

## Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

### *Convention collective de travail du 28 novembre 2023*

### Classification professionnelle et conditions de travail

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application - Classification - Salaires horaires*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

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

Elle a pour but de coordonner et d'actualiser les conventions collectives de travail existantes et ne peut porter préjudice aux conventions d'entreprises plus favorables déjà conclues, ni aux régimes salariaux plus favorables effectivement appliqués.

Art. 2. Classification :

Fonction exercée	Catégorie	Article	Service
-	-	-	-
Ciseleur	1	7	Taille mécanique
Manœuvre lourd	5		
Aide-magasinier	5		
Aide-mineur	5		
Ouvrier débutant	5		
Conducteur auto-élévateur <10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes		5	
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes		5	

Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique		5	
Chauffeur camions<20 tonnes	7		
1 <sup>er</sup> machiniste à cliver	7		
Grutier	7		
2e metteur de chaînes	7		
Pontier	7		
Opérateur chaîne de débitage (pas débiteur)		7	
Opérateur train à polir	7		
Opérateur boucha/flammeuses	7		
1 <sup>er</sup> metteur de chaînes	9		
Meuleur		7	Taille mécanique
Débiteur		7	Taille mécanique
Débiteur mouleur		7	Taille mécanique
Foreur		5	Concasseur
Pétardeur		5	Concasseur
Opérateur scieries-armures	12		
Magasinier	14		
Rocteur à blocs	20		
Graisneur	7		
2 <sup>ème</sup> mécanicien		7	Atelier entretien
2 <sup>ème</sup> électricien		7	Atelier entretien
2 <sup>ème</sup> électro-mécanicien		7	Atelier entretien
Chauffeur camions>20 tonnes	20		
Opérateur/règleur chaîne débitage		7	
Tailleur de pierre	21	6	
Tailleur de pierre + mastiqueur	21	6	
Opérateur Haveuse	21	6	
Opérateur foreuse hydraulique	21	6	
Opérateur machine à fil	21	6	(barème idem haveur)
Rocteur de buffet		4	
1 <sup>er</sup> électricien		7	Atelier entretien
Soudeur		7	Atelier entretien
Mineur		9	
1 <sup>er</sup> mécanicien		7	
		7	
1 <sup>er</sup> électromécanicien		7	
Opérateur concasseur		5	

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,6843 EUR (au 1<sup>er</sup> janvier 2023) en régime de travail de 39 heures/semaine, indexé et intégré dans le salaire et lié à l'exercice de la fonction de brigadier.

Les salaires horaires repris dans les articles suivants de ce chapitre (articles 3 à 9) sont ceux fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'indice santé lissé 124,50.

## Art. 3. Salaires horaires dans les différents régimes de travail.

Catégories	Régime de 40 h/semaine	Prime de pro- duction com- prise	Régime de 39 h/semaine	Prime de pro- duction com- prise	Régime de 38 h/semaine	Prime de pro- duction com- prise
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ère	15,8168	-	16,2224	-	16,6493	-
2ème	15,9347	-	16,3433	-	16,7734	-
3ème	15,9665	-	16,3759	-	16,8068	-
4ème	15,9871	16,1041	16,3970	16,5170	16,8285	16,9517
5ème	16,0349	16,1323	16,4460	16,5459	16,8788	16,9813
6ème	16,1019	16,1998	16,5148	16,6152	16,9494	17,0524
7ème	16,1276	16,2218	16,5411	16,6377	16,9764	17,0755
8ème	16,1636	-	16,5781	-	17,0144	-
9ème	16,2127	16,3079	16,6284	16,7260	17,0660	17,1662
10ème	16,2454	-	16,6619	-	17,1004	-
11ème	16,2846	-	16,7022	-	17,1417	-
12ème	16,3039	-	16,7219	-	17,1620	-
13ème	16,3246	-	16,7432	-	17,1838	-
14ème	16,3777	-	16,7976	-	17,2396	-
15ème	16,3788	-	16,7988	-	17,2409	-
16ème	16,3983	-	16,8188	-	17,2614	-
17ème	16,4457	-	16,8674	-	17,3113	-
18ème	16,4678	-	16,8901	-	17,3346	-
19ème	16,4885	-	16,9113	-	17,3563	-
20ème	16,5357	-	16,9597	-	17,4060	-
21ème	16,8627	-	17,2951	-	17,7502	-
22ème	17,3985	-	17,8446	-	18,3142	-
23ème	17,6294	-	18,0814	-	18,5572	-

N.B. : les salaires ci-dessus s'entendent outils compris (rocteurs de buffet, rocteurs à blocs).

Art. 4. Le barème de formation du rocteur de buffet est le suivant :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
Départ (rocteurs à blocs)	16,8829	17,3158	17,7715
Rocteur 3 mois	17,0188	17,4552	17,9145
Rocteur 6 mois	17,1549	17,5948	18,0578
Rocteur 9 mois	17,2914	17,7348	18,2015
Rocteur 12 mois	17,4483	17,8957	18,3666

Aux "Carrières du Hainaut" les quatre majorations trimestrielles sont à majorer de 0,0312 EUR.

Art. 5. Les catégories ci-dessous sont payées aux salaires minimums de :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
Conducteur auto- élévateur < 10 tonnes	16,1240	-	16,5374	-	16,9726	-
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes	16,6340	-	17,0605	-	17,5095	-
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique	16,1240	16,8044	16,5374	17,2353	16,9726	17,6889
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes	16,1240	-	16,5374	-	16,9726	-
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes	16,8044	-	17,2353	-	17,6889	-

Personnel affecté aux installations de concassage :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	De	à
Conducteur de camions de <20 tonnes	16,6695	-	17,0969	-	17,5468	-
Conducteur de camions de 20 tonnes et plus-	17,0150	-	17,4513	-	17,9105	-
Opérateur de concasseur	17,1310	17,3631	17,5703	17,8083	18,0327	18,2769
Foreur - pétardeur	16,2410	16,8860	16,6574	17,3190	17,0958	17,7748

Art. 6. Les mastiqueurs n'ont pas de salaire fixe; ils reçoivent un supplément sur leur salaire de tailleur de pierre au moment où ils deviennent mastiqueurs, soit :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
	0,1170	0,1200	0,1232

Art. 7. Les salaires des travailleurs d'atelier d'entretien et de la taille mécanique, sont les suivants :

a) Atelier d'entretien

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
Soudeur	16,9478	17,3824	17,8398
1 <sup>er</sup> électricien	16,9478	17,3824	17,8398
2 <sup>ème</sup> électricien	16,7094	17,1378	17,5888
1 <sup>er</sup> ajusteur-mécanicien	17,0408	17,4777	17,9376
1 <sup>er</sup> électromécanicien	17,0408	17,4777	17,9376

b) Taille mécanique

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Départ	15,9073	16,2269	16,3152	16,6430	16,7445	17,0810
Après 3 mois	16,4538	16,4538	16,8757	16,8757	17,3198	17,3198
Après 6 mois	16,6639		17,0912		17,5410	
Après 12 mois	16,8294	16,6650	17,2609	17,0923	17,7151	17,5421
Après 18 mois		16,8294		17,2609		17,7151
Elite	16,8695	16,9160	17,3020	17,3497	17,7573	17,8063

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Départ	16,2197	16,2197	16,6356	16,6356	17,0734	17,0734
Après 3 mois	16,5604	16,7045	16,9850	17,1328	17,4320	17,5837
Après 12 mois	16,7622	16,8592	17,1920	17,2915	17,6444	17,7465
Après 18 mois	16,9154	17,0238	17,3491	17,4603	17,8057	17,9198
Elite	17,0238	17,1208	17,4603	17,5598	17,9198	18,0219
(1) tourneur de pierre, débiteur mouleur						
(2) meuleur						

Art. 8. Les scieurs au diamant non-stop reçoivent :

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0690 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0708 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine
- 0,0727 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

b) soit une prime dont le montant est déterminé au sein de chaque entreprise.

