

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021

Arbeidsvoorwaarden in de grint- en zandgroeven, de witzandexploitaties uitgezonderd.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Met "werklieden" worden : de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Lonen

Art. 2. De minimum uurlonen van de werklieden worden vanaf 1 mei 2020 op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren als volgt vastgesteld :

	EUR
Categorie I, handlangers	16,1235
Categorie IA, handlangers	16,3215
Categorie II, geoefenden	16,5211
Categorie III, vaklieden	16,9159
Categorie IV, ploegbazen	17,3152

Vanaf 1 januari 2022 worden deze minimumlonen, alsook alle reële uurlonen, verhoogd met 0,4 %; met een minimum van 10 eurocent.

Vanaf 1 mei 2020 wordt het minimumuurloon voor jobstudenten vastgesteld op 13,2600 EUR.

Dit barema kan enkel toegepast worden op jobstudenten werkzaam in de schoolvakanties. De jobstudenten mogen niet tewerkgesteld worden in periodes van tijdelijke werkloosheid.

HOOFDSTUK III. *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

Art. 3. De in artikel 2 vastgestelde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 4. De in artikel 2 vastgestelde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 107,69 (basis 2013).

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

De indexcijfers die een loonsverhoging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld :

105,58 - 107,69 - 109,84 - 112,04.

De loonsverlaging die uit een daling van het indexcijfer voortvloeit wordt slechts toegepast, wanneer het indexcijfer daalt met een halve schijf beneden de volgende waarde :

102,50 - 104,55 - 106,64 - 108,77.

Art. 5. De loonswijzigingen voortvloeiend uit de toepassing van artikel 4 gaan in de eerste dag van de maand volgend op die waarvan het indexcijfer aanleiding geeft tot aanpassing van de lonen.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremie*

Art. 6. Er wordt vanaf 1 januari 1993, in de ondernemingen waar men in ploegen werkt, een ploegenpremie toegekend berekend op het minimum uurloon van categorie I van :

- 4 pct. voor de morgenploeg;
- 5,5 pct. voor de namiddagploeg;
- 10 pct. voor de nachtploeg.

Alleen het werk dat niet aanvangt tussen 7 en 9 uur geldt als ploegwerk, tenzij een andere arbeidsregeling ingevolge bepaalde omstandigheden wordt toegepast op verzoek van de werklieden. Indien de arbeidsprestaties vóór 7 uur aanvangen en aanleiding geven tot betaling van een supplement voor overwerk is er evenmin aanleiding tot betaling van de ploegenpremie.

HOOFDSTUK V. *Zaterdagwerk*

Art. 7. Voor het werk op zaterdag ontvangen de werklieden een bijkomende premie die gelijk is aan een derde van het basisuurloon per uur prestatie.

HOOFDSTUK VI. *Eindejaarspremie*

Art. 8. Uiterlijk op 25 december van het lopende jaar wordt een eindejaarspremie uitbetaald volgens de volgende modaliteiten :

- a) De referteperiode loopt van 1 december van het voorgaand jaar tot 30 november van het lopende jaar;
- b) Elke gewerkte en/of begonnen maand tijdens de referteperiode geeft recht op 1/12de van een maandloon. Iemand die de hele referteperiode in dienst was heeft dus recht op een maand loon. Het in aanmerking genomen loon is dat van december van het lopende jaar;
- c) Bij overlijden van de werklieden wordt de proportionele eindejaarspremie uitbetaald aan de rechtverkrijgenden;

d) Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens de referteperiode, wordt de verschuldigde proportionele eindejaarspremie betaald samen met de eindafrekening;

e) In geval van langdurige ziekte :

- indien de werknemer meer dan 75 dagen effectief gewerkt heeft, heeft hij recht op de volledige eindejaarspremie;
- indien hij minder dan 75 dagen effectief gewerkt heeft, ontvangt hij 1/12de per effectief begonnen maand.

Art. 9. Eventuele klachten betreffende de toepassing van artikel 8 kunnen op verzoek van de betrokken partijen voorgelegd worden aan het bevoegd paritair comité, dat als verzoeningscomité zetelt.

