

**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**

**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**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2019.*

*Convention collective de travail du 25 novembre 2019*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar, in het kader van de zware beroepen met een beroepsloopbaan van 33 jaar (voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020); met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder de witzandexploitaties

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans, dans le cadre des métiers lourds avec une carrière professionnelle de 33 ans (pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus) ; à l'exception des entreprises qui ressortissent aux exploitations de sable blanc.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant, de witzandexploitaties uitgezonderd.

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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, à l'exception des exploitations de sable blanc

Met "werknemers" worden de werklieden en werksters bedoeld.

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et ouvrières.

## Artikel 2.

Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van artikel 3 § 1 van het K.B. van 3 mei 2007 (B.S. 08/06/2007) tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, laatst gewijzigd door het K.B. van 8 oktober 2017 (B.S. 19/10/2017).

Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van de cao's nr. 130 en nr. 131 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, respectievelijk van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag en van de leeftijd vanaf welke een SWT kan worden toegekend, in het kader van het SWT voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.

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

Kunnen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de arbeid(st)ers :

## Article 2.

La présente CCT est conclue en exécution de l'article 3 § 1 de l'A.R. du 3 mai 2007 (M.B. 08/06/2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'A.R. du 8 octobre 2017 (M.B. 19/10/2017).

La présente CCT est conclue en exécution des CCT n° 130 et n° 131 du 23 avril 2019 conclues au Conseil national du Travail fixant, respectivement pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise et l'âge à partir duquel un RCC peut être octroyé dans le cadre du RCC pour certains travailleurs âgés qui sont licenciés et qui ont travaillé 20 années dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

La présente CCT est conclue dans le cadre de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Peuvent prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvrier(es) :

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020, en die;

2° de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 1/1/2019 en 31/12/19; ofwel de leeftijd 59 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 1/1/2020 en 31/12/20, en die;

3° recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en die;

4° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, en gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten:

- a) ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- b) ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- 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 op-eenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

1° qui sont licencié(é)s entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2020, sauf motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui:

2° ont atteint l'âge de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au cours de la période du 1/1/2019 au 31/12/2019; ou qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au cours de la période du 1/1/2020 au 31/12/2020 et qui;

3° ont droit à des allocations de chômage et qui;

4° au moment de la cessation du contrat de travail peuvent justifier de 33 ans au moins de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 33 ans :

- a) soit, 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.
- b) soit, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre 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.

Est considéré comme un métier lourd :

- 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) 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;
  - c) 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.
- b) le travail dans un régime 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;
  - c) 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 'en permanence', il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

Art. 3. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, is een brutobedrag, vóór sociale en/of fiscale afhoudingen.

De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelage van de werkloosheid met bedrijfstoelage wordt berekend op 100 pct van het brutoloon.

Art. 3. Le complément d'entreprise, institué dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul du complément d'entreprise est calculée sur la base de 100 p.c. du salaire brut.

Art. 4. a) Voor de werknemers die gebruik maken van het recht op landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 en 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en overstappen van een landingsbaan naar werkloosheid met bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage berekend worden op basis van een voltijdse arbeidsprestatie.

b) De werknemers van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.

Art. 5. Het bedrag van de bedrijfstoelage wordt gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten inzake de werkloosheidsuitkeringen, zoals is bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt voor de berekening van het netto referteloon, de eindejaarspremie meegerekend.

Hiertoe wordt het bruto maandloon verhoogd met 8,33 pct.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de bruto aanvullende vergoeding nogmaals verhoogd met een forfaitair bedrag, vastgesteld op 103,96 EUR.

Art. 7. Vanaf 1 januari 2019 wordt dit forfaitair bedrag op 160,94 EUR gebracht en dit tot de 60<sup>ste</sup> verjaardag voor werknemers die ingevolge ontslag wegens herstructurering of bedrijf in moeilijkheden op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage worden gesteld tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bedragen worden eenmaal per collectieve arbeidsovereenkomst periode geïndexeerd.

Art. 4 a) Pour les travailleurs qui font usage du droit à un emploi de fin de carrière, tel que visé aux articles 8 et 22 de la convention collective de travail n°103 et passent d'un emploi de fin de carrière au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur la base d'une prestation de travail à temps plein.

b) Les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui ont fait usage du droit à une réduction des prestations de travail comme prévu par l'article 9, § 1er de la convention collective de travail n° 77bis continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

Art. 5. Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, tel que prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 6. Par dérogation à la convention collective de travail n°17, la prime de fin d'année est incluse dans le calcul de la rémunération nette de référence.

Le salaire mensuel brut de référence est alors augmenté de 8,33 p.c.

A partir du 1er janvier 2019, l'allocation complémentaire brute est à nouveau majorée d'un montant forfaitaire fixé à 103,96 EUR.

Art. 7. A partir du 1er janvier 2019, ce montant forfaitaire est porté à 160,94 EUR, et ce jusqu'au 60<sup>ème</sup> anniversaire, pour les travailleurs mis dans un régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail suite au licenciement pour restructuration ou entreprise en difficultés.

Ces montants sont indexés une fois par période de convention collective de travail.

Art. 8. Ter financiering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt 1,50 pct. van de onbegrensde brutolonen aan het Sociaal Fonds, uitsluitend aangewend voor de financiering van de bijkomende vergoeding (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad), gestort.

De aanvullende vergoedingen van de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag zijn ten laste van het "Sociaal Fonds voor de grind- en zandgroeven" op voorwaarde dat:

- een anciënniteit in de sector van minimum 3 jaren in de loop van de laatste 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de datum van aanvraag;
- voor deze werklieden die de leeftijd van 60 jaar zullen bereiken of bereikt hebben en die 3 jaar in het buitenland in de grindactiviteit werken op verzoek van de Belgische werkgever, wordt de periode als gelijkgestelde periode beschouwd;
- in de loop van de laatste 6 jaar geen vergoedingen ontvangen hebben uit één van de lussen van het sociaal beleidsplan van het sociaal comité ten laste van het Grindfonds, zoals gepubliceerd in het Grindblad.

Indien niet aan deze voorwaarden voldaan is, blijft het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bestaan; maar dan zijn de aanvullende vergoedingen ten laste van de laatste werkgever zelf.

Art. 9. 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 bedrijfstoeslag 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.

Art. 8. En vue du financement du régime de chômage avec complément d'entreprise, 1,50 p.c. des salaires bruts non plafonnés au Fonds Social est utilisé exclusivement pour le financement de l'indemnité complémentaire (convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail).

Les indemnités complémentaires des divers régimes de chômage avec complément d'entreprise sont à charge du "Fonds social des carrières de gravier et de sable", à condition :

- d'une ancienneté dans le secteur d'au moins 3 ans au cours des 5 dernières années, précédant immédiatement la date de la demande;
- pour ces ouvriers qui atteindront ou ont déjà atteint l'âge de 60 ans et qui travaillent depuis 3 ans à l'étranger dans une activité gravier pour le compte d'une entreprise belge, cette période est assimilée ;
- de n'avoir reçu, au cours des 6 dernières années, aucune indemnité d'un des volets du plan stratégique social du comité social à charge du "Grindfonds", tel que publié dans le "Grindblad".

S'il n'est pas satisfait à ces conditions, le droit aux différents régimes de chômage avec complément d'entreprise subsiste, mais les indemnités complémentaires seront à charge du dernier employeur.

Art. 9. 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.

Het recht op bedrijfstoelage 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 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 het vorig artikel mogen werknemers geen twee of meer stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage 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. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Le droit au complément d'entreprise 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 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 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. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.