Art. 9. Les travailleurs qui ont obtenu le brevet de mineur bénéficient du salaire de :

- 16,9821 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 17,4175 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 17,8759 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

## CHAPITRE II. Primes d'équipes - horaires décalés

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, les primes d'équipes sont fixées comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'indice santé lissé 124,50. Les primes d'équipes sont indexées comme les salaires (cfr. article 12).

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,7055 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,5980 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,7236 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,6646 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,7426 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,7347 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

Ces suppléments seront accordés aux travailleurs prestant à horaire décalé pour autant que le décalage d'horaire corresponde à une des pauses existantes dans l'entreprise.

En cas de suspension momentanée du régime d'équipes, les employeurs s'efforceront d'utiliser les travailleurs visés dans une catégorie correspondant au salaire antérieur, supplément pour travail en équipes inclus.

Par l'application de cet article, dans certaines entreprises, les mentions 6 heures, 14 heures et 22 heures sont respectivement remplacées par 5 heures, 13 heures et 21 heures.

### CHAPITRE III. *Primes pour travaux difficiles*

Ces primes sont celles fixées au 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'indice santé lissé 124,50

Art. 11. a) Travaux dans une caisse ou suspendu dans le vide pour peignage du mur : prime horaire égale à 20 p.c. du salaire de base.

b) Réparation du pont au-dessus de l'extraction • limité à la réparation des fils de trolley :

- prime horaire de 0,1977 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- prime horaire de 0,2028 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,2081 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

c) Fixation d'une poulie, ou remise d'une corde dans la gorge d'une poulie fixée au mur d'extraction lorsque ce travail se fait dans une caisse au-dessus de l'extraction :

- prime horaire de 0,5141 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,5273 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,5412 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

d) Travaux à poteaux durant l'hiver, limités au travail effectué quand la carrière est arrêtée pour cause d'intempéries d'hiver : prime horaire de 0,0863 EUR.

Les primes déjà octroyées, plus favorables que celles prévues ci-dessus, resteront d'application.

#### CHAPITRE IV. *Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation*

Art. 12. a. En application de l'article 3 bis de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, remplacé par la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

b. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés, ainsi que les différentes primes sont rattachés à l'indice santé lissé des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge, sauf exceptions mentionnées dans la présente convention.

Art. 13. Ces salaires et primes varient à la hausse comme à la baisse par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice, à partir de l'indice-pivot.

Les salaires, primes d'équipes fixés par la présente convention collective de travail sont fixés à l'indice santé lissé 124,50.



Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application, il est fixé à 124,61. Les pivots successifs à la hausse sont donc : 125,86 – 127,12 – 128,39 – 129,67 – 130,97 – 132,28 – 133,60 ...

Art. 14. La variation à la hausse de salaires et primes visée à l'article 12 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice-pivot.

En cas de franchissement de l'indice-seuil pivot par l'indice santé lissé (indexation négative), les salaires barémiques et effectifs ne seront pas désindexés, et ce aux conditions suivantes :

- Lors du prochain franchissement de l'indice-plafond pivot par l'indice santé lissé, non indexation des salaires barémiques et effectifs
- Lors du franchissement suivant de l'indice-plafond pivot, indexation des salaires barémiques et effectifs à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires barémiques et effectifs n'auront pas été désindexés

#### CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 15. 1° Une allocation annuelle est octroyée proportionnellement aux heures prestées et assimilées. Elle est également octroyée aux ayants droit d'un travailleur décédé au cours de l'exercice social, aux travailleurs en chômage avec complément d'entreprise ou pensionnés. Elle est également payée au prorata temporis aux travailleurs quittant l'entreprise à l'exclusion des cas de démission et de licenciement pour faute grave.

2° En ce qui concerne les "Carrières du Hainaut", les conditions d'octroi font l'objet d'une convention d'entreprise.

3° La prime de fin d'année sera de 2 002,76 EUR, référence de calcul : 1 700 heures/an prestées et/ou assimilées.

4° Cette prime est payable avant le 25 décembre de chaque année au personnel présent le 30 novembre, sauf cas prévu au § 1er.

Ce montant est soumis aux dispositions relatives à la prime de fin d'année sauf en ce qui concerne les jours de chômage, ceux-ci étant assimilés à des jours de travail.

Sont assimilées à des heures de travail effectif :

- les heures consacrées à l'accomplissement des missions syndicales;
- la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation;
- les heures d'études, de formation syndicale et de formation aux conseils d'entreprise, limitées à un maximum de 80 heures;
- les heures de travail perdues à la suite d'un accident sur le chemin du travail, à concurrence de 480 heures par an;
- les accidents de plus de 30 jours civils sont payés par l'assurance (prime de fin d'année comprise), ils ne sont pas assimilés et ne sont pas comptabilisés dans les 480 heures par an, pour la durée qui excède les 30 jours;
- les accidents de moins de 30 jours civils sont assimilés par l'employeur;
- les heures de travail perdues par suite de maladie, à concurrence de 400 heures par an;
- les règlements particuliers et spécifiques dans les différentes entreprises sont toujours d'application ;
- l'assimilation des raisons impérieuses ;
- A partir de 2024 : les heures de travail perdues à l'occasion de grèves et de manifestations syndicales nationales, interprofessionnelles et en front commun, à concurrence de 3 jours maximum durant la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement)

N'est pas assimilée :

La maladie de moins de 15 jours ouvrables consécutifs.

Le taux horaire de référence est celui en vigueur, respectivement au 31 décembre 2023 pour l'année 2023 et au 31 décembre 2024 pour l'année 2024.

Art. 16. Les travailleurs qui ne totalisent pas plus de deux jours d'absence injustifiée dans la période de référence, ont droit à l'entièreté de la prime de fin d'année.

Cette prime est réduite, par année de référence, comme suit :

- a) pour 3 jours à 5 jours d'absence injustifiée : de 25 p.c.;
- b) pour 6 jours à 10 jours d'absence injustifiée : de 50 p.c.;
- c) pour 11 jours et plus d'absence injustifiée : les travailleurs n'ont pas droit à la prime.

