

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 13 maart 2024

Arbeidsvoorwaarden in de witzandexploitaties

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Met "werklieden" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Lonen

Art. 2 Het minimumuurloon van de werkman van 18 jaar en ouder en met 1 jaar anciënniteit bedraagt op 1 februari 2024, voor een wekelijkse arbeidsduur van zevenendertig uren, 23,1166 EUR.

Vanaf 1 februari 2012 ontvangen nieuw aangeworven werklieden de eerste 6 maanden 90pct., en na 6 maanden 95pct. en na één jaar 100pct van het functieloon. De tewerkstellingsperiode als interim voorafgaand aan een vaste tewerkstelling zal meegeteld worden voor de berekening van de tewerkstellingsperiode.

Art.3. De lonen van de werklieden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van student voor een bepaalde duur van ten hoogste één maand bedragen 65pct. van het SCR-handlangersloon.

Art.4. De minimumlonen van het eigendompersoneel bedraagt op 1 februari 2024 17,2536 EUR. De minimumlonen van het kuispersoneel zijn op 1 februari 2024 15,9923 EUR. Deze lonen worden niet meegerekend om het gemiddelde uurloon te berekenen.

HOOFDSTUK III. Koppeling van de lonen en van de ploegenpremies aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex

Art.5. De in Art.2, 3 en 4 vermelde lonen zijn gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindexcijfer (gewogen gemiddelde van de laatste 4 maanden), vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art.6. De in Art.2 vastgestelde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 126,18 (basis 2013).

Telkens wanneer het vorig indexcijfer met 2pct. stijgt of daalt, worden de laatste uitbetaalde lonen en ploegenpremies met 2pct. verhoogd of verlaagd.

De indexcijfers (basis 2013) die een verhoging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

126,18 – 128,70 – 131,27 – 133,90...

De verlagingen die uit een daling van het indexcijfer voortvloeien worden slechts toegepast wanneer het indexcijfer met een halve schijf beneden de waarde die de verhogingen veroorzaakte daalt.

De indexcijfers (basis 2013) die een loonsverlaging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

122,49 – 124,94 – 127,44 –

Art.7. De wijzigingen voortvloeiend uit de toepassing van de artikelen 5 en 6 gaan in de eerste dag van de maand volgend op die waarvan het indexcijfer aanleiding geeft tot aanpassing van de lonen en de ploegenpremie.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremie*

Art.8. In de ondernemingen waar het werk met opeenvolgende ploegen is ingericht wordt een ploegenpremie toegekend, berekend op het gemiddeld uurloon verhoogd met 0,1896 EUR:

- voor de morgenploeg : 5%;
- voor de namiddagploeg : 9%;
- voor de nachtploeg : 27%.

Het verhoogd gemiddeld uurloon bedraagt 24,6727 EUR op **1 februari 2024**, als volgt samengesteld:

Handlanger S.C.R.	23,1166 EUR
Productie S.C.R	24,1591 EUR
Atelier 1ste cat. nat zand	24,1910 EUR
Handlanger Sibelco	23,9997 EUR
Productie Sibelco	25,9094 EUR
Atelier 1ste categorie droog zand	25,5227 EUR
 Totaal :	 146,8985 EUR

$146,8985 : 6 = 24,4831 \text{ EUR}$

$24,4831 \text{ EUR} + 0,1896 \text{ EUR} = 24,6727 \text{ EUR}$

Dit verhoogd uurloon wordt bij elke wijziging van de uurlonen herberekend.

Bij wissel van regime op vraag van de werkgever én door de werkgever aangevraagd binnen de maand voor de wissel, blijft de oorspronkelijke ploegenpremie indien deze hoger is behouden.

HOOFDSTUK V. *Zaterdagwerk*

Art.9. Voor het werk op zaterdag vanaf 6 uur ontvangen de werklieden een premie die gelijk is aan 100 % van het basisloon per uur prestatie.

HOOFDSTUK VI. *Overuren*

Art.10. De overurengrens is opgetrokken naar 130 uur.