HOOFDSTUK VII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 10. Aan alle werklieden die tien jaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven die in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant, zal één dag anciënniteitsverlof toegekend worden.

Voor de betrokkenen die 15 jaar anciënniteit hebben wordt dit twee dagen.

Voor de betrokkenen die 20 jaar anciënniteit hebben wordt dit drie dagen.

Voor de betrokkenen die 25 jaar anciënniteit hebben wordt dit vier dagen.

Voor de betrokkenen die 30 jaar anciënniteit hebben wordt dit vijf dagen.

Voor de betrokkenen die 35 jaar anciënniteit hebben wordt dit zes dagen.

HOOFDSTUK VIII. *Dienstjarenpremie*

Art. 11. De werklieden die in de loop van het dienstjaar vijf jaren dienst tellen, in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven die in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant hebben recht op een dienstjarenpremie van 49,00 EUR.

Dit bedrag wordt vanaf het zesde dienstjaar verhoogd met 10,00 EUR per bijkomend dienstjaar, inclusief interim periode, zo deze op een ononderbroken periode slaat.

De arbeider die in de loop van het kalenderjaar om eender welke reden uit dienst treedt, heeft per gepressteerde maand recht op 1/12de van de dienstjarenpremie.

Wat de arbeiders betreft die tijdens de eerste helft van het dienstjaar uit dienst zijn getreden geeft bovenstaande regeling onmiddellijk aanleiding tot uitbetaling.

De betaling van deze dienstjarenpremie geschiedt samen met de afrekening van het loon voor de maand juli van het lopende dienstjaar.

HOOFDSTUK IX. *Vakbondspremie*

Art. 12. De werklieden, die de hierna vastgestelde voorwaarden vervullen, ontvangen vanaf de betaling in 2019 een vakbondspremie van 145 EUR per jaar.

De werklieden die genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die de hierna vastgestelde voorwaarden vervullen, ontvangen vanaf de betalingen 2019 en 2020, een vakbondspremie van 87 EUR per jaar.

Er is een engagement van de partijen om een automatische aanpassing naar omhoog van de vakbondspremie indien het door de wetgever toegelaten wordt.

Hebben recht op de vakbondspremie, de werklieden die gedurende het betrokken jaar ingeschreven zijn geweest in het personeelsregister van een in artikel 1 bedoelde onderneming, evenals de bruggepensioneerden, en die tezelfdertijd lid zijn geweest van een van de interprofessionele werknemersorganisaties, die op nationaal vlak verbonden zijn.

De rechthebbenden die aan deze voorwaarden niet voldoen gedurende het gehele jaar, ontvangen één twaalfde van de vakbondspremie per maand tijdens dewelke zij voldoen aan voornoemde voorwaarden.

Art. 13. De werkgevers overhandigen aan de rechthebbenden één A4 document waarop zij vermelden :

- a) de naam en het adres van de onderneming;
- b) de naam en het adres van de betrokken rechthebbende;
- c) het aantal in aanmerking te nemen maanden gedurende het jaar.

Tezelfdertijd stort de werkgever een bedrag gelijk aan de in artikel 12 vastgestelde premie per in het personeelsregister ingeschreven werkmán en per bruggepensioneerde aan het "Sociaal Fonds voor de grint - en zandgroeven" (rekening nr. 001-1862473-52), *Fonds Mossystraat :: 3500 Hasselt.*
11 te

De rechthebbenden overhandigen het document aan hun vakbond.

De vakbond vermeldt op de hem overhandigde documenten de duur van het lidmaatschap van het betrokken lid bij de vakbond gedurende het dienstjaar en betaalt de premie aan de rechthebbenden.

De vakbond zendt een afrekening met vermelding van naam, rijksregisternummer en bedrag aan het "Sociaal Fonds voor de grint - en zandgroeven".

Na ontvangst maakt het "Sociaal Fonds voor de grint - en zandgroeven" aan de vakorganisaties de afrekening van de te storten bedragen.