Art. 17. Pour le travailleur qui entre au service d'un employeur pendant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'entreprise pendant l'année de référence; les jours d'absence injustifiée à prendre en considération sont également fixés proportionnellement au nombre de mois travaillés durant l'année de référence.

#### CHAPITRE VI. *Prime d'assiduité*

Art. 18. En 2023, la prime d'assiduité sera calculée sur base d'un salaire moyen de 16 EUR/heure (en régime de travail de 39 heures/semaine). A partir de 2024, la prime d'assiduité sera calculée sur base d'un salaire moyen de 16 EUR/heure indexé en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé, entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement

Pour 2023, par jours prestés annuellement, les travailleurs qui totalisent entre :

Jours d'absence -	Calcul de la prime de fin d'année -
0 et 5	4 heures en plus
6 et 10	3 heures en plus
11 et 15	2 heures en plus
Plus de 15	0 heure en plus

Toutes absences confondues sauf missions syndicales et chômage économique et/ou intempéries.

A partir de 2024, ne seront plus considérées comme des absences les heures de travail perdues à l'occasion de grèves et de manifestations syndicales nationales, interprofessionnelles et en front commun, à concurrence de 3 jours maximum durant la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement)

CHANTRE VII. *Fête patronymique des "IV saints Couronnés"*

Art. 19. Depuis 1993, une prime annuelle de 57,51 EUR est octroyée à tous les travailleurs sous contrat le 8 novembre et qui ont presté au moins 1 jour depuis le 8 novembre de l'année précédente.

Depuis le 1er janvier 1994, cette prime a été indexée relativement à l'indice du mois précédant le paiement. Cette disposition n'a plus été d'application depuis la convention 2005-2006, jusque et y compris la convention 2015-2016.

En 2017, la prime a été portée à 95 EUR, avec indexation relativement à l'évolution de l'indice santé lissé, entre le mois de novembre de l'année précédant le paiement et le mois d'octobre de l'année du paiement. Les paiements auront lieu systématiquement en novembre.

L'évolution de la prime est la suivante :

	EUR
-	-
1993	57,51
1994	58,08
1995	58,65
1996	59,84
1997	61,03
1998	61,65
1999	70,92
2000	72,68
2001	74,54
2002	75,51
2003	76,71
2004	78,03
2005	78,03
2006	78,03
2007	78,03
2008	78,03
2009	78,03
2010	78,03
2011	78,03
2012	78,03
2013	78,03
2014	78,03
2015	78,03
2016	78,03
2017	95,00
2018	96,77
2019	97,65
2020	98,68
2021	101,18

2022	111,14
2023	113,10
2024	A indexer

Le jour des IV Saints Couronnés (8 novembre) est reporté s'il tombe un samedi ou un dimanche.

#### CHAPITRE VIII. *Travail du samedi*

Art. 20. Le travailleur, appelé par l'employeur à prester le samedi à partir de 6 heures du matin bénéficie d'un sursalaire de 35 p.c., à l'exclusion :

- a) du personnel travaillant en régime de 6 jours/semaine;
- b) du personnel travaillant à 3 pauses, pour lequel le salaire se calcule sur un temps maximum de 40 heures/semaine;
- c) du personnel travaillant le samedi en heures supplémentaires et bénéficiant du sursalaire légal.

#### CHAPITRE IX. *Remboursement des frais de transport*

Art. 21. Sans préjudice de l'application des dispositions légales concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, les travailleurs bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2023 d'une indemnité indexée de 0,1073 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice santé lissé 124,50.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de (1er janvier 2023 – indice santé lissé 124,50):

- 0,0566 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0581 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0596 EUR l'heure en régime de travail de 38 heures/semaine.

En cas d'utilisation des transports en commun et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,1073 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21, l'intervention patronale s'élève :

- Du 01/01/2023 au 31/01/2024 : à 75 p.c. du coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun.
- A partir du 01/02/2024 : à 100 p.c. du coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun.

Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19.

En cas d'utilisation de son propre moyen de transport et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,1073 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève :

- 70% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, du 01/01/2023 au 31/01/2023
- 80% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, du 01/02/2023 au 31/01/2024
- 100% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, à partir du 01/02/2024

Pour les travailleurs qui se déplacent à vélo, le remboursement des frais de déplacement s'effectuera suivant les dispositions légales.

Art. 22. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE X. *Sécurité d'emploi*

Art. 23. Depuis le 1er janvier 2011, le nombre maximum de contrats à durée déterminée successifs est limité à quatre pour une durée globale d'occupation de 24 mois.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent, pour la durée de la convention, à mener séparément et conjointement des actions concrètes permettant :

- a. de lutter contre le dumping social,
- b. de favoriser l'adoption par les autorités publiques des cahiers de charges contenant des clauses sociales et environnementales,
- c. de promouvoir le secteur.

Ces actions seront de nature à favoriser l'activité dans le secteur et permettront donc d'assurer au mieux l'emploi actuel.

Au cas où la situation se dégraderait, les employeurs s'engagent à établir, dans la mesure du possible, après concertation entre parties, un roulement du personnel mis en chômage temporaire pour raisons économiques, de manière à réduire son impact sur les travailleurs en cause.

Si, à l'avenir, une entreprise doit être confrontée à des difficultés économiques graves, sa direction informe préalablement les responsables syndicaux et prend leur avis sur les mesures qu'elle juge devoir prendre sur le plan social.

Lors de la concertation qui s'en suivra, les partenaires recommandent dans les mesures envisagées, l'examen de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999).

CHAPITRE XI. *Durée du travail*

Art. 24. Depuis le 1er juillet 2005, quatre régimes de travail existent :

- a) régime de travail de 40 heures/semaine avec octroi de 18 jours de repos compensatoires;
- b) régime de travail de 39 heures/semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires;
- c) régime de travail de 38 heures/semaine avec octroi de 6 jours de repos compensatoires;
- d) régime de travail de 37 heures/semaine sans octroi de jours de repos compensatoire.

CHAPITRE XII. *Indemnité de formation*

Art. 25. Une indemnité annuelle de formation d'un montant de 120,27 EUR, augmentée de 5,5 p.c. pour frais administratifs, est octroyée pour l'année 2023.

Pour 2024, cette indemnité reste fixée à 120,27 EUR, payable dans le courant de l'année (en sus des frais administratifs).

Conformément au chapitre XVII de la présente convention collective de travail, ces indemnités seront versées au "Fonds social des ouvriers carriers".

### CHAPITRE XIII. *Mission et formation syndicale*

Art. 26. Le crédit accordé pour les cours de formation est de 5 jours par année et par délégué effectif ou suppléant au comité pour la prévention et la protection au travail et au conseil d'entreprise.

Ce crédit forme un total qui peut être utilisé par les organisations syndicales en accord avec les employeurs représentés en sous-commission paritaire.

Les délégués disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leurs missions syndicales.

Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.

