

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2020*

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

**HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied***

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen, en ressorterend onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen.

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeiders bedoeld.

## HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

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 volgende collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad :

- CAO 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 nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn
- CAO 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 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 periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021; 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 voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021;

- 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 30 juni 2021 behoudt het recht op bedrijfstoelage.

Bij hun inschrijving als werkzoekende en tot 31 december 2022, kunnen de arbeiders in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 4. a) De leeftijd van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 heeft gewerkt in een zwaar beroep;

Van deze 33 jaar moeten:

- 1. ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2. ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd

- 1. 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;

2. 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;
  3. 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.
- 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 de wettelijke pensioen;
- 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. Het conventionele stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar is facultatief.

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

Art. 8. Het vertrek met werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.