

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai

Convention collective de travail du 12 juillet 2017

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent et ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail 122 du 21 mars 2017 conclue au sein du Conseil national du travail fixant, à titre interprofessionnel pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Art. 3. Ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, les ouvriers qui :

En 2017

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 35 ans comme salarié, peuvent prouver qu'ils ont exercé un métier lourd et qui pendant cette période, ont droit à des indemnités de chômage légales.

En 2018

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 35 ans comme salarié, peuvent prouver qu'ils ont exercé un métier lourd et qui pendant cette période, ont droit à des indemnités de chômage légales.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Art. 4. Pour l'application de l'article 3, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquels font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de la tâche journalière, à condition que le travailleur change alternativement;
- le travail dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail, avec une interruption d'au moins 3 heures et des prestations de minimum 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

Art. 5. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent.

Art. 6. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 en matière d'allocation complémentaire sont d'application pour les travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise et n'ayant pas encore atteint l'âge de 60 ans.

A l'âge de 60 ans accomplis, l'allocation complémentaire du travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise passe à 747,47 EUR bruts par mois (montant au 1^{er} janvier 2017) et passe à 762,50 EUR au 1^{er} juin 2017, sans en aucun cas pouvoir être inférieure à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence, telle que définie dans la CCT 17, et l'allocation de chômage.

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, 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..

En cas de diminution de l'allocation de chômage versée au travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise, les employeurs s'engagent à prendre en charge la perte d'allocation de chômage subie par le travailleur concerné.

Art. 7. § 1er. Le montant des indemnités complémentaires liquidées en cas de chômage avec complément d'entreprise, est indexé conformément aux règles d'indexation fixées pour les salaires des travailleurs du bassin.

§ 2. Le montant de ces indemnités est, en outre, adapté le 1er janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

§ 3. Pour les ouvriers accédant au régime en cours d'année, l'adaptation s'effectue sur la base de l'évolution des salaires conventionnels, compte tenu du moment de l'année auquel ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Art. 8. Pour les ouvriers qui avant le régime de chômage avec complément d'entreprise bénéficiaient d'une diminution des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base de la rémunération que ces ouvriers auraient gagnée s'ils n'avaient pas diminué leurs prestations de travail.

Art. 9. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel prévu par la présente convention collective de travail 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. 10. En matière de remplacement, les dispositions légales seront d'application.

Le contrôle de celles-ci sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

Art. 11. Un travailleur faisant l'objet d'une sanction administrative de l'ONEm ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà du complément auquel il avait droit avant la sanction.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2017

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsloopbaan van 35 jaar waaronder ook een zwaar beroep

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst 122 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, 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.

Art. 3. Hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, de arbeiders (m/v) die :
In 2017

- ontslagen zijn, behalve om dwingende redenen, en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder ten laatste op de 31 december 2017 zijn en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, kunnen bewijzen dat ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend en gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen.

In 2018

- ontslagen zijn, behalve om dwingende redenen, en die
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder ten laatste op de 31 december 2018 zijn en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, kunnen bewijzen dat ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend en gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen.

Van deze 35 jaar moeten :

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

Art. 4. Voor de toepassing van artikel 3 wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in opeenvolgende 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 dan één vierde van hun dagtaak bedraagt, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregeling 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;
- 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 is en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.

Art. 5. De bepalingen van 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. 6. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 inzake aanvullende vergoeding zijn van toepassing voor de werknemers die toegang hebben op dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en die de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt.

Vanaf de volle leeftijd van 60 jaar wordt de aanvullende vergoeding van de werknemer in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebracht op 747,47 EUR bruto per maand (bedrag op 1 januari 2017) en wordt 762,50 EUR op 1 Juni 2017, zonder geenszins lager mogen liggen dan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon zoals bepaald in CAO 17 en de werkloosheidsuitkering.

Voor de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoelage worden de persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het brutoreferentieloon dat dient om het bedrag van de bedrijfstoelage te bepalen, berekend op basis van 100 pct. van het loon in plaats van op 108 pct..

In geval van vermindering van de aan de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage uitgekeerde werkloosheidsuitkering, verbinden de werkgevers zich ertoe het verlies aan werkloosheidsuitkering van de bedoelde werknemers op zich te nemen.

Art. 7. § 1. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen bij werkloosheid met bedrijfstoelage wordt geïndexeerd overeenkomstig de indexeringsregels vastgesteld voor de lonen van de werknemers van het bassin.

§ 2. Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen jaarlijks op 1 januari aangepast door de Nationale Arbeidsraad, op grond van de evolutie van de conventionele lonen.

§ 3. Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot het stelsel toetreden, gebeurt de aanpassing op basis van de evolutie van de conventionele lonen, rekening houdende met het jaar waarin zij tot het stelsel toetreden; voor de berekening van de aanpassing worden alle kwartalen in aanmerking genomen.

Art. 8. Voor de arbeiders die vóór de invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een vermindering van de arbeidsprestaties genoten in het kader van het tijdskrediet, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het loon dat deze arbeiders zouden hebben gehad indien zij hun arbeidsprestaties niet hadden verminderd.

Art. 9. Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor te stellen aan de werknemer die er mogelijk voor in aanmerking komt.

Art. 10. Inzake vervanging gelden de wettelijke bepalingen.

Het toezicht hierop wordt uitgevoerd in de ondernemingen door de instanties die hiervoor werden aangewezen.

Art. 11. Een werknemer tegen wie de RVA een administratieve sanctie heeft getroffen, kan in geen enkel geval zal van zijn vroegere werkgever enigerlei compensatie eisen die hoger ligt dan de aanvullende vergoeding waarop hij recht had vóór de sanctie werd opgelegd.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.