La mission syndicale extérieure sera élargie en vue de permettre aux délégués d'assister à des funérailles de parents et alliés au premier degré d'un travailleur et ce quel que soit le statut de ce dernier.

En cas de mission interne, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

### CHAPITRE XIV. *Indemnités d'accidents du travail*



Art. 27. Les indemnités d'accidents de travail seront payées dès que l'organisme assureur aura reconnu l'accident et aux mêmes périodes que le paiement des salaires.

#### CHAPITRE XV. *Assurance hospitalisation*

Art. 28. Pour tout travailleur, l'employeur s'engage à souscrire une assurance hospitalisation sectorielle (contrat collectif).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'intervention annuelle de l'employeur est de 208,68 EUR par travailleur.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intervention annuelle de l'employeur s'élèvera à 240 EUR par travailleur.

Les employeurs interviennent, durant la durée de la présente convention collective de travail, pour 100 EUR dans la franchise (pour le travailleur et les membres ayant-droit de sa famille), à raison d'un accident par année sinistre.

Il y a étendue de la garantie aux prépensionnés avec les modalités de franchise similaires aux travailleurs actifs, sur la base d'un volontariat, au plus tard à la date de la prise de la prépension.

Un groupe de travail restreint, constitué de représentants des employeurs et des organisations syndicales, explorera, avec les compagnies d'assurance, les pistes possibles pour réduire le montant des primes.

#### CHAPITRE XVI. *Chèque-cadeau*

Art. 29. Chaque année, depuis 2013, à l'occasion de la Saint-Nicolas, chaque travailleur inscrit au registre du personnel, ayant presté 1 jour dans l'année de référence, bénéficiera d'un chèque-cadeau d'une valeur de 35 EUR. Ce chèque remplace celui anciennement délivré à l'occasion de la fête de la Communauté française.

#### CHAPITRE XVII. *Prime syndicale*

Art. 30. A partir de l'exercice 2018, les employeurs se sont engagés à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 145 EUR l'an, + frais administratifs, par travailleur effectif inscrit au registre du personnel ainsi que pour les prépensionnés au 31 décembre précédent.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR. Ces montants ne sont pas indexés.

Art. 31. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Toute action ayant pour effet la non observance des points cités à l'alinéa 1er du présent article peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la décision de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 32. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des trois organisations syndicales reconnues et occupés dans les carrières de petit granit le 31 décembre ainsi qu'aux travailleurs pensionnés, aux travailleurs prépensionnés, aux travailleurs licenciés pour raisons économiques, aux travailleurs en formation individuelle dans l'entreprise et aux ayants droit des travailleurs décédés pendant l'exercice de référence.

Art. 33. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis pour approbation, une fois par an, et au plus tard le 1er juin, à l'examen du représentant des employeurs et à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

#### CHAPITRE XVIII. *Chômage temporaire*

Art. 34. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à charge de l'employeur, au paiement d'une indemnité journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, pour des raisons de chômage temporaire.

Art. 35. A partir du 1er janvier 2013, l'indemnité complémentaire au chômage garantit 90 p.c. du salaire journalier net (primes incluses) augmenté de la part patronale du ticket repas.

Pour les travailleurs n'ayant pas droit aux allocations de chômage, les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de les employer à différentes tâches adaptées aux circonstances du moment. Au cas où ils ne peuvent être occupés, l'indemnité complémentaire sera calculée par rapport à une allocation de chômage théorique, c'est-à-dire celle qu'ils auraient touchée comme ayant droit.

Art. 36. La décision d'arrêter ou de ne pas arrêter le travail est prise par l'employeur (en cas d'arrêt, communiqué au personnel par affichage habituel) qui apprécie les difficultés de travail et prend toutes les informations possibles à l'intérieur et à l'extérieur de la société sur l'évolution probable des conditions techniques et climatiques.

En cas de contestation, cette décision est prise après contact direct avec le délégué ouvrier principal, accompagné - là où il en existe - d'un délégué du comité pour la prévention et la protection au travail et, si nécessaire, après réunion paritaire des délégués des employeurs et des ouvriers des entreprises du bassin. Cette réunion est convoquée d'urgence, le jour même si possible.

Lorsque la décision d'arrêt de travail survient, l'information est disponible sur le répondeur téléphonique prévu à cet effet au plus tard à 21 heures.

La décision de reprise du travail et la date de cette reprise sont communiquées au personnel selon la même procédure.

Art. 37. Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation partielle ou totale des moyens de transport, la suspension du travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, ne peuvent donner lieu au paiement de l'indemnité si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 38. L'indemnité journalière citée à l'article 35 n'est due aux travailleurs visés par la présente convention que si, pendant les heures précédant immédiatement l'arrêt de travail (par exemple : la veille), ils ont personnellement montré la bonne volonté nécessaire dans les conditions climatiques rendues difficiles par la neige, le gel ou le verglas.

En particulier, en cas de neige et/ou verglas survenant durant ces heures, le personnel doit avoir accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre d'effectuer le travail jusqu'à l'arrêt ordonné par l'employeur. Ces prestations doivent s'exécuter dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 39. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries de gel, de neige ou de verglas survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 40. En cas de nécessité et sans qu'il y soit toutefois recouru systématiquement, l'employeur a la possibilité d'occuper les travailleurs, visés à l'article 35 dans un autre secteur non atteint par les intempéries et/ou non atteint par les raisons économiques, à des occupations conformes à leurs capacités.

Art. 41. Un complément d'allocation, calculé sur 2,5 p.c. du salaire normal journalier net est payé en cas de chômage pour intempéries uniquement.

Ce complément compense l'effet de non assimilation des journées perdues pour intempéries par la "Caisse de vacances annuelles" pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Ce complément est payé lors de la première paie qui suit le 30 juin.

Cette allocation est majorée de 5 p.c. du salaire normal journalier net pour les travailleurs bénéficiant, au moment des intempéries, d'un salaire inférieur à celui de la première catégorie du barème des salaires.

Art. 42. Les travailleurs visés à l'article 35 ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

- a) qu'ils soient demeurés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt du travail dans l'entreprise;
- b) qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'indemnité remis un préavis de rupture du contrat de travail ou reçu congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 43. L'allocation est payée directement au travailleur par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

#### Art. 44. Durée de l'indemnisation

Les allocations fixées au chapitre XVIII sont dues à concurrence d'un maximum de 220 jours ouvrables par année civile, en régime de cinq jours par semaine.

### CHAPITRE XIX. *Congés d'ancienneté et de formation-insertion*

Art. 45. En 2023, un jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis un jour par 5 années d'ancienneté (6 fois, après 11, 16, 21, 26, 31, 36 ans) avec un maximum de 7 jours par an.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le premier jour de congé rémunéré sera accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis 1 jour supplémentaire sera accordé annuellement par 5 années d'ancienneté (6 fois, après 10, 15, 20, 25, 30, 35 ans), avec un maximum de 7 jours par an.

