

**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 24 juni 2020*

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 2021 tot en met 30 juni 2021); 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 grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant, de witzandexploitaties uitgezonderd.

Met "werknemers" worden de werklieden en werkers bedoeld.

## 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. 138 en nr. 139 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2021 en 2022, 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 :

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021, en die;

2° de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 1 januari 2021 en 30 juni 2021 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 opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- c) 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;
- d) 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.

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. 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. 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 stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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 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 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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.