

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2017

Convention collective de travail du 7 juillet 2017

Toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers die tenminste 58 of 59 jaar oud zijn en die in een zwaar beroep (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad) werken

Octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs de 58 ans ou 59 ans au moins occupés dans un métier lourd (convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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).

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (SCP 106.01).

Met "arbeiders" worden zowel arbeiders als arbeiders bedoeld.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

HOOFDSTUK II. Bepalingen

CHAPITRE II. Dispositions

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de :

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017, 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;

1° la convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail, conclue le 21 mars 2017, 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 âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, 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 30 januari 2017;

4° het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

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

1° voldoen aan één van de volgende leeftijdsvoorwaarden:

Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2017 58 jaar of ouder zijn.

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017;

- Ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in 2018 59 jaar of ouder zijn.

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018;

en

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

2° la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement;

3° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 janvier 2017;

4° l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1° remplissent une des conditions d'âge suivantes :

- Soit au moment de la fin de leur contrat de travail en 2017, sont âgés de 58 ans ou plus.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017;

- Soit au moment de la fin de leur contrat de travail en 2018, sont âgés de 59 ans ou plus.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018;

et

2° ont au moins une carrière professionnelle de 35 ans dans le cadre d'un métier lourd, soit qu'ils aient été occupés :

- *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.*

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat;
- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Het begrip van zwaar beroep moet in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

La notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

- 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 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;*
- c) *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.*

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles 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 leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- b) 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 un nombre minimum de prestations de 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;
- c) le travail dans un régime tel que visé dans 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.

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 tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

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 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 eenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft;

Les conditions de carrière susmentionnées doivent être remplies au plus tard au moment de la fin du contrat de travail;

3° qui sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail;

4° dont le licenciement est intervenu pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 4. Le régime de chômage avec complément d'entreprise défini ci-dessus est soumis à la réglementation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975.

Art. 5. En application de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17 sexies du 27 avril 2015, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur :

- lorsque les 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;

- 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 eenheid 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. 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 bedrijfstoeslag, post per post, te vervangen.

Er wordt bij vertrekkende met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag dan ook de voorkeur gegeven aan de naleving van het statuut, waarover, zo nodig, lokaal met de sociale gesprekspartners overleg wordt gepleegd.

Art. 7. Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

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.

- lorsqu'une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, 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 qui mettent fin à leur activité comme salarié ou comme indépendant doivent à ce moment-là fournir à l'employeur qui verse l'indemnité complémentaire la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

Art. 6. Les partenaires sont conscients de la difficulté du remplacement, poste pour poste, de tout départ en chômage avec complément d'entreprise en raison des évolutions organisationnelles ou technologiques.

Le respect du statut sera privilégié dans le remplacement des départs en chômage avec complément d'entreprise et fera l'objet, si besoin, de concertation au niveau local avec les partenaires sociaux.

Art. 7. La présente convention est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Cette convention peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire et aux organismes y représentés.

Het paritair comité moet verplicht vergaderen binnen de dertig dagen in geval van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

La commission paritaire devra obligatoirement se réunir dans les trente jours en cas de dénonciation de la présente convention collective de travail.