HOOFDSTUK VII. *Terugroeping naar het werk*

Art.11. Voor terugroeping naar het werk wordt een premie toegekend van 60 EUR per terugroeping.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art.12. De werklieden die op 30 november ingeschreven zijn in de onderneming en zelf geen opzeg hebben gegeven, hebben recht op een eindejaarspremie of een gelijkaardig voordeel.

Het bedrag van deze eindejaarspremie is vanaf 2023 vastgesteld op:

- 2.700 EUR bruto of een gelijkaardig voordeel.

Bij werkonbekwaamheid wordt het eerste jaar gelijkgesteld met gewerkte dagen en geeft het recht op de eindejaarspremie.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald naar rato van één twaalfde per gewerkte maand aan:

a) de werklieden die in de loop van de twaalf maanden vóór 30 november:

1° gepensioneerd zijn;

2° ontslagen werden wegens economische redenen;

3° aangeworven werden.

b) de rechtverkrijgenden van de werklieden die in de loop van de twaalf maanden voor 30 november overleden zijn.

Er is een automatische indexatie van de eindejaarspremie (november kalenderjaar van uitbetaling vs november kalenderjaar -1) vanaf kalenderjaar 2024.

HOOFDSTUK IX. *Anciënniteitsverlofdagen*

Art.13. De werklieden ontvangen per voltijds dienstjaar (ziekte wordt maximaal 1 jaar gelijkgesteld) 0,25 op hun saldo anciënniteitsverlofdag. Per volledige eenheid ontvangen zij 1 anciënniteitsverlofdag met een maximum van 5 dagen.

Voor deeltijdse werknemers wordt de jaarlijkse 0,25 saldo anciënniteitsverlofdag geproportioneerd volgens de arbeidsduur en periode. Schorsingen als klein verlet, toegestane afwezigheid, onbetaald verlof en tijdelijke werkloosheid worden bij de berekening van het anciënniteitsverlof gelijkgesteld.

De werknemers ontvangen en behouden hun anciënniteitsverlofdag op basis van het tewerkstellingsregime gedurende de gepresteerde periode.

Het eerste kalenderjaar wordt – ongeacht de startdatum – als volledig dienstjaar geteld, de telling wordt geproportioneerd volgens het tewerkstellingsregime.

De betaling gebeurt op het tijdstip dat de dagen worden genomen.

Deze verlofdagen zijn niet overdraagbaar naar het volgend kalenderjaar.

De werknemers ontvangen en behouden hun anciënniteitsdag op basis van het tewerkstellingsregime gedurende de gepresteerde periode.

HOOFDSTUK X. *Extra feestdag*

Art. 14 De werklieden ontvangen vanaf 01/12/2022 een extra feestdag vrij op te nemen voor 26 december op te nemen in de maand van december van het lopende jaar.

HOOFDSTUK XI. *Syndicale premie*

Art.15. Mits het eerbiedigen van de sociale vrede tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst storten de werkgevers een patronale bijdrage van 145 EUR, vermenigvuldigd met het gemiddelde van het aantal die het voorgaande jaar werden tewerkgesteld.

De stortingen gebeuren in onderling akkoord tussen elke betrokken werkgever en de betrokken syndicale organisaties, uiterlijk op 15 juni van het lopende jaar.

Art.16. De syndicale premie wordt betaald aan de syndicale organisaties waarvan de diensten en werking geleverd wordt door gesyndiceerde werknemers, maar de voordelen bekomen tijdens onderhandelingen komen ten gunste van de ganse werknemerspopulatie ongeacht ze gesyndikeerd zijn of niet.

HOOFDSTUK XII. *Werkzekerheid*

Art.17. a) De werkgevers stellen alles in het werk om geen ontslag wegens economische redenen te moeten doorvoeren gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b) Vooraleer er tot ontslag wegens economische redenen overgegaan wordt zullen de werkgevers trachten de betrokkenen in andere afdelingen van de onderneming te herplaatsen of een beroep te doen op gedeeltelijke werkloosheid.

c) Indien er toch tot ontslag wegens economische redenen moet worden overgegaan verbinden de werkgevers er zich toe vooraf in contact te treden met de vakbondsorganisaties.