HOOFDSTUK X. *Bestaanszekerheid*

Art. 14. De werklieden hebben recht op een bestaanszekerheidsuitkering van 18,19 EUR per dag wanneer ze door de werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld.

Vanaf 1 januari 2022 bedraagt deze uitkering 18,92 EUR.

In geval van werkloosheid wegens slecht weer, wordt voormeld bedrag verhoogd met 20,58 EUR per dag. Vanaf 1 januari 2022 bedraagt deze uitkering 21,40 EUR.

De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering gebeurt op de normale dagen van de loonbetaling.

Art. 15. In geval van tijdelijke werkloosheid zal de invoering van een beurtregeling besproken worden op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK XI. *Werkzekerheid binnen de sector*

Art. 16. Ingeval tot ontslag om economische reden moet worden overgegaan zal voorafgaandelijk op bedrijfsvlak met de vakbondsafvaardigingen worden onderhandeld.

Zo deze procedure wordt toegepast, wordt uiteindelijk de beslissing van de werkgever als geldig aanvaard.

Zo deze procedure niet wordt toegepast, wordt het verzoeningscomité van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint - en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant samengeroepen. Bij het in gebreke stellen van de werkgever wordt als sanctie een mogelijke verdubbeling van de opzegperiode vooropgesteld.

HOOFDSTUK XII. *Vervoerskosten*

Art. 17. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, ontvangen de werklieden, vanaf 1 juli 2019, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag zoals opgenomen in de tabel als bijlage.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XIII. *Kernactiviteit in onderaanneming*

Art. 18. De kernactiviteit moet bij voorkeur uitgeoefend worden door personeel eigen aan het bedrijf.

Zo de noodzaak zich voordoet derden in te schakelen, wordt dit voorafgaandelijk en gemotiveerd gemeld aan de vakbondsafvaardigingen of, bij ontstentenis, aan de ondertekenende vakorganisaties.

HOOFDSTUK XIV. *Maaltijdcheques*

Art. 19. Vanaf 2010 worden er maaltijdcheques toegekend aan de werknemers.

Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de nominale waarde 6,50 EUR/dag, waarvan 1,09 EUR/dag ten laste is van de werknemer.

Vanaf 1 juli 2019 bedraagt de nominale waarde 7,00 EUR/dag, waarvan 1,09 EUR/dag ten laste is van de werknemer.

Het aantal maaltijdcheques wordt berekend volgens de alternatieve berekening bepaald in artikel 19 bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad van 5 december 1969), zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 februari 2009 (Belgisch Staatsblad van 12 maart 2009) en het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 (Belgisch Staatsblad van 23 november 2010).

HOOFDSTUK XV. *Veiligheidsvoorschriften en re-integratie van langdurige zieken*

Art. 20. In een werkgroep van het paritair subcomité zal een aanbeveling worden uitgewerkt omtrent specifieke veiligheidsvoorschriften, in het bijzonder voor werknemers die alleen tewerkgesteld worden op de arbeidsplaats.

Tevens zal deze werkgroep op sectoraal vlak het thema "re-integratie" uitwerken. De financiering van een re-integratieproject zal via het sociaal fonds overeengekomen worden, waardoor er overkoepelend gewerkt kan worden tussen de diverse bedrijven. Concreet kan er een pool gecreëerd worden. Hierdoor wordt kennisdeling en co-verantwoordelijkheid tussen de sociale partners geoptimaliseerd waardoor meer mogelijkheden gecreëerd worden.

De sociale partners komen overeen om voorafgaand overleg te organiseren in het geval van de re-integratie van zieke medewerkers. In de ondernemingen met werknemersvertegenwoordiging, wordt er voorafgaandelijk overleg gepleegd met de syndicale vertegenwoordigers. In de ondernemingen zonder werknemersvertegenwoordiging wordt er voorafgaandelijk overleg gepleegd met de regionale syndicale vertegenwoordigers van de sector.

