



**Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven**

**Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
12 december 2014*

*Convention collective de travail du  
12 décembre 2014*

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op  
60 jaar

Régime de chômage avec complément d'entre-  
prise à 60 ans

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden verstaan.

Par "employés" sont visés : les employés et employées.

*HOOFDSTUK II. Bepalingen*

*CHAPITRE II. Dispositions*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Art. 3. Onder de hiernavolgende voorwaarden komt een ontslagen werknemer in aanmerking voor de in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, indien hij werkloosheidsuitkeringen geniet :

Art. 3. Aux conditions ci-après, un travailleur licencié peut prétendre à charge de l'employeur à une indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente convention pour autant qu'il bénéficie d'allocations de chômage :

- op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst eindigt de leeftijd van 60 of ouder in de periode van 1/01/2015 tot 31/12/2017 bereikt hebben ;
- niet ontslagen zijn om dringende redenen ;
- een minimum beroepsverleden bewijzen, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, namelijk:
  - voor mannen: 40 jaar;
  - voor vrouwen: 31 jaar in 2015, 32 jaar vanaf 1/01/2016 en 33 jaar vanaf 1/01/2017;

**Art. 4.**

§1 De aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentemaandloon en de werkloosheidsuitkering en wordt berekend en aangepast overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de N.A.R.

§ 2. De bedienden op wie de voorwaarden bedoeld in § 1 van toepassing zijn en die over tenminste vijftien jaar anciënniteit beschikken, ontvangen een werkgeverstoelage van 70 pct. die wordt berekend conform collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 5. De volgende procedure moet worden gevolgd :

- a) de werkgever betekent het ontslag aan de bediende binnen de termijn, die is vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- b) de uitvoering van punt a) moet geschieden in het raam van de procedure van overleg die is bepaald in artikel 10, 1ste en 2de lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17);
- c) de berekening gebeurt op basis van het werkelijke en op 3 780,69 EUR vastgelegde loon (basis 1 januari 2014).

- être âgé de 60 ans et plus dans la période du 01/01/2015 au 31/12/2017 et, au plus tard, au moment où le contrat de travail prend fin;
- ne pas avoir été licencié pour un motif grave;
- avoir un passé professionnel minimum, tel que prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, au moment où le contrat de travail prend fin, à savoir :
  - pour les hommes : 40 ans ;
  - pour les femmes : 31 ans en 2015, 32 ans à partir du 01/01/2016 et 33 ans à partir du 01/01/2017 ;

**Art. 4.**

§1 L'indemnité complémentaire est égale à la moitié de la différence entre le salaire net mensuel de référence et l'allocation de chômage et est calculée et adaptée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du C.N.T.

§ 2. Les employés qui sont dans les conditions visées au § 1er et qui comptent au moins quinze ans d'ancienneté, bénéficient d'un complément patronal de 70 p.c. calculé conformément à la convention collective de travail n° 17.

Art. 5. La procédure suivante doit être respectée :

- a) l'employeur notifie le congé de l'employé dans le délai fixé, conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- b) l'exécution du point a) doit s'inscrire dans le cadre de la procédure de concertation prévue à l'article 10, alinéas 1er et 2 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 (convention collective de travail n° 17);
- c) le calcul s'effectue sur la base du traitement réel et plafonné à 3 780,69 EUR (base au 1er janvier 2014).

Art. 6. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding 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 aanvullende vergoeding 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 aanvullende vergoeding 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 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).

Art. 6. 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 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 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 à l'indemnité complémentaire qui est 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 à l'indemnité complémentaire 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 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).

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.