

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 23 februari 2017

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar (2017) en 59 jaar (2018) met 40 jaar beroepsverleden in de witzandexploitaties.

Invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, in de witzandexploitaties.

Art1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 van 27 april 2015 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van 27 april 2015 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Art.2. 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 de arbeidsters bedoeld

Art.3. In uitvoering van de cao nr. 116 wordt met ingang van 1 januari 2017 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 januari 2017 en 31 december 2017 de leeftijd van 58 jaar zal bereiken of reeds bereikt heeft en zij die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 de leeftijd van 59 jaar zal bereiken of reeds bereikt heeft. Zij heeft tot doel een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in te stellen volgens de navolgende nadere regels.

Art.4. In afwijking van artikel 3 geldt het recht op bedrijfstoeslag voor werknemers met lange loopbaan die voor 1 januari 2018 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar bereiken en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen. Hebben ook recht op bedrijfstoeslag voor werknemers met lange loopbaan, zij die voor 1 januari 2019 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 59 jaar bereiken en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen.

Art.5. De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoeslag ontvangt van hun laatste werkgever vanaf hun uitdiensttreding (begin in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) tot en

met de maand waarin hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken een maandelijkse aanvullende vergoeding.

a) 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 referteloon (aan 100 pct. voor de RSZ-afhoudingen) voor de berekening van de aanvullende vergoeding gaat in voor zij die vanaf 1 januari 2003 op stelsel met werkloosheid met bedrijfstoeslag gaan.

b) De werknemers in werkloosheid met bedrijfstoeslag ontvangen maandelijks een aanvullende vergoeding bestaande uit 2 luiken:

- de aanvullende vergoeding berekent a rato van 50 pct. van het verschil tussen het netto referteloon (basisuurloon + gemiddelde ploegenpremie) x 37 uur x 52/12) verminderd met de sociale en fiscale afhoudingen en de maandelijkse werkloosheidsvergoeding;
- een supplement gelijk aan 6,2 EUR per gepresteerd dienstjaar in de sector met een minimum van 24,79 EUR per maand.

De refertemaand voor de bepaling van het netto referteloon is de kalendermaand die de datum van de uitdiensttreding voorafgaat.

Art. 6. 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 de eerste paragraaf van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf 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 de eerste paragraaf van dit artikel).

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 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 opzeggingstermijn moet uitdoen.

Art.12. De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoeslag zal worden vervangen door twee halfzijdse of door een voltijdse werknemer, in zoverre de wettelijke verplichting hiervoor van toepassing is.

Art.13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018

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 23 février 2017

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans (2017) et 59 ans (2018) avec 40 années de carrière professionnelle dans les exploitations de sable blanc

Instauration d'un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés, dans les exploitations de sable blanc.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°115 du 27 avril 2015 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue et en exécution de la convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, 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.

Art. 2. 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 "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

Art. 3. En exécution de la CCT n°116, est introduit à partir du 1^{er} janvier 2017 le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans ce secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteindra l'âge de 58 ans entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017 ou l'a déjà atteint et le personnel qui atteindra l'âge de 59 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 ou l'a déjà atteint.

La présente convention a pour but d'instituer un régime d'indemnité complémentaire applicable à certains travailleurs âgés selon les modalités suivantes.

Art. 4. Par dérogation à l'article 3, ont droit à un complément d'entreprise les travailleurs ayant une carrière longue et licenciés avant le 1^{er} janvier 2018, sauf pour motif grave au sens de la loi relative aux contrats de travail, ayant atteint l'âge de 58 ans à la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017 et pouvant attester à la fin du contrat de travail de 40 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Ont également droit à un complément d'entreprise les travailleurs ayant une carrière longue et licenciés avant le 1^{er} janvier 2019, sauf pour motif grave au sens de la loi relative aux contrats de travail, ayant atteint l'âge de 59 ans à la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018 et pouvant attester à la fin du contrat de travail de 40 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

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 de la pension.

a) 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 le montant de l'indemnité complémentaire s'applique pour ceux qui basculent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2003.

b) 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 6,2 EUR par année de service prestée dans le secteur, le minimum étant 24,79 EUR par mois.

Le mois de référence pour la détermination du salaire net de référence est le mois civil précédant la date de sortie de service.

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 à l'indemnité complémentaire accordée 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 salariés 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. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe 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

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. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé à l'article 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 du premier paragraphe du présent article).

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

Art. 8. Les montants visés à l'article 6 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 prester le préavis légal.

Art. 12. Le prépensionné sera remplacé pour autant que l'obligation légale soit d'application à ce propos.

Art. 13. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2017 et restera d'application jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.