In dit kader komen de sociale partners overeen dat de re-integratieprocedure voor zieke medewerkers niet op initiatief van de werkgever opgestart zal worden.

Voor 31 december 2022 zal de werkgroep verslag uitbrengen aan het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XVI. *Oprichting van een tweede pijler*

Art. 21. Er wordt een sociaal sectorale tweede pijler opgericht.

Er wordt een sectorale minimumbasis vastgesteld :

- vanaf 2015 : 125 EUR van de werkgever + 125 EUR van het "Sociaal Fonds voor de grint- en zandgroeven";
- vanaf 2020 : het volledige bedrag is ten laste van het sociaal fonds.

De administratiekosten worden opgenomen door het "Sociaal Fonds voor de grint- en zandgroeven".

Daarentegen zal het "Sociaal Fonds voor de grint- en zandgroeven" het beheer van het solidariteitsluik op zich nemen.

HOOFDSTUK XVII. *Harmonisering statuten*

Art. 22. De sociale partners maken een gezamenlijk schrijven aan de Minister van Werk met het verzoek tot oprichting van een nieuw gemeenschappelijk paritair comité voor alle werknemers werkzaam in de ondernemingen ressorterend onder het huidige Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant.

Art. 23. Ecocheque

In het kader van de harmonisering van de statuten, wordt er aan de arbeiders, een ecocheque toegekend, zoals dit al het geval is voor de bedienden; als volgt :

- Een ecocheque van €125 met betrekking tot de referteperiode 1/1/21 tot 30/6/21;
- Een ecocheque van €250 met betrekking tot de referteperiode 1/7/21 tot 30/6/22.

Vanaf 2023 zal elk jaar een ecocheque van €250 toegekend worden; met als referteperiode 1 juli van het voorgaande jaar, tot 30 juni van het lopende jaar.

HOOFDSTUK XVIII. *Geldigheid*

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

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 9 décembre 2021

Conditions de travail dans les exploitations de gravier et de sable, à l'exception des exploitations de sable blanc.

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ~~ouvriers~~ 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, à l'exception des exploitations de sable blanc.

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Salaires

Art. 2. A partir du 1^{er} mai 2020, les salaires horaires minima des ouvriers sont fixés comme suit, sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 40 heures :

	EUR
Catégorie I, manœuvres	16,1235
Catégorie IA, manœuvres	16,3215
Catégorie II, spécialisés	16,5211
Catégorie III, hommes de métier	16,9159
Catégorie IV, chefs d'équipe	17,3152

A partir du 1^{er} janvier 2022, ces salaires minima, tout comme les salaires horaires réels, seront augmentés de 0,4% ; avec un minimum de 10 centimes d'euro.

A partir du 1^{er} mai 2020, le salaire horaire minimum des étudiants travailleurs est fixé à 13,2600 EUR.

Ce barème peut uniquement être appliqué aux étudiants travailleurs actifs pendant les vacances scolaires. Les étudiants travailleurs ne peuvent pas être occupés durant des périodes de chômage économique.

CHAPITRE III. *Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation*

Art. 3. Les salaires fixés à l'article 2 sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 4. Les salaires fixés à l'article 2 correspondent à l'indice 107,69 (base 2013).

Chaque fois que l'indice précédent augmente ou diminue de 2 p.c., les derniers salaires payés sont majorés ou diminués de 2 p.c..

Les indices qui entraînent une augmentation des salaires sont fixés comme suit :

105,58 - 107,69 - 109,84 - 112,04.

La diminution des salaires résultant d'une baisse de l'indice n'est appliquée que lorsque l'indice descend d'une demi-tranche au-dessous de la valeur suivante :

102,50 - 104,55 - 106,64 - 108,77.

Art. 5. Les modifications de salaires résultant de l'application de l'article 4 prennent cours le premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice qui a entraîné l'adaptation des salaires.

CHAPITRE IV. *Prime d'équipes*

Art. 6. Il est octroyé à partir du 1er janvier 1993, dans les entreprises où l'on travaille en équipes, une prime d'équipes calculée sur le salaire horaire minimum de la catégorie I de :

- 4 p.c. pour l'équipe du matin;
- 5,5 p.c. pour l'équipe de l'après-midi;
- 10 p.c. pour l'équipe de nuit.