Les malades de longue durée sont exclus du bénéfice de ce congé.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires et les travailleurs à contrat à durée déterminée, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

Si le travailleur quitte une entreprise pour une autre entreprise du présent secteur, avec une interruption de moins de 8 jours, et quel que soit le statut du travailleur, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les prestations des travailleurs sous contrat de formation-insertion généreront un droit à des congés extra-légaux payés, à raison de 1 jour par mois complet de prestations.

### CHAPITRE XX. *Cas de décès*

Art. 46. Une indemnité de 2 974,72 EUR sera versée à la personne prenant en charge les frais des funérailles d'un travailleur décédé des suites d'un accident de travail, ou sur le chemin du travail.

La personne bénéficiaire fournira un certificat de décès et une attestation de la mutuelle certifiant qu'elle est bien bénéficiaire.

CHAPITRE XXI. *Limitation de l'utilisation de firmes extérieures*

Art. 47. Les partenaires sociaux entendent privilégier l'occupation des travailleurs dans le secteur.

Les travaux habituellement à caractère permanent ne seront pas, dans la mesure du possible, sous-traités.

En cas où des difficultés apparaîtraient en termes d'affectation, les employeurs s'engagent à rediscuter la sous-traitance et s'engagent à proposer un reclassement adapté, moyennant formation du personnel.

Les directions des entreprises, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise.

Les directions procéderont à l'information préalable pour tous travaux connus et planifiés.

Les modalités particulières du processus d'information et du contenu de l'information seront précisées localement en veillant à respecter les pratiques déjà existantes.

La convention collective de travail n° 53, conclue au sein du Conseil national du travail sera respectée (arrêté royal du 2 avril 1993, Moniteur belge du 29 avril 1993).

CHAPITRE XXII. *Promotion de l'emploi*

Art. 48. A partir de 2018, les parties conviennent d'affecter 0,50 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale au profit du " Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

Les missions du CEFOMEPI pourront être élargies à la formation technique et de maintenance à concurrence de 0,15 p.c. pour une formation spécifique à l'entreprise.

Un passeport formation sera délivré à chaque travailleur, reprenant les formations à caractère formel délivrées par des organismes extérieurs.

Un groupe de travail formation et pénibilité sera mis en place et fonctionnera dans le cadre de l'Organe d'Administration du CEFOMEPI

### CHAPITRE XXIII. *Chèques-repas*

Art. 49. Un chèque-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur faciale du chèque-repas est de 6,39 EUR minimum pour tous les travailleurs.

La participation du travailleur est de 1,09 EUR par chèque-repas. Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le chèque-repas est délivré au nom du travailleur. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des chèques-repas ainsi que les données y relatives figureront au compte individuel du travailleur.

### CHAPITRE XXIV. *Prime d'entretien et d'usure des vêtements personnels*

Art.50. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une prime d'entretien et d'usure des vêtements et sous-vêtements personnels du travailleur sera accordée à concurrence de 1,02 € par jour effectivement presté

### CHAPITRE XXV. *Prime de pouvoir d'achat*

Art.51. En 2023, une prime de pouvoir d'achat sera accordée sous forme de chèques consommation selon les modalités et conditions suivantes :

- Les bénéficiaires de la prime doivent être sous contrat de travail CDI ou CDD avec un employeur de la SCP 102.01, au 1er novembre 2023.
- Pour chaque mois, de novembre 2022 à octobre 2023, durant lequel le travailleur aura presté au moins 1 jour : 35 € de prime de pouvoir d'achat
- Lorsque le montant total de la prime atteint 420 €, il est arrondi à 450 €
- Les prestations intègrent le travail sous statut intérimaire et sous contrat CFI.

### CHAPITRE XXVI. *Retour au travail*

Art. 52. Les entreprises du secteur élaboreront les plans de réinsertion pour les malades de longue durée qui sont déclarés aptes à reprendre le travail, en demandant chaque fois que possible le bénéfice des primes publiques permettant l'adaptation du poste de travail et/ou la prise en charge de la perte de rendement, de telle manière que la productivité reste satisfaisante.

### CHAPITRE XXVII. *Cadre légal*

Art. 53. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 26 mai 2023), qui fixe la marge salariale maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2023 et 2024.

### CHAPITRE XXVIII. *Clause de paix sociale*

Art. 54. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord. Les organisations patronales et syndicales s'engagent à respecter les accords et à les mettre en application.

### CHAPITRE XXIX. *Reconduction des accords antérieurs*



Art. 55. Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail, restent d'application.

### CHAPITRE XXX. *Travailleurs ayant des capacités réduites*

Art. 56. Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible, on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

### CHAPITRE XXXI. *Assurance de groupe*

Art. 57. Une cotisation patronale équivalant à 1 p.c. de la masse salariale est affectée à l'assurance groupe du secteur.

### CHAPITRE XXXII. *Jour de carence*

Art. 58. Le jour de carence est supprimé depuis le 9 décembre 2013.

### CHAPITRE XXXIII. *Rapprochement des statuts*

Art. 59. Les employeurs communiqueront un état des lieux comparant les conditions d'occupation sectorielles ouvriers et employés

### CHAPITRE XXXIV. *Application de la CCT 104 du Conseil national du travail*

Art. 60. Les parties s'engagent à réaliser un cadastre des fonctions selon leur pénibilité dans l'optique de la gestion des carrières, avec une attention particulière pour la problématique d'une fin de carrière soutenable.

## CHAPITRE XXXV. Négociations possibles en entreprise

Art.61. En complément des accords sectoriels repris dans la présente convention, les entreprises du secteur se donnent la possibilité de discuter en leur sein des systèmes d'épargne-carrière qui pourraient être mis en place, dans le respect des dispositions légales.

CHAPITRE XXXVI. *Durée de validité*

Art. 62. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

# VERTALING

## Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

### *Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023*

#### Beroepenclassificatie en arbeidsvoorwaarden

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied - Classificatie - Uurlonen*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Met “werknemers” worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Zij heeft tot doel de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten te coördineren en te actualiseren en mag geen afbreuk doen aan de gunstigere ondernemingsovereenkomsten die reeds gesloten zijn, noch aan de gunstigere loonstelsels die effectief worden toegepast.

