



ERRATUM

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

**CCT n° 157616/CO/102.06
du 25/11/2019**

Correction dans les deux langues :

- L'article 1^{er}, alinéa 1^{er} doit être corrigé comme suit : " La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des ~~carrières de gravier et de sable~~ **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."

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 157616/CO/102.06
van 25/11/2019**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 1, lid 1 moet als volgt verbeterd worden : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ~~grint- en zandgroeven~~ **witzandexploitaties** welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant."

Beslissing van

08 -11- 2021

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 bedrijfstoelage op 62 jaar, uitgeoefend in de witzand-exploitaties (voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020)

Art. 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
** witzandexploitaties*

Met "werknemers" worden de arbeiders en arbeiders bedoeld.

Art. 2. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

Met een met een loopbaanvereiste van

- Voor de mannelijke werknemers van 40 jaar
- Voor de vrouwelijke werknemers
 - 35 jaar tussen 01 januari 2019 en 31 december 2019
 - 36 jaar tussen 01 januari 2020 en 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, dans les exploitations de sable blanc (pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus)

Art. 1^{er}. 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.

** 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^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

Avec une exigence de carrière de

- 40 ans pour les travailleurs masculins
- Pour les travailleuses
 - 35 ans entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019.
 - 36 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

Art. 3. 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. 4.

De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangt van zijn laatste werkgever vanaf zijn uitdiensttreding (opstart in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) 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 bedrijfstoelage 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-referteloon (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 bedrijfstoelage gaan.

De werknemers in werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangen maandelijks een aanvullende vergoeding bestaande uit 2 luiken:

- Een aanvullende vergoeding berekend a rato van 50 pct. van het verschil tussen het netto referteloon $((\text{basisuurloon} + \text{gemiddelde ploegenpremie}) \times 37 \text{ uur} \times 52) / 12$ 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 referentieloon 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. 3. 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. 4.

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. 5. 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 bedrijfstoeslag cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van 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 artikel 4, alinea 1 van cao nr.17).

Art. 6. 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. 7. De syndicale premie wordt betaald tot de pensioengerechtigde leeftijd

Art. 5. 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 1^{er} 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 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 1^{er} van la CCT n° 17).

Art. 6. 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. 7. La prime syndicale est payée jusqu'à l'âge légal de la pension.

Art. 8. De in artikel 4 bedoelde bedragen worden samengevoegd tot een vast maandbedrag geldig voor de duur van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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 bedrijfstoeslag ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

Art. 11. Het vertrek met stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag houdt in dat de werknemer de wettelijke opzegtermijn moet uitdoen.

Art. 12. De werknemer in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal worden vervangen in zoverre de wettelijke verplichting hiervoor van toepassing is. Werknemers ontslagen vanaf de leeftijd van 62 jaar dienen niet vervangen te worden.

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Art. 8. Les montants visés à l'article 4 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 présenter le préavis légal.

Art. 12. Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé pour autant que l'obligation légale soit d'application à ce propos. Les travailleurs licenciés à partir de l'âge de 62 ans ne doivent pas être remplacés.

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.