

**Sous-commission paritaire de
l'industrie du béton (SCP 106.02)**

Convention collective de travail du 28/06/2013

OCTROI D'UN COMPLEMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A 56 ANS AVEC UNE CARRIERE DE 40 ANS

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

CHAPITRE 2. AYANTS DROIT

Article 2

§ 1 – En vertu de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (M.B. du 8 juin 2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par l'A.R. du 28 décembre 2011 (M.B. du 30 décembre 2011) et en vertu de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ; telle que modifiée par la loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses, ont droit à un complément d'entreprise à charge du Fonds Social de l'Industrie du Béton, les ouvrie(è)r(e)s :

1° dont le licenciement a été signifié, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, entre le 1er juillet 2013 et le 31 décembre 2015 et qui;

2° sont âgés, au cours de la période du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2015, de 56 ans ou plus, et qui;

**Paritair Subcomité voor
de betonindustrie (PSC 106.02)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28/06/2013

TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG BIJ HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP 56 JAAR MET EEN LOOPBAAN VAN 40 JAAR

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie ressorteren.

HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

§ 1 – Ingevolge artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (B.S. van 8 juni 2007) tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals gewijzigd door het K.B. van 28 december 2011 (B.S. van 30 december 2011) en ingevolge de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord ; zoals gewijzigd door de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen, komen in aanmerking voor een bedrijfstoelage uitgekeerd door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie, de arbeid(st)ers :

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1 juli 2013 en 31 december 2015, en die;

2° 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 juli 2013 tot 31 december 2015 en die;

3° peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, et qui;

4° ont droit aux allocations de chômage.

§ 2 - L'âge prévu au § 1 2° doit être atteint avant la fin de la période de préavis.

Article 3

Pour pouvoir bénéficier de ce RCC, le travailleur doit avoir une ancienneté dans l'entreprise ou le secteur de 5 ans. Cette condition d'ancienneté ne s'applique plus à partir de l'âge de 60 ans.

Article 4

Avant de procéder au licenciement, l'employeur se consulte avec l'ouvrie(è)r(e) concerné(e) et demande l'avis du conseil d'entreprise, à défaut de la délégation syndicale ou à son défaut des représentants des organisations représentatives de travailleurs.

La signification du préavis a lieu dans les sept jours civils qui suivent le jour de la concertation précitée au cours de laquelle la décision commune a été prise.

Article 5

Le RCC prend cours à l'issue du préavis.

Article 6

Le RCC s'éteint :

- 1° en cas de décès de l'ayant droit ;
- 2° lors de la pension légale de l'ayant droit.

CHAPITRE 3. MONTANT ET OCTROI

Article 7

§ 1 - Le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

§ 2 - La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute à 100%, comme fixée dans la CCT n° 17, et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. La cotisation personnelle sociale

3° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, en die;

4° recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

§ 2 - De leeftijd, voorzien in § 1 2°, moet zijn bereikt voor het einde van de opzeggingstermijn.

Artikel 3

Om gebruik te kunnen maken van dit SWT dient de werknemer een ondernemings- of een sectoranciënniteit van 5 jaar te hebben. Deze anciënniteitsvoorwaarde is niet meer van toepassing vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 4

Vooraleer over te gaan tot het ontslag, overlegt de werkgever met de betrokken arbeid(st)er en wint hij het advies in van de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De betekening van de opzegging gebeurt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens dit overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

Artikel 5

Het SWT gaat in op het einde van de opzeggingstermijn.

Artikel 6

Het SWT vervalt :

- 1° bij overlijden van de gerechtigde;
- 2° wanneer het wettelijk pensioen van de gerechtigde ingaat.

HOOFDSTUK 3. BEDRAG EN UITKERING

Artikel 7

§ 1 - De bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2 - Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon zoals bepaald in de CAO nr. 17 verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhouding. De persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen worden

| | |
|---|---|
| <p>est calculée sur base du salaire brut à 100%.</p> <p>Le salaire net de référence est calculé en tenant compte du bonus de travail octroyé aux travailleurs à bas salaire.</p> <p>La rémunération brute mensuelle est fixée comme suit :</p> <p>1° elle comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrie(è)r(e), qui font l'objet de retenue de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois. Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.</p> <p>2° pour l'ouvrie(è)r(e) payé(e) au mois, est considérée comme rémunération brute, la rémunération obtenue pour le mois de référence défini au 6° du présent paragraphe.</p> <p>3° pour l'ouvrie(è)r(e) qui n'est pas payé au mois, la rémunération brute mensuelle est calculée en fonction de la rémunération horaire normale. La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations de travail normales du mois de référence par le nombre d'heures normales de travail effectué pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrie(è)r(e). Ce produit multiplié par 52 est divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.</p> <p>4° la rémunération brute mensuelle d'un ouvrier(e) qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré. Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat de travail, un ouvrier(e) n'est tenu(e) de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute mensuelle est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu par son contrat de travail.</p> <p>5° à la rémunération brute mensuelle obtenue par</p> | <p>berekend op basis van het brutoloon aan 100%.</p> <p>Het netto-refertemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.</p> <p>Het bruto-maandloon wordt als volgt bepaald :</p> <p>1° het omvat de contractuele premies die rechtstreeks zijn gebonden aan de door de arbeid(st)er verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.</p> <p>2° voor de per maand betaalde arbeid(st)er wordt het loon verdiend in de refertemaand, bepaald in 6° van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.</p> <p>3° voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de refertemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren die tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de arbeid(st)er. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.</p> <p>4° het bruto-maandloon van een arbeid(st)er die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle werkdagen van betreffende maand. Indien een arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van de arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand moet werken en al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.</p> <p>5° het door de arbeid(st)er verdiende bruto</p> |
|---|---|

