

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 17 juni 2026

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 maart 2026, voor een wekelijkse arbeidsduur van zevenendertig uren, 24,5315 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 maart 2026 18,3097 EUR. De minimumlonen van het kuispersoneel zijn op 1 maart 2025 16,9711 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 98.76 (basis 2025).

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 2025) die een verhoging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

100,74 – 102,75 – 104,81 – 106,91...

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 2025) die een loonsverlaging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

95,87 – 98,76 – 100,74 –

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 ploegenpremies.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

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

Het gemiddeld uurloon wordt samengesteld en bedraagt vanaf **1 januari 2026** 25,7445 EUR. De volgende uurlonen en functies worden meegenomen in het gemiddelde:

Basisloon Operator Natte Zand (MHL/MHZ)	25,1351 EUR
Basisloon Operator (Droog Zand)	26,9562 EUR
Afzaker/Palletteerstraat/Heftruckchauffeur (Dessel)	26,6763 EUR
Weegbrugbediener (MHL/MAM)	24,6955 EUR
Weegbrugbediener/Lader-Los (Dessel)	25,2596 EUR
Totaal :	128,7227 EUR

$128,7227 : 5 = 25,7445$ EUR

Dit gemiddeld uurloon wordt bij elke wijziging van bovenstaande uurlonen herberekend.

De ploegenpremies bedragen :

- voor de morgenploeg : 5% (1,2872 EUR per uur)
- voor de namiddagploeg : 9% (2,3170 EUR per uur)
- voor de nachtploeg : 27% (6,9510 EUR per uur)

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. *Nachtarbeid*

Art.9. Partijen bevestigen dat in het witzand er wordt gesproken van een arbeidsregeling met nachtprestaties als de arbeiders gewoonlijk werken tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de arbeiders die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur of;
- de arbeiders die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur

De werkgever engageert zich om uurroosterwijzigingen, waar er sprake is van het afschaffen van een bestaand nachtarbeid uurrooster, minimaal 4 maanden voor de ingang van het nieuwe uurrooster te communiceren tenzij anders wordt overeengekomen tussen partijen.

HOOFDSTUK VI. *Zaterdagwerk*

Art.10. 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 VII. *Overuren*

Art.11. De overurengrens, zoals bedoeld in artikel 26bis, §1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, is opgetrokken naar 143 uur.

HOOFDSTUK VIII. *Terugroeping naar het werk*

Art.12. Voor terugroeping naar het werk wordt een premie toegekend van 60 EUR per terugroeping.

HOOFDSTUK IX. *Eindejaarspremie*

Art.13. 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.

Ingevolge deze automatische indexatie, bedraagt het bedrag van de eindejaarspremie € 2.922,56 in het jaar 2026.

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

HOOFDSTUK X. *Anciënniteitsverlofdagen*

Art.14. 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 geproratiseerd 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 geproratiseerd 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 XI. *Extralegale vakantiedag*

Art. 15 De werklieden ontvangen vanaf 01/12/2022 een extralegale vakantiedag vrij op te nemen voor 26 december van december van het lopende jaar.

HOOFDSTUK XII. *Syndicale premie*

Art.16. 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.17. 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 gesyndiceerd zijn of niet.

HOOFDSTUK XIII. *Werkzekerheid*

Art.18. 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 XIV. *Maaltijdcheques*

Art.19. De patronale bijdrage in de maaltijdcheques bedraagt vanaf 1 januari 2026 8,91 EUR per gewerkte dag. De werknemersbijdrage bedraagt 1,09 EUR zodat de nominale waarde van de maaltijdcheque 10,00 EUR wordt.

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 (10) en in uren (2) te laten opnemen onder volgende strikte voorwaarden en op te nemen in overleg en in functie van de noodwendigheden van de dienst:

- maximaal 10 werkdagen kunnen opgesplitst worden in halve dagen;
- maximaal 2 dagen kunnen in uren opgenomen 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. Vanaf 1 januari 2024 komen de partijen 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. *Thuiswachtvergoeding elektriciens*

Art.24. Per 1 februari 2024 bedraagt de thuiswachtvergoeding van de elektriciens 341,32 EUR per week of 48,759 EUR per dag met een automatisch indexkoppeling zoals bepaald in hoofdstuk II. *Lonen*.

Vanaf 1 maart 2026 bedraagt deze vergoeding 362,2094 EUR per week of 51,7442 EUR per dag.

HOOFDSTUK XX. *Bestaanszekerheid*

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

Deze vergoeding wordt op dezelfde manier geïndexeerd als de lonen (cfr. hoofdstuk II. *Lonen*) vanaf 1/1/2026.

Vanaf 1 maart 2026 bedraagt deze vergoeding 26,01 EUR vanaf de eerste dag.

HOOFDSTUK XXI. *Anciënniteitspremie*

Art.26. 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 XXII. *Fietsvergoeding*

Art.27. 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 1 januari 2026 verhoogd tot € 0,37 per gereden kilometer, zonder maximum aan kilometers. Dit wordt aangepast in de bestaande ‘policy fietsvergoeding’, waarin de rechten, plichten en sancties zijn beschreven.

HOOFDSTUK XXIII. *Beroepsverplaatsingen*

Art.28. De terugbetaling voor beroepsverplaatsingen met de eigen wagen bedraagt vanaf 1 september 2022 0,4170 EUR.

HOOFDSTUK XXIV. *Aangepaste tewerkstellingsvormen*

Art. 29. 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 XXV. *Werkbaar werk en eindeloopbaan*

Art.30. Bijpassing landingsbanen

Met ingang vanaf 1 januari 2026 voorziet de werkgever in een bijpassing ten belope van €50/maand voor de arbeiders die gebruik maken van het stelsel tijdskrediet landingsbaan 1/5de vermindering zoals bedoeld in de *collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2025 met betrekking tot landingsbaan op 55 jaar van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 (registratienummer 196976/CO/102.06)*. Alsook de werknemers die op het moment van ingang van de CAO in een actieve onderbreking in het kader van het stelsel tijdskrediet landingsbaan 1/5de vermindering zitten, zullen in aanmerking komen voor deze bijpassing.

HOOFDSTUK XXVI *SWT*

Art.31. 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 (((basisuurloon + gemiddelde ploegenpremie) x 37 uur x 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.

HOOFDSTUK XXVII *Geldigheid*

Art.32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.