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 op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Art. 3. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zijn van toepassing.

Art. 4. 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 bedrijfs-eenheid 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 bedrijfs-eenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

4

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 van 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. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.