l'ouvrie(è)r(e), qu'il soit payé au mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois et qui ont été perçues séparément par lui au cours des douze mois qui précèdent le licenciement.

6° au cours de la concertation préalable il est également décidé d'un commun accord quel mois de référence est à prendre en considération. Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

7° la rémunération nette de référence est calculée sur base des prestations plein-temps que l'ouvrie(è)r(e) a presté avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

8° la rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

§ 3 - Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en la matière aux allocations de chômage.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

Pour les ouvrie(è)r(e)s qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a eu lieu l'accession au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Article 8

Le complément d'entreprise est octroyé à l'ayant droit au cours du mois qui suit le mois pour lequel il a droit à l'allocation de chômage.

L'octroi s'effectue sur présentation d'un document probant certifiant que l'intéressé a reçu l'allocation de chômage.

maandloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies en van de veranderlijke bezoldigingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan, afzonderlijk werden ontvangen.

6° tijdens voorafgaandelijk overleg wordt in onderling akkoord bepaald met welke referentemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

7° het netto-referenteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeid(st)er uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

8° het netto-referenteloon wordt tot de hogere euro afgerond.

§ 3 - Het bedrag van de bedrijfstoelage wordt gebonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

Artikel 8

De bedrijfstoelage wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

De betaling gebeurt op voorlegging van een document waaruit blijkt dat de betrokkene een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen.

Le fonds social paie le complément d'entreprise sauf si la législation sur les fermetures d'entreprises est d'application.

Article 9

En application des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux ouvrie(è)r(e)s licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvrie(è)r(e)s 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 est accordé aux ouvrie(è)r(e)s 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 conditions 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 ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

CHAPITRE 4. SURVEILLANCE

Article 10

Het sociaal fonds betaalt de bedrijfstoelage behalve wanneer de wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen van toepassing is.

Artikel 9

Met toepassing van de artikelen 4bis, 4 ter en 4 quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de bedrijfstoelage toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers geen twee of meer aanvullende stelsels 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).

HOOFDSTUK 4. TOEZICHT

Artikel 10

| | |
|--|--|
| <p>Il est institué au sein du Fonds Social de l'industrie du béton, un comité de surveillance dont les membres sont désignés par le Conseil d'Administration du fonds. Le comité de surveillance a pour mission :</p> <p>1° de se prononcer au sujet des demandes; 2° de veiller au remplacement des ouvrie(è)r(e)s ayant obtenu le RCC tel que prévu par les législations en la matière; 3° de transmettre ses avis au conseil d'administration au sujet de cas exceptionnels; 4° de faire rapport au conseil d'administration du fonds sur l'exécution de la présente convention collective de travail.</p> <p>CHAPITRE 5 : VALIDITE</p> <p>Article 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015. Elle remplace la convention collective de travail du 14 mai 2013 (n° 115292/CO/106.02), relative à l'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du RCC à 56 ans avec une carrière de 40 ans.</p> <p>Fait à Bruxelles, le 28/06/2013</p> | <p>In de schoot van het Sociaal Fonds van de betonindustrie wordt een toezichtcomité opgericht, waarvan de leden door de raad van beheer van het fonds worden aangeduid. Dit toezichtcomité heeft tot taak:</p> <p>1° zich uit te spreken over de aanvragen; 2° te waken over de vervanging van de arbeid(st)ers die genieten van het SWT, zoals voorzien in de wet; 3° advies te geven aan de raad van beheer over uitzonderlijke gevallen; 4° verslag uit te brengen aan de raad van beheer van het fonds over de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>HOOFDSTUK 5 : GELDIGHEID</p> <p>Artikel 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2015. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2013 (nr 115292/CO/106.02), betreffende de toekenning van een bedrijfstoelage bij het SWT op 56 jaar met een loopbaan van 40 jaar.</p> <p>Gedaan te Brussel, 28/06/2013</p> |
|--|--|