

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 15/06/2022.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op de leeftijd van 60 jaar voor werknemers die gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of een zwaar beroep hebben uitgeoefend (voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023) 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 gesloten in de NAR dd. 15 juli 2021, Nr.151 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.
- 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.151 wordt met ingang van 1 juli 2021 het principe van de toepassing van een regeling van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in deze sector aanvaard voor het werkend personeel dat voor deze formule opteert en tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023 de leeftijd van 60 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 ~~het einde~~ van de arbeidsovereenkomst:

- a) de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023
- b) en op het ogenblik van ~~het einde~~ van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben
- c) en ofwel:
 - o Op het ogenblik van ~~het einde~~ van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr.46 van

23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

- Hebben gewerkt in een zwaar beroep:
 - Hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - Hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT (BS 8 juni 2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- Het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid)
- Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren)
- Nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de cao nr.46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

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

De werknemer die voldoet aan de voorgaande voorwaarden en wiens opzeggingstermijn beëindigd na 30 juni 2023 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Art.5

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.6

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-referteloan (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 referteloan ($((\text{basisuurloon} + \text{gemiddelde ploegenpremie}) \times 37 \text{ uur} \times 52) / 12$) 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.7

Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van ^{de}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.8

De syndicale premie wordt betaald tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Art.9

De in artikel 6 bedoelde bedragen worden samengevoegd tot een vast maandbedrag geldig voor de duur van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art.10

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

Art.11

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.12

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

Art.13

De werknemer in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal worden vervangen in zoverre de wettelijke verplichting hiervoor van toepassing is.

Art.14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en blijft van toepassing tot en met 30 juni 2023.

Deze CAO vervangt de CAO gesloten op 9 december 2021, neergelegd onder het nummer 170843, en gaat in per 1 juli 2021.