

Paritair Subcomité voor het bedrijf der grind- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2017

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar (2017) en 59 jaar (2018) 20 jaar nacht/ zwaar beroep in de witzandexploitaties

Art.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de witzandexploitaties die in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant. Met "werklieden" worden de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.

Art.2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomst nr.121 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen.

Art.3. In uitvoering van de cao nr. 121 wordt met ingang van 1 januari 2017 het principe van de toepassing van een regeling van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in deze sector aanvaard voor het werkend personeel dat voor deze formule opteert en

- tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 de leeftijd van 58 jaar of ouder zal bereiken of reeds bereikt heeft
- en zij die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 de leeftijd van 59 jaar of ouder zal bereiken of reeds bereikt heeft.

Art.4. Deze overeenkomst heeft tot doel het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan werknemers die, hetzij worden ontslagen in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, hetzij worden ontslagen in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits

a) ze minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling van ploegenarbeid met nachtprestaties.

Of

a) ze hebben gewerkt in een zwaar beroep:

- 1) hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2) hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de

arbeidsovereenkomst; voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

1. Het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers, die hetzelfde werk doen
2. 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 onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
3. Het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (nachtarbeid) gesloten op 23 maart 1990 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Art.5. Voor de toepassingsmodaliteiten van dit beroepsverleden, wordt de gelijkstelling voor de dagen van volledige werkloosheid tot een maximum van 5 jaar gedurende de loopbaan beperkt.

Art.6. De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoeslag ontvangt van zijn laatste werkgever vanaf zijn uitdiensttreding (opstart in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) tot en met de maand waarin hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken maandelijks een aanvullende vergoeding.

a) De aanvullende vergoeding die wordt toegekend aan de werknemer in werkloosheid met bedrijfstoeslag is, individueel, ten minste gelijk aan de vergoeding voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Het is een brutobedrag, vóór sociale en/of fiscale afhoudingen. De nieuwe berekening van het netto-referenteloon (aan 100 pct. vóór de RSZ-afhoudingen) voor de berekening van de aanvullende vergoeding gaat in voor zij die vanaf 1 januari 2003 op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gaan.

b) De werknemers in werkloosheid met bedrijfstoeslag ontvangen maandelijks een aanvullende vergoeding bestaande uit 2 luiken:

- een aanvullende vergoeding berekend a rato van 50 pct. van het verschil tussen het netto referenteloon $((\text{basisuurloon} + \text{gemiddelde ploegenpremie}) \times 37 \text{ uur} \times 52) / 12$ verminderd met de sociale en fiscale afhoudingen en de maandelijkse werkloosheidsvergoeding;

- een supplement gelijk aan 6,2 EUR per gepresteerd dienstjaar in de sector met een minimum van 24,79 EUR per maand. Vanaf 01/10/2017 bedraagt het supplement 6,5 EUR per gepresteerd dienstjaar in de sector met een minimum van 24,79 EUR per maand.

De referentiemaand voor de betaling van het netto referenteloon is de kalendermaand die de datum van de uitdiensttreding voorafgaat.

Art.7. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door 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 stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag 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. De syndicale premie wordt betaald tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Art.9. De in artikel 6 bedoelde bedragen worden samengevoegd tot een vast maandbedrag geldig voor de duur van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art.10. De betaling geschiedt op het einde van de maand door storting op de bankrekening van de begunstigde.

Art.11. De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

Art.12. Het vertrek met stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag houdt in dat de werknemer de wettelijke opzegtermijn moet uitdoen.

Art.13. De bruggepensioneerde zal worden vervangen in zoverre de wettelijke verplichting hiervoor van toepassing is.

Art.14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt de cao van 23 februari 2017 met registratienummer 140001/CO/102.06. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand

Convention collective de travail du 4 octobre 2017

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans (2017) et 59 ans (2018) avec 20 ans de travail de nuit/métier lourd dans les exploitations de sable blanc

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des exploitations de sable blanc exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand. Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°120 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés et en exécution de la convention collective de travail n°121 du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés.

Art. 3. En exécution de la CCT n°121, est introduit à partir du 1^{er} janvier 2017 le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans ce secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et

- qui atteindra l'âge de 58 ans entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017 ou l'a déjà atteint
- et le personnel qui atteindra l'âge de 59 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 ou l'a déjà atteint.

Art. 4. La présente convention a pour but d'instituer un régime d'indemnité complémentaire applicable aux travailleurs soit licenciés en 2017 et ayant au moins atteint l'âge de 58 ans à la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, soit licenciés en 2018 et ayant au moins atteint l'âge de 59 ans à la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018 et pouvant attester à la fin du contrat de travail d'au moins 33 années de carrière professionnelle, à condition

a) qu'ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de travail en équipe avec prestations de nuit

ou

b) qu'ils aient travaillé dans un métier lourd:

- 1) soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
- 2) soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail. Pour l'application de la présente convention, on entend par "métier lourd":

1. Le travail en équipes successives, plus spécifiquement le travail en équipe d'au moins 2 équipes composées d'au moins 2 travailleurs, qui effectuent le même travail;

2. Le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu constitue le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3. Le travail dans un régime tel quel visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n°46 (travail de nuit), conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 5. Pour les modalités d'application de ce passé professionnel, l'assimilation des journées de chômage complet est limitée à un maximum de 5 ans sur toute la carrière.

Art. 6. Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise reçoit de son dernier employeur une indemnité complémentaire mensuelle, depuis sa sortie de service (début du régime de chômage avec complément d'entreprise) jusques et y compris le mois au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension.

a) L'indemnité complémentaire accordée au travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise est, individuellement, au moins égale à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n°17 conclue au sein du Conseil national du Travail. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale. Le nouveau calcul du salaire net de référence (à 100 p.c. avant les retenues ONSS) pour le montant de l'indemnité complémentaire s'applique à ceux qui basculent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2003.

b) Les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise reçoivent mensuellement une indemnité complémentaire composée de 2 volets:

- une indemnité complémentaire calculée à raison de 50 p.c. de la différence entre le salaire de référence net $((\text{salaire horaire de base} + \text{prime d'équipe moyenne}) \times 37 \text{ heures} \times 52) / 12$ moins les retenues sociales et fiscales et l'allocation de chômage mensuelle;

- un supplément égal à 6,2 EUR par année de service prestée dans le secteur, le minimum étant 24,79 EUR par mois. A partir du 1/10/2017, le supplément s'élève à 6,5 EUR par année de service prestée dans le secteur, le minimum étant 24,79 EUR par mois.

Le mois de référence pour le paiement du salaire net de référence est le mois civil précédant la date de sortie de service.

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 à l'indemnité complémentaire accordée 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 à l'article 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 prime syndicale est payée jusqu'à l'âge légal de la pension.

Art. 9. Les montants visés à l'article 6 sont cumulés pour former un montant mensuel fixe valable pendant la durée du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 10. Le paiement s'effectue à la fin de chaque mois par virement sur le compte bancaire du bénéficiaire.

Art. 11. L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur, qui a la liberté du choix.

Art. 12. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise implique que le travailleur doit prester le préavis légal.

Art. 13. Le prépensionné sera remplacé pour autant que l'obligation légale soit d'application à ce propos.

Art. 14. La présente convention collective de travail annule et remplace la CCT du 23 février 2017 portant le numéro d'enregistrement 140001/CO/102.06. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.