In het kader van de huidige economische omstandigheden zullen de werkgevers continu de zaken opvolgen en bekijken of andere maatregelen nodig zijn om de continuïteit van de onderneming te vrijwaren. De werkgevers volgen de ontwikkelingen op de voet. Indien zou blijken dat in de loop van de CAO toch extra crisismaatregelen nodig mochten zijn, zullen de werkgevers in ieder geval voorafgaandelijk met de werknemers-vertegenwoordiging eventuele collectieve crisismaatregelen onderzoeken. De werkgevers kunnen geen werkzekerheid garanderen.

Met het sluiten van deze CAO verklaren beide partijen zich akkoord met een sociale vrede gedurende de looptijd van deze cao.

HOOFDSTUK XIII. *Maaltijdcheques*

Art.18. De patronale bijdrage in de maaltijdcheques bedraagt 6,91 EUR per gewerkte dag. De werknemersbijdrage bedraagt 1,09 EUR zodat de nominale waarde van de maaltijdcheque 8,00 EUR wordt.

HOOFDSTUK XIV. *Werkgelegenheid*

Art.19. De aanwervingen die gebeurd zijn krachtens de opeenvolgende tewerkstellingsakkoorden blijven verworven en genieten van de werkzekerheidsregeling bedoeld in hoofdstuk XI hierboven.

HOOFDSTUK XV. *Bevordering van de tewerkstelling*

Art.20. De werkgever gaat akkoord de openstaande vacatures eerst kenbaar te maken binnen de onderneming.

De vacatures zullen 14 dagen vóór publicatie intern worden verspreid.

HOOFDSTUK XVI. *Afscheidsvergoeding*

Art.21. Aan de werklieden die met pensioen of met SWT gaan, en die minstens 15 jaar dienst-anciënniteit tellen, wordt een afscheidsvergoeding uitbetaald die gelijk is aan 22,31 EUR per gepresteerd dienstjaar in de sector.

HOOFDSTUK XVII. *Werktijdverkorting*

Art.22. De werkgever gaat akkoord om een beperkt aantal dagen werktijdverkorting in halve dagen te laten opnemen onder volgende strikte voorwaarden:

- maximaal 10 werkdagen kunnen opgesplitst worden;
- nooit tijdens de maanden juli, augustus en december;
- mits toestemming van de directe chef;
- enkel wanneer de werknemer in dagploeg staat.

HOOFDSTUK XVIII. *Hospitalisatieverzekering*

Art.23. De partijen komen overeen om in de hospitalisatieverzekering volgende zaken te laten opnemen:

- de dekking van maxi- en superforfaits (one day clinic) bij daghospitalisatie;
- de periode van pre- en posthospitalisatie uit te breiden naar 2 maanden vóór en 6 maanden na de hospitalisatie;
- per kalenderjaar zal op voorlegging van de afrekening van de hospitalisatieverzekeringde franchise aangerekend door de hospitalisatieverzekering door de onderneming worden terugbetaald. Dit voor de actieve werknemers, hun kinderen en echtgenoten;
- partijen komen overeen om de derdebetalersregeling (badge) in te voeren met betrekking tot de hospitalisatieverzekering. De totale extra kost is ten laste van de werkgever.

Vanaf 1/1/2024 zal de actieve medewerker geen eigen bijdrage meer betalen voor de hospitalisatieverzekering. De regeling voor de partner (volledige bijdrage ten laste van de werknemer) en de regeling voor de kinderen (37% ten laste van de werkgever, 63% ten laste van de werknemer) blijven ongewijzigd. Voor de definitie van 'kind' worden de voorwaarden van het verzekeringsplan gevolgd.

HOOFDSTUK XIX. *Groepsverzekering*

Art.24. De totale jaarlijkse groepsverzekeringspremie (inclusief werknemersgedeelte, taks en premies) bedraagt vanaf 1 januari 2020 720 EUR/jaar.

De modaliteiten zijn vastgelegd in een groepsverzekeringsreglement.

Art. 25. In het kader van de harmonisering arbeiders-bedienden statuut zal een paritaire werkgroep worden opgericht, die in samenspraak met verzekeraar voor eind 2024 een nieuw geüniformeerd plan zal uitwerken voor arbeiders en bedienden.