Art. 2. Classificatie:

Uitgeoefende functie	Categorie	Artikel	Dienst
Ciseleerder	1	7	Mechanisch houwen
Hulparbeider zwaar werk	5		
Hulpmagazijnier	5		
Hulpmijnwerker	5		
Beginnend arbeider	5		
Bestuurder auto-hijswerktuig <10 ton		5	
Bestuurder laadmachine op rubberbanden < 35 ton		5	
Bestuurder auto-hijswerktuig >= 10 ton		5	
Bestuurder laadmachine op rubberbanden >= 35 ton		5	

Conducteur laadmachine, graafmachine of hydraulische kraan		5	
Vrachtwagenbestuurder <20 ton	7		
1 <sup>ste</sup> kliefmachinist	7		
Kraanman	7		
2 de legger van kettingen	7		
Kraanmachinist	7		
Bediener zaagketting (geen zager)		7	
Polijster met de machine	7		
Bediener punthamer machine/vlammachines	7		
1ste legger van kettingen	9		
Slijper		7	Mechanisch houwen
Steenzager		7	Mechanisch houwen
Zager mouleerder		7	Mechanisch houwen
Boorder		5	Breker
Springstaafsteker		5	Breker
Bediener diamantbladzaag	12		
Magazijnier	14		
Steenhouwer	20		
Smeerder	7		
2 <sup>de</sup> technicus		7	Onderhoudswerkplaats
2 <sup>de</sup> elektricien		7	Onderhoudswerkplaats
2 <sup>de</sup> elektro-mecaniciën		7	Onderhoudswerkplaats
Vrachtwagenbestuurder >20 ton	20		
Bediener/regelaar zaagketen		7	
Steenhouwer	21	6	
Steenhouwer + steenopvuller	21	6	
Bediener zaagmachine	21	6	
Bediener hydraulische boormachine	21	6	
Bediener draadmachine	21	6	(loonschaal idem zager)
Steenklover		4	
1ste elektricien		7	Onderhoudswerkplaats
lasser		7	Onderhoudswerkplaats
Houwer		9	
1 <sup>ste</sup> mecaniciën		7	
1 <sup>ste</sup> elektrotechnicus		7	
Bediener Breker		5	

Brigadier: loon effectief betaald voor de uitgeoefende functie, verhoogd met een minimumbedrag van 0,6843 EUR (op 1 januari 2023) in arbeidsregeling van 39 uren/week, geïndexeerd en geïntegreerd in het loon en gekoppeld aan de uitoefening van de functie van brigadier.

De uurlonen opgenomen in de volgende artikelen van dit hoofdstuk (artikelen 3 tot 9) zijn die welke vastgesteld zijn op 1 januari 2023, volgens de afgevlakte gezondheidsindex 124,50.

## Art. 3. Uurlonen in de verschillende arbeidsregelingen.

Categorieën	Stelsel van 40 u/week	inclusief produc- tiepremie	Stelsel van 39u/week:	inclusief produc- tiepremie	Stelsel van 38u/week:	inclusief pro- ductiepremie
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ste	15,8168	-	16,2224	-	16,6493	-
2de	15,9347	-	16,3433	-	16,7734	-
3de	15,9665	-	16,3759	-	16,8068	-
4de	15,9871	16,1041	16,3970	16,5170	16,8285	16,9517
5de	16,0349	16,1323	16,4460	16,5459	16,8788	16,9813
6de	16,1019	16,1998	16,5148	16,6152	16,9494	17,0524
7de	16,1276	16,2218	16,5411	16,6377	16,9764	17,0755
8ste	16,1636	-	16,5781	-	17,0144	-
9de	16,2127	16,3079	16,6284	16,7260	17,0660	17,1662
10de	16,2454	-	16,6619	-	17,1004	-
11de	16,2846	-	16,7022	-	17,1417	-
12de	16,3039	-	16,7219	-	17,1620	-
13de	16,3246	-	16,7432	-	17,1838	-
14de	16,3777	-	16,7976	-	17,2396	-
15de	16,3788	-	16,7988	-	17,2409	-
16de	16,3983	-	16,8188	-	17,2614	-
17de	16,4457	-	16,8674	-	17,3113	-
18de	16,4678	-	16,8901	-	17,3346	-
19de	16,4885	-	16,9113	-	17,3563	-
20ste	16,5357	-	16,9597	-	17,4060	-
21ste	16,8627	-	17,2951	-	17,7502	-
22ste	17,3985	-	17,8446	-	18,3142	-
23ste	17,6294	-	18,0814	-	18,5572	-

N.B.: onder de bovenstaande lonen wordt verstaan met gereedschap inbegrepen (steenklouers, steenhouders).

Art. 4. De loonschaal van de steenklover in opleiding is de volgende:

	In stelsel 40 uren/week	In stelsel 39 uren/week-	In stelsel 38 uren/week-
	EUR	EUR	EUR
Aanvang (steenhouwers)	16,8829	17,3158	17,7715
Klover 3 maanden	17,0188	17,4552	17,9145
Klover 6 maanden	17,1549	17,5948	18,0578
Klover 9 maanden	17,2914	17,7348	18,2015
Klover 12 maanden	17,4483	17,8957	18,3666

In de "Steengroeven van Henegouwen" moeten de vier trimestriële verhogingen worden verhoogd met 0,0312 EUR.

Art.5. De onderstaande categorieën worden betaald aan de minimumlonen:

	In stelsel 40 uren/week-		In stelsel 39 uren/week-		In stelsel 38 uren/week-	
	EUR		EUR		EUR	
	van	tot	van	tot	van	tot
Bestuurder auto-hijswerk- tuig <10 ton	16,1240	-	16,5374	-	16,9726	-
Bestuurder auto-hijswerk- tuig >= 10 ton	16,6340	-	17,0605	-	17,5095	-
Bestuurder laadmachine, graafmachine of hydraulische	16,1240	16,8044	16,5374	17,2353	16,9726	17,6889
Bestuurder laadmachine op rubberbanden < 35 ton	16,1240	-	16,5374	-	16,9726	-
Bestuurder laadmachine op rubberbanden > = 35 ton	16,8044	-	17,2353	-	17,6889	-

Personeel dat werkt aan de breekmolen:

	In stelsel 40 uren/week-		In stelsel 39 uren/week-		In stelsel 38 uren/week-	
	EUR		EUR		EUR	
	van	tot	van	tot	Van	tot
bestuurder van vrachtwagens van < 20 ton	16,6695	-	17,0969	-	17,5468	-
Bestuurder van vrachtwagens van 20 ton en meer	17,0150	-	17,4513	-	17,9105	-
Bediener breekmolen	17,1310	17,3631	17,5703	17,8083	18,0327	18,2769
Boorder - springstaafsteker	16,2410	16,8860	16,6574	17,3190	17,0958	17,7748

Art. 6. De steenopvullers hebben geen vast loon; zij ontvangen een toeslag op hun loon van steenhouwer op het ogenblik waarop zij steenopvullers worden, namelijk:

	In stelsel 40 uren/week-	In stelsel 39 uren/week-	In stelsel 38 uren/week-
	EUR	EUR	EUR
	0,1170	0,1200	0,1232

Art. 7. De lonen van de werknemers van het onderhoudsatelier en van het atelier voor het mechanisch kappen zijn de volgende:

a) onderhoudsatelier

	In stelsel 40 uren/week-	In stelsel 39 uren/week-	In stelsel 38 uren/week-
	EUR	EUR	EUR
lasser	16,9478	17,3824	17,8398
1ste elektricien	16,9478	17,3824	17,8398
2de elektricien	16,7094	17,1378	17,5888
1ste machinebankwerker	17,0408	17,4777	17,9376
1 <sup>ste</sup> elektrotechnicus	17,0408	17,4777	17,9376

b) mechanisch houwen

	In stelsel 40 uren/week-		In stelsel 39 uren/week-		In stelsel 38 uren/week-	
	Ciseleerder	Steenzager	Ciseleerder	Steenzager	Ciseleerder	Steenzager
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Aanvang	15,9073	16,2269	16,3152	16,6430	16,7445	17,0810
Na 3 maanden	16,4538	16,4538	16,8757	16,8757	17,3198	17,3198
Na 6 maanden	16,6639		17,0912		17,5410	
Na 12 maanden	16,8294	16,6650	17,2609	17,0923	17,7151	17,5421
Na 18 maanden		16,8294		17,2609		17,7151
Elite	16,8695	16,9160	17,3020	17,3497	17,7573	17,8063

