

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 25/11/2019.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op de leeftijd van 59 jaar voor werknemers met een lange loopbaan (voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020) in de witzandexploitaties.

Art.1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de witzandexploitaties die in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant.

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Art.2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de cao's gesloten in de NAR dd. 23 april 2019
 - o Nr.134 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
 - o Nr.135 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van SWT (BS 8 juni 2007).
- In het kader van de cao nr.17 gesloten op 19 december 1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art.3

In uitvoering van cao nr.135 wordt met ingang van 1 januari 2019 het principe van de toepassing van een regeling van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in deze sector aanvaard voor het werkend personeel dat voor deze formule opteert en tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020 de leeftijd van 59 jaar zal bereiken of reeds bereikt heeft.

Art.4

Deze overeenkomst heeft tot doel, in het geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; EN
- een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Art.4. bis

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 4 en wiens opzeggingstermijn beëindigd na 31.12.2020 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Art.5

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 bereikt, maandelijks een aanvullende vergoeding.

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-referenteloan (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.

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 referenteloan ($((\text{basisuurloon} + \text{gemiddelde ploegenpremie}) \times 37 \text{ uur} \times 52) / 12$) verminderd met de sociale en fiscale afhoudingen en de maandelijks werkloosheidsvergoeding;
- Een supplement gelijk aan 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 referenteloan is de kalendermaand die de datum van de uitdiensttreding voorafgaat.

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in tijdskrediet, landingsbaan of thematisch verlof zijn.

Art.6

Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van 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 artikel 4, alinea 1 van cao nr.17) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige alinea, 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 artikel 4, alinea 1 van cao nr.17).

Art.7

De syndicale premie wordt betaald tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Art.8

De in artikel 5 bedoelde bedragen worden samengevoegd tot een vast maandbedrag geldig voor de duur van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art.9

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

Art.10

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

Art.11

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

Art.12

De werknemer in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zal worden vervangen door 2 halftijdse of door een voltijdse werknemer, in zoverre de wettelijke verplichting hiervoor van toepassing is.

Art.13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en blijft van toepassing tot en met 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 25/11/2019

Régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 59 ans pour les travailleurs comptant une carrière longue dans les exploitations de sable blanc (pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus).

Art. 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 "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue :

- pour donner exécution aux CCT, conclues au sein du CNT le 23 avril 2019,
 - o n°134 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue;
 - o n°135 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019-2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.
- dans le cadre de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le RCC (MB du 8 juin 2007).
- dans le cadre de la cct n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du CNT, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Art. 3.

En exécution de la CCT n°135, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans ce secteur est admis à partir du 1er janvier 2019 pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 59 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

Art. 4.

La présente convention a pour but, en cas de licenciement, d'octroyer le droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la cessation du contrat de travail,

- ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2020 et au moment de la cessation du contrat de travail ET
- qui peuvent prouver une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié.

Le travailleur doit être licencié pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Art. 4bis.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues à l'article 4 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2020 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

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.

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 déterminer 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.

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 6,5 EUR par année de service prestée dans le secteur, le minimum étant de 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.

Pour les travailleurs étant, au moment de leur licenciement en crédit-temps, en emploi de fin de carrière ou en congé thématique, la base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est le salaire à temps plein plafonné.

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 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. Dans ce cas, ils fournissent à leur précédent employeur (au sens de l'article 4, alinéa 1er de la CCT n° 17), la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, les travailleurs ne peuvent pas 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 de l'article 4, alinéa 1er van la CCT n° 17).

Art. 7.

La prime syndicale est payée jusqu'à l'âge légal de la pension.

Art. 8.

Les montants visés à l'article 5 sont cumulés pour former un montant mensuel fixe valable pendant la durée du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 9.

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

Art. 10.

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. 11.

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

Art. 12.

Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé par deux travailleurs à mi-temps ou par un travailleur à temps plein, pour autant que l'obligation légale soit d'application à ce sujet.

Art. 13.

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2019 et restera d'application jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.