Seul le travail qui ne commence pas entre 7 et 9 heures est considéré comme du travail en équipes, à moins qu'une autre organisation du travail ne soit appliquée par suite de certaines circonstances, à la demande des ouvriers. Si les prestations de travail débutant avant 7 heures donnent droit au paiement d'un supplément pour heures supplémentaires, il n'y a pas lieu de payer la prime d'équipes.

CHAPITRE V. *Travail du samedi*

Art. 7. Pour le travail du samedi, les ouvriers reçoivent une prime complémentaire égale à un tiers du salaire horaire de base par heure de prestation.

CHAPITRE VI. *Prime de fin d'année*

Art. 8. Une prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours, selon les modalités suivantes :

- a) La période de référence s'étend du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours;

- b) Chaque mois travaillé et/ou commencé durant la période de référence donne droit à 1/12ème d'un salaire mensuel. Quelqu'un qui était en service durant toute la période de référence a donc droit à un mois de salaire. Le salaire pris en compte est celui de décembre de l'année en cours;
- c) Lors du décès d'un ouvrier, la prime de fin d'année proportionnelle est payée aux ayants droit;
- d) Si le contrat de travail se termine au cours de la période de référence, la prime de fin d'année proportionnelle due est payée en même temps que la liquidation finale;
- e) En cas de maladie de longue durée :
- le travailleur a droit à une prime de fin d'année complète s'il a travaillé effectivement pendant plus de 75 jours;
 - s'il a travaillé effectivement moins de 75 jours, il reçoit 1/12ème par mois effectivement commencé.

Art. 9. Les plaintes éventuelles concernant l'application de l'article 8 peuvent, à la demande des parties intéressées, être soumises à la commission paritaire compétente qui siège en tant que comité de conciliation.

CHAPITRE VII. *Congé d'ancienneté*

Art. 10. Un jour de congé d'ancienneté est octroyé à tous les ouvriers qui comptent dix ans de service dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la 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.

Deux jours sont octroyés à ceux qui comptent 15 ans de service.

Trois jours sont octroyés à ceux qui comptent 20 ans de service.

Quatre jours sont octroyés à ceux qui comptent 25 ans de service.

Cinq jours sont octroyés à ceux qui comptent 30 ans de service.

Six jours sont octroyés à ceux qui comptent 35 ans de service.

CHAPITRE VIII. *Prime d'ancienneté*

Art. 11. Les ouvriers qui, dans le courant de l'exercice, comptent cinq années de service dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la 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, ont droit à une prime d'ancienneté de 49,00 EUR.

A partir de la sixième année de service, ce montant est augmenté de 10,00 EUR par année de service supplémentaire, période d'intérim comprise, si celle-ci couvre une période ininterrompue.

L'ouvrier, qui quitte son service au cours de l'année civile pour n'importe quel motif, a droit à 1/12ème de la prime d'ancienneté par mois presté.

Pour ce qui concerne les ouvriers qui ont quitté leur service au cours du premier semestre de l'exercice, les dispositions précitées donnent immédiatement lieu au paiement.

Le paiement de cette prime d'ancienneté a lieu au moment du décompte salarial pour le mois de juillet de l'exercice en cours.

CHAPITRE IX. *Prime syndicale*

Art. 12. Les ouvriers qui remplissent les conditions fixées ci-après reçoivent, à partir du paiement en 2019, une prime syndicale de 145 EUR par an.

Les ouvriers bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui remplissent les conditions fixées ci-après, reçoivent à partir des paiements 2019 et 2020, une prime syndicale de 87 EUR par an.

Les parties se sont engagées à ajuster cette prime syndicale automatiquement à la hausse, dès que ceci est permis par le législateur.