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Aanvang	16,2197	16,2197	16,6356	16,6356	17,0734	17,0734
Na 3 maanden	16,5604	16,7045	16,9850	17,1328	17,4320	17,5837
Na 12 maanden	16,7622	16,8592	17,1920	17,2915	17,6444	17,7465
Na 18 maanden	16,9154	17,0238	17,3491	17,4603	17,8057	17,9198
Elite	17,0238	17,1208	17,4603	17,5598	17,9198	18,0219
(1) steendraaier, steenzager mouleerder						
(2) slijper						

Art.8 De non-stop diamantzagers ontvangen:

a) ofwel een uurtoeslag van:

- 0,0690 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- 0,0708 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- 0,0727 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

b) ofwel een premie waarvan het bedrag binnen elke onderneming wordt bepaald.

Art. 9. De werknemers die het brevet van houwer hebben verkregen, ontvangen het volgende loon:

- 16,9821 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- 17,4175 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- 17,8759 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

## HOOFDSTUK II. *Ploegenpremies - verschoven arbeidstijdregelingen*

Art. 10. Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen ter zake, worden de ploegenpremies als volgt vastgesteld op 1 januari 2023, aan de afgevlakte gezondheidsindex 124,50 De ploegenpremies worden geïndexeerd zoals de lonen (cfr. artikel 12).

a) in arbeidsregeling van 40 uren/week;



- 0,7055 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,5980 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur.

b) in arbeidsregeling van 39 uren/week;

- 0,7236 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,6646 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur;

c) in arbeidsregeling van 38 uren/week:

- 0,7426 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,7347 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur.

Deze toeslagen worden toegekend aan de werknemers die werken met verschoven uurrooster voor zover het tijdsverschil overeenstemt met één van de bestaande pauzes in de onderneming.

In geval van tijdelijke schorsing van het ploegenstelsel, trachten de werkgevers de beoogde werknemers in te zetten in een categorie die overeenstemt met het vorige loon, inclusief toeslag voor ploegenarbeid.

Door dit artikel toe te passen worden in sommige ondernemingen de vermeldingen 6 uur, 14 uur en 22 uur respectievelijk vervangen door 5 uur, 13 uur en 21 uur.

### HOOFDSTUK III. *Premies voor moeilijke werken*

Deze premies zijn die welke vastgesteld zijn op 1 januari 2023, aan de afgevlakte gezondheidsindex 124,50

Art. 11. a) Werken in een kast of opgehangen boven de grond om een muur te schilderen: uurpremie gelijk aan 20 pct. van het basisloon.

b) Herstelling van de brug boven de groeve: beperkt tot de herstelling van de trolleydraden:

- uurpremie van 0,1977 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;

- uurpremie van 0,2028 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- uurpremie van 0,2081 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

c) Aanbrengen van een katrol of plaatsen van een koord in de groef van een katrol die aan de muur van de groeve is bevestigd in een kast boven de groeve:

- uurpremie van 0,5141 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- uurpremie van 0,5273 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- uurpremie van 0,5412 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

d) Werken op een mast tijdens de winter, beperkt tot het werk dat wordt verricht wanneer de arbeid in de groeve wordt stopgezet wegens slecht weer: premie van 0,0863 EUR per uur.

De premies die reeds werden toegekend en die gunstiger zijn dan de bovenvermelde premies, blijven van toepassing.

#### HOOFDSTUK IV. *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen*

Art. 12. a. Met toepassing van artikel 3 bis van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, vervangen door de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, wordt het indexcijfer van de consumptieprijsen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

b. De minimumuurlonen, de effectief betaalde lonen, alsook de verschillende premies worden opnieuw gekoppeld aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijsen dat maandelijks wordt opgemaakt door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, behalve uitzonderingen vermeld in deze overeenkomst.

Art. 13 Deze lonen en premies schommelen naar boven of naar onder toe per schijf van 1 pct. van hun waarde voor elke wijziging van het indexcijfer met hetzelfde percentage, waarbij het spilindexcijfer de grondslag is.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde lonen en ploegenpremies worden vastgesteld aan het indexcijfer 124,50.

Het eerste spilindexcijfer naar boven toe is dat wat van toepassing zal zijn, dit is vastgesteld op 124,61. De opeenvolgende spillen naar boven toe zijn dus: 125,86 - 127,12 - 128,39 - 129,67 - 130,97 - 132,28 - 133,60,...

Art.14 De schommelingen van de in artikel 12 bedoelde lonen en premies gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het spilindexcijfer wordt overschreden.

In geval van overschrijding van de spilindex door de afgevlakte gezondheidsindex (negatieve indexering), zullen de baremieke en effectieve lonen niet worden gedesindexeerd, en dit volgens de volgende voorwaarden:

- Bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de baremieke en daadwerkelijke lonen
- Bij de volgende overschrijding van de spilindex, indexering van de baremieke en effectieve lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die gelijkwaardig is aan die tijdens dewelke de baremieke en effectieve lonen niet gedesindexeerd zullen geweest zijn

## HOOFDSTUK V. *Eindejaarspremie*

Art. 15. 1° Er wordt een jaarlijkse uitkering toegekend naar verhouding van het aantal gewerkte en gelijkgestelde uren. Zij wordt eveneens toegekend aan de rechthebbenden van een werknemer die overleden is in de loop van het boekjaar, aan de werknemers die in werkloosheid met bedrijfstoelage of gepensioneerd zijn. Ze wordt ook pro rata temporis uitbetaald aan de arbeiders die de onderneming verlaten met uitzondering van de gevallen van ontslag of ontslag om dringende redenen.

2° voor de "Carrières du Hainaut", worden de toekenningsvoorwaarden bepaald in een ondernemingsovereenkomst.

3 ° De eindejaarspremie zal 2 002,76 EUR bedragen, referentie berekening: 1700 gepresteerde en/of gelijkgestelde uren/jaar.

4° Deze premie wordt elk jaar betaald voor 25 december aan het personeel dat aanwezig is op 30 november, behalve in de gevallen bepaald in §1.

Dit bedrag is onderworpen aan de bepalingen betreffende de eindejaarspremie behalve wat de werkloosheidsdagen betreft, aangezien deze gelijkgesteld zijn met arbeidsdagen.

