

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur

Neerlegging-Dépôt: 03/09/2013
Regist.-Enregistr.: 19/09/2013
N°: 116995/CO/102.02

Convention collective de travail du 26 août 2013

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/60 ans

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans ce secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 58 ans :

- entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2013 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 35 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes ;
- entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 38 ans pour les femmes et pour les hommes.

A partir du 1er janvier 2015 :

- l'âge est porté à 60 ans pour les hommes et les femmes ;
- il faut justifier d'une carrière professionnelle de 38 ans pour les femmes et de 40 ans pour les hommes.

Les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c..

Le "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur et de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon" assurera le financement du régime.

Les employeurs s'engagent à suppléer ce financement au cas où le fonds ne disposerait plus des moyens financiers nécessaires.

Art. 3. Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, tel que prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 4. Le travailleur qui bénéficie du régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 5. Le système de régime de chômage avec complément d'entreprise est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur susceptible d'en bénéficier.

Art. 6. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 5 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 7. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit au complément d'entreprise une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2015.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 2013

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58/60 jaar

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.

Art. 2. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van toepassing van een regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de huidige sector aanvaard voor het personeel dat voor deze formule opteert en de leeftijd van 58 jaar zal bereiken of bereikt heeft :

- tussen 1 juli 2013 en 31 december 2013 een beroepsloopbaan van 35 jaar voor de vrouwen en 38 jaar voor de mannen in de sector kunnen bewijzen ;
- tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 en van een beroepsloopbaan van 38 jaar voor de mannen en de vrouwen kunnen bewijzen.

Vanaf 1 januari 2015:

- wordt de leeftijd op 60 jaar gebracht voor de vrouwen en de mannen;
- moet men een beroepsverleden van 38 jaar voor de vrouwen en 40 jaar voor de mannen kunnen bewijzen.

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.

Het "Fonds voor bestaanszekerheid van de Paritaire Subcomités voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen en voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant" zorgt voor de financiering van dit stelsel.

De werkgevers verbinden zich ertoe te voorzien in deze financiering ingeval het fonds over de nodige beschikbare middelen niet meer beschikt.

Art. 3. Het bedrag van de bedrijfstoeslag wordt gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten inzake de werkloosheidsuitkeringen, zoals is bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4. De werknemer, die het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangt, zal worden vervangen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Art. 5. Het stelsel van conventionele werkloosheid met bedrijfstoelage is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe het werkloosheid met bedrijfstoelage te gepasten tijde voor te stellen aan de werknemer die er recht op heeft.

Art. 6. Het vertrek met stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage onder de voorwaarden bepaald in het voormelde artikel 5 houdt in dat de werknemer de opzegtermijn moet uitdoen.

Art. 7. 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 werkloosheid met bedrijfstoelage cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels 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).

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2015.