

**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 25 november 2019*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 62 jaar, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder de witzandexploitaties

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

Onder "werknemers" worden de werklieden en werksters bedoeld.

Art.2. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegestaan voor het personeel dat voor deze formule opteert en de leeftijd van 62 jaar zal bereiken of bereikt heeft tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020.

Art.3. De bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag van de werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt berekend op 100 pct van het brutoloon.

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 bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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. Dit bedrag wordt eenmaal per collectieve arbeidsovereenkomst periode geïndexeerd.

Art.8. Ter financiering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zijn ten laste van het "Sociaal Fonds voor de grind- en zangroeven" 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 luiken 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 bedrijfstoelage bestaan; maar dan zijn de aanvullende vergoedingen ten laste van de laatste werkgever zelf.

Art.9. Met toepassing van 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 bedrijfstoelage 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 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 stelsel 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).

---

Een werknemer die zijn rechten vastkijkt overeenkomstig artikel 3§8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 omdat hij de leeftijd en de loopbaanvereisten heeft bereikt zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding na afloop van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

**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 25 novembre 2019*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans, à l'exception des entreprises qui ressortissent aux exploitations de sable blanc

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.

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

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 62 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

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. 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) 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, § 1<sup>er</sup> 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 est alors augmenté de 8,33 p.c.

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

Art. 7. Ces montants sont indexés une fois par période de convention collective de travail.

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'un employeur 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", tels que publiés dans le "Grindblad".

S'il n'est pas satisfait à ces conditions, le droit au régime 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.

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).

Un travailleur qui fixe ses droits conformément à l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 parce qu'il a atteint les conditions d'âge et de carrière, telles que fixées dans la présente convention collective de travail, conserve le droit à l'indemnité complémentaire après échéance de la présente convention collective de travail.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.