Ont droit à la prime syndicale, les ouvriers qui, pendant l'année considérée, ont été inscrits dans le registre du personnel d'une entreprise visée à l'article 1er, ainsi que les prépensionnés, et qui, en même temps, ont été membres d'une des organisations de travailleurs interprofessionnelles fédérées sur le plan national.

Les ayants droit qui ne remplissent pas ces conditions pendant toute l'année, reçoivent 1/12ème de la prime syndicale par mois pendant lequel ils remplissent les conditions précitées.

Art. 13. Les employeurs remettent aux ayants droit un document A4 sur lequel ils indiquent :

- a) le nom et l'adresse de l'entreprise;
- b) le nom et l'adresse de l'ayant droit intéressé;
- c) le nombre de mois à prendre en considération pendant l'année.

En même temps l'employeur verse un montant égal à la prime fixée à l'article 12 par ouvrier inscrit au registre du personnel et par prépensionné, au "Fonds social des carrières de gravier et de sable" (n° de compte 001-1862473-52), *Fonds Maassysteem* à 3500 Hasselt.

Les ayants droit remettent le document à leur syndicat.

Le syndicat inscrit sur les documents qui lui sont remis la durée d'affiliation du membre concerné au syndicat pendant l'exercice de référence et paie la prime aux ayants droit.

Le syndicat envoie un décompte en mentionnant le nom, le numéro de registre national et le montant au "Fonds social des carrières de gravier et de sable".

Après réception, le "Fonds social des carrières de gravier et de sable" transmet aux organisations syndicales le décompte des montants à verser.

CHAPITRE X. *Sécurité d'existence*

Art. 14. Les ouvriers ont droit à une indemnité de sécurité d'existence de 18,19 EUR par jour lorsqu'ils sont mis en chômage temporaire par l'employeur.

Cette indemnité est portée à 18,92 EUR à partir du 1er janvier 2022.

En cas de chômage pour intempéries, le montant précité est majoré d'un montant de 20,58 EUR par jour. Cette indemnité est portée à 21,40 EUR à partir du 1er janvier 2022.

Le paiement de l'indemnité de sécurité d'existence a lieu aux jours normaux de paie.

Art. 15. En cas de chômage temporaire, l'instauration d'un système de roulement sera examinée au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE XI. *Sécurité d'emploi dans le secteur*

Art. 16. En cas de licenciement pour raisons économiques, il devra y avoir des négociations préalables avec les délégations syndicales au niveau de l'entreprise.

En cas d'application de cette procédure, la décision de l'employeur sera finalement valablement acceptée.

En cas de non-application de cette procédure, le comité de conciliation de la 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 sera convoqué. Lors de la mise en demeure de l'employeur, l'éventuelle sanction pourra consister en un doublement de la période de préavis.

CHAPITRE XII. *Frais de transport*

Art. 17. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, les ouvriers reçoivent, à partir du 1er juillet 2019, quel que soit le moyen de transport utilisé, un montant tel que repris dans le tableau en annexe.

* en commun public

Le remboursement a au moins lieu mensuellement.

CHAPITRE XIII. *Activité principale en sous-traitance*

Art. 18. L'activité principale doit être exercée de préférence par le personnel propre à l'entreprise.

En cas de nécessité de recourir à des tiers, les délégations syndicales ou, à défaut, les organisations signataires en sont informées préalablement et de manière motivée.

CHAPITRE XIV. *Chèques-repas*

Art. 19. A partir de 2010, des titres-repas sont octroyés aux travailleurs.

A partir du 1er janvier 2016, la valeur faciale du titre-repas est portée à 6,50 EUR/jour, dont 1,09 EUR/jour est à charge du travailleur.

A partir du 1er juillet 2019, la valeur faciale du titre-repas est de 7,00 EUR/jour, dont 1,09 EUR/jour est à charge du travailleur.

Le nombre de titres-repas est calculé selon le calcul alternatif fixé par l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 5 décembre 1969), tel que modifié par l'arrêté royal du 13 février 2009 (Moniteur belge du 12 mars 2009) et l'arrêté royal du 12 octobre 2010 (Moniteur belge du 23 novembre 2010).