Op voorwaarde dat tijdig een akkoord kan worden bereikt, zal het nieuwe plan ingaan op 1 januari 2025 en gelden voor elke nieuwe aanwerving na inwerkingstelling. Zowel arbeiders als bedienden zullen de vrije keuze hebben tussen het behoud van hun huidige plan of de toetreding tot het nieuwe plan. In de bijlage zit een voorstel tot tijdlijn.

De financiering van dit nieuwe plan zal geen impact hebben op de marge van de volgende CAO.

In het groepsverzekeringsplan van de arbeiders wordt in 2023 een bijkomende eenmalige bruto storting van 750 EUR gedaan. In 2024 is er een bijkomende eenmalige bruto storting van 500 EUR. Deze vergoedingen zijn bovenop de jaarlijkse bijpassing van 720 EUR.

HOOFDSTUK XX. *Thuiswachtvergoeding elektriciens*

Art.26. De thuiswachtvergoeding van de elektriciens bedraagt 341,32 EUR per week of 48,759 EUR per dag met een automatisch indexkoppeling zoals in artikel 6.

HOOFDSTUK XXI. *Flexibiliteit*

Art.27. Mochten er individuele problemen door deze flexibiliteit ontstaan, dan is het de taak en de bevoegdheid van de syndicale delegatie om hierover te gaan samenzitten met de betrokken partijen en tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK XXII. *Arbeidsongevallen*

Art.28. Sociale partners maken verslag inzake de voorkoming van arbeidsongevallen in de sector.

HOOFDSTUK XXIII. *Bestaanszekerheid*

Art.29. De vergoeding voor bestaanszekerheid bij economische werkloosheid bedraagt per 01/01/2024 vanaf de eerste dag 25,50 EUR.

De dagen economische werkloosheid zijn gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK XXIV. *Anciënniteitspremie*

Art.30. Werknemers met een anciënniteit van 25 of 35 jaar in de onderneming ontvangen een anciënniteitspremie conform de richtlijnen van de RSZ betreffende de sociale en fiscale inhoudingen. Vanaf 1 januari 2015 zijn dit volgende bedragen:

- 25 jaar anciënniteit in onderneming: 1 gemiddeld maandloon
- 35 jaar anciënniteit in onderneming: 2 gemiddelde maandlonen
- Berekening gemiddeld maandloon: gemiddeld uurloon (berekening zie art. 8) x 37 x 13: 3
- Uitbetaling zal gebeuren in de maand december
- Dienstjaren: jaartal in dienst – huidig jaartal

De uitbetaling gebeurt op basis van het tewerkstellingsregime gedurende de loopbaan binnen de organisatie. Jaren/maanden als deeltijdse worden ook aanzien als deeltijds voor de uitbetaling.

HOOFDSTUK XXV *Fietsvergoeding*

Art.31. Beide partijen gaan akkoord om een fietsvergoeding uit te keren voor dagen dat de arbeiders met de fiets naar het werk komen.

De fietsvergoeding wordt vanaf 01/01/2024 verhoogd tot € 0,27 per gereden kilometer; zonder maximum aan kilometers. Dit wordt aangepast in de bestaande ‘policy fietsvergoeding’, waarin de rechten, plichten en sancties zijn beschreven

HOOFDSTUK XXVI *Beroepsverplaatsingen*

Art.32. De terugbetaling voor beroepsverplaatsingen met de eigen wagen bedraagt vanaf 1 september 2022 0,4170 EUR.

HOOFDSTUK XXVII *Penibiliteitsfonds*

Art. 33. Zodra er meer concrete richtlijnen zijn vanuit de overheid, zal worden nagegaan of en hoe die doorvertaald kunnen worden op sectorniveau.

HOOFDSTUK XXVIII *Aangepaste tewerkstellingsvormen*

Art. 34. Voor arbeiders van 45 jaar en ouder die vrijwillig 4/5^{de} wensen te gaan werken, is er van werkgeverszijde een principiële bereidheid om de mogelijkheid voor elke aanvraag te onderzoeken.

HOOFDSTUK XXIX *Geldigheid*

Art.35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.