

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2020 die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154953 van 16 oktober 2019 vervangt

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021, voor werknemers die tenminste 59 jaar oud zijn en die in een zwaar beroep (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad) werken

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 arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK II. Bepalingen

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

- 2
- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
 - 2° 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;
 - 3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017;

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

1°voldoen aan de volgende leeftijdsvoorwaarden:

- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten laatste op 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021;

en

- 2° een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben in een zwaar beroep, ofwel zij hebben gewerkt :

- 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;
- 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.

Het begrip van zwaar beroep moet in de zin van artikel 3, § 3 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 minumprestaties 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, en haar aanpassingen, 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;

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

4° waarvan het ontslag plaatsgreep niet later dan 30 juni 2021.

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. Bij toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, kunnen werknemers met 62 jaar of 42 jaar beroepservaring bij hun inschrijving als werkzoekende tot 31 december 2022 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 7. 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. 8. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154953 van 16 oktober 2019.

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.

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.