CHAPITRE XV. *Prescriptions de sécurité et réintégration des malades de longue durée*

Art. 20. Une recommandation sera élaborée dans un groupe de travail de la sous-commission paritaire concernant des prescriptions de sécurité spécifiques, en particulier pour les travailleurs qui sont occupés isolément sur le lieu de travail.

Ce groupe de travail au niveau sectoriel élaborera également le thème "réintégration". Le financement d'un projet de réintégration sera mis au point via le fonds social, ce qui permettra de travailler de manière transversale entre les diverses entreprises. Concrètement, un pool peut être créé. Ceci optimisera le partage de connaissances et la co-responsabilité entre les partenaires sociaux, ce qui permettra de créer plus d'opportunités.

Les partenaires sociaux conviennent d'organiser une concertation préalable dans le cas de la réintégration de collaborateurs malades. Dans les entreprises avec une représentation des travailleurs, une concertation préalable est organisée avec les représentants syndicaux. Dans les entreprises sans représentation syndicale, une concertation préalable est organisée avec les représentants syndicaux du secteur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que la procédure de réintégration pour les travailleurs malades ne sera pas lancée à l'initiative de l'employeur.

Avant le 31 décembre 2029, le groupe de travail fera rapport à la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XVI. *Mise en place d'un deuxième pilier*

Art. 21. Un deuxième pilier sectoriel est mis en place.

Une base sectorielle minimale est fixée :

- à partir de 2015 : 125 EUR de l'employeur + 125 EUR du "Fonds social pour les carrières de gravier et de sable";
- à partir de 2020 : le montant est entièrement à charge du fonds social.

Les frais d'administration sont pris en charge par le "Fonds social pour les carrières de gravier et de sable".

En revanche, le "Fonds social pour les carrières de gravier et de sable" assurera la gestion du volet solidarité.

CHAPITRE XVII. *Harmonisation des statuts*

Art. 22. Les partenaires sociaux adressent un courrier commun au Ministre de l'Emploi pour demander l'institution d'une nouvelle commission paritaire commune pour tous les travailleurs actifs dans les entreprises ressortissant à l'actuelle 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.

Art. 23. Éco-chèque

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts, un éco-chèque est attribué aux ouvriers, tel que c'est déjà le cas pour les employés, et ce comme suit :

- Un éco-chèque de 125 € pour la période de référence du 1/1/21 au 30/6/21 ;
- Un éco-chèque de 250 € pour la période de référence du 1/7/21 au 30/6/22.

A partir de 2023, un éco-chèque de 250 € sera attribué chaque année ; et ce pour la période de référence du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

CHAPITRE XVIII. *Validité*

Art. 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de grint- en zandexploitaties, de witzandexploitaties uitgezonderd

Annexe à la convention collective de travail du 9 décembre 2021, conclue au sein de la 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, relative aux conditions de travail dans les exploitations de gravier et de sable, à l'exception des exploitations de sable blanc

Afstand (km)/Distance (km)	Dagbedragen/Montants journaliers (EUR)
0-3	2,38
4	2,60
5	2,82
6	2,99
7	3,17
8	3,34
9	3,52
10	3,70
11	3,89
12	4,07
13	4,25
14	4,42
15	4,60
16	4,77
17	4,95
18	5,15
19	5,32
20	5,50
21	5,72
22	5,83
23	6,05
24	6,27
25	6,38
26	6,60
27	6,71
28	6,93
29	7,15
30	7,26
31-33	7,59
34-36	8,03
37-39	8,47

40-42	8,91
43-45	9,35
46-48	9,79
49-51	10,23
52-54	10,56
55-57	10,89
58-60	11,22
61-65	11,66
66-70	12,10
71-75	12,54
76-80	13,20
81-85	13,64
86-90	14,30
91-95	14,74
96-100	15,18
101-105	15,84
106-110	16,28
111-115	16,72
116-120	17,38
121-125	17,82
126-130	18,48
131-135	18,92
136-140	19,36
141-145	20,02
146-150	20,68