Worden gelijkgesteld met effectief gewerkte uren:

- de uren tijdens welke de vakbondsopdrachten worden vervuld;
- het bijwonen van officiële of officieuze vergaderingen van het paritair comité of van een verzoeningsbureau;
- de uren studie, vakbondsopleiding en opleiding voor de ondernemingsraden, die beperkt zijn tot maximum 80 uren;
- het verlies van arbeidsuren ten gevolge van een ongeval op de weg naar het werk, naar rata van 480 uren per jaar;
- ongevallen van meer dan 30 kalenderdagen worden betaald door de verzekering (eindejaarspremie inbegrepen), zijn niet gelijkgesteld en worden niet verrekend in de 480 uren per jaar, voor de duur boven de 30 dagen;
- ongevallen van minder van 30 kalenderdagen worden door de werkgever gelijkgesteld;
- het verlies van arbeidsuren ten gevolge van ziekte, naar rata van 400 uren per jaar;
- de bijzondere en specifieke reglementen die in de verschillende ondernemingen van kracht zijn, blijven van toepassing;
- de gelijkstelling van dwingende redenen.
- Vanaf 2024: De verloren werkuren door stakingen en nationale, interprofessionele vakbondsmanifestaties en manifestaties in gemeenschappelijk front, ten belope van maximaal 3 dagen gedurende de referentieperiode (tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling)

Wordt niet gelijkgesteld:  
ziekte van minder dan 15 opeenvolgende werkdagen.

Het referentiebedrag per uur is het bedrag dat respectievelijk op 31 december 2023 voor het jaar 2023 en op 31 december 2024 voor het jaar 2024 van kracht is.

Art. 16. De werknemers die tijdens de referentieperiode niet meer dan twee dagen ongeoorloofd afwezig zijn, hebben recht op de volledige eindejaarspremie.

Deze premie wordt, per referentiejaar, verminderd als volgt:

- a) voor 3 tot 5 dagen ongeoorloofde afwezigheid: met 25 pct.;
- b) voor 6 dagen tot 10 dagen ongeoorloofde afwezigheid: met 50 pct.;
- c) voor 11 dagen en meer ongeoorloofde afwezigheid: de werknemers hebben geen recht op de premie.

Art. 17. Voor de werknemer die in de loop van het referentiejaar in dienst treedt bij een werkgever, wordt het bedrag van de eindejaarspremie berekend naar verhouding van het aantal gewerkte maanden in de onderneming tijdens het referentiejaar; de dagen ongeoorloofde afwezigheid die in rekening moeten worden genomen worden eveneens vastgesteld naar verhouding van het aantal gewerkte maanden tijdens het referentiejaar.

## HOOFDSTUK VI. *Stiptheidspremie*

Art. 18. De stiptheidspremie wordt berekend op basis van een gemiddeld loon van 16 EUR/uur (in een arbeidsregeling van 39 uren per week) <sup>in 2023</sup>. Vanaf 2024 zal de stiptheidspremie worden berekend op basis van een gemiddeld loon van 16 EUR/uur geïndexeerd in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex, tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling

Voor 2023, naargelang van het aantal dagen dat jaarlijks wordt gewerkt, de werknemers die in totaal afwezig geweest zijn tussen:

Dagen afwezigheid	Berekening van de eindejaarspremie
0 en 5	4 uur meer
6 en 10	3 uur meer
11 en 15	2 uur meer
meer dan 15	0 uur meer

Alle afwezigheden inbegrepen behalve vakbondsopdrachten en economische werkloosheid en/of werkloosheid wegens slechte weersomstandigheden.

Vanaf 2024 zullen de verloren werkuren door stakingen of nationale, interprofessionele vakbondsmanifestaties en manifestaties in gemeenschappelijk front, ten belope van maximaal 3 dagen gedurende de referentieperiode (tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling) niet meer als afwezigheden worden beschouwd.

## HOOFDSTUK VII. *Patroonsfeest van de gedecoreerde werknemers*

Art. 19. Sinds 1993 wordt een jaarlijkse premie van 57,51 EUR toegekend aan alle werknemers onder contract op 8 november die sinds 8 november van het voorgaande jaar minstens 1 dag gepresteerd hebben.

Sinds 1 januari 1994, is deze premie geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de maand die aan de betaling voorafgaat Deze bepaling is niet meer van toepassing geweest sinds de overeenkomst 2005-2006 tot en met de overeenkomst 2015-2016.

In 2017 werd deze premie op 95 EUR gebracht, met indexering betreffende de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex tussen de maand november van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en de maand oktober van het jaar van de betaling.

De betalingen zullen systematisch plaatsvinden in november.

De premie is geëvolueerd als volgt:

	EUR
-	
1993	57,51
1994	58,08
1995	58,65
1996	59,84
1997	61,03
1998	61,65
1999	70,92
2000	72,68
2001	74,54
2002	75,51
2003	76,71
2004	78,03
2005	78,03
2006	78,03
2007	78,03
2008	78,03
2009	78,03
2010	78,03
2011	78,03
2012	78,03

2013	78,03
2014	78,03
2015	78,03
2016	78,03
2017	95,00
2018	96,77
2019	97,65
2020	98,68
2021	101,18
2022	111,14
2023	113,10
2024	Te indexeren

De dag van het patroonsfeest van de gedecoreerde werknemers (8 november) wordt uitgesteld als hij op een zaterdag of een zondag valt.

#### HOOFDSTUK VIII. *Zaterdagwerk*

Art. 20. De werknemer die door de werkgever wordt opgeroepen om op zaterdag vanaf 6 uur in de ochtend te komen werken, ontvangt een overloon van 35 pct., met uitzondering van:

- a) het personeel dat in het stelsel van de 6-dagenweek werkt;
- b) het personeel dat in drie ploegen werkt, waarvoor het overloon op maximaal 40 u/week wordt berekend;
- c) het personeel dat op zaterdag overuren verricht en het wettelijk overloon geniet.

#### HOOFDSTUK IX. *Terugbetaling van de vervoerskosten*

Art.21. Onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, ontvangen de werknemers op 1 januari 2023 een geïndexeerde vergoeding van 0,1073 EUR per effectief gewerkt uur tegen het afgevlakte gezondheidsindexcijfer 124,50.

Voor de werknemers die een productiepremie ontvangen wordt deze vergoeding afgetrokken van deze premie ten belope van (1 januari 2023 - afgevlakte gezondheidsindex 124,50):

- 0,0566 EUR per uur in de regeling van 40 uren/week;
- 0,0581 EUR per uur in de regeling van 39 uren/week;
- 0,0596 EUR per uur in de regeling van 38 uren/week;

Bij gebruik van het openbaar vervoer en onverminderd de toepassing van de geïndexeerde vergoeding van 0,1073 EUR per effectief gewerkt uur vastgesteld in artikel 21, bedraagt de werkgeversbijdrage:

- Van 01/01/2023 tot 31/01/2024: 75 pct. van de kostprijs van het weekabonnement voor het openbaar vervoer.
- Vanaf 01/02/2024: 100 pct. van de kostprijs van het weekabonnement voor het openbaar vervoer.

Er wordt verwezen naar de tarieven van het algemeen barema van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19.

Bij gebruik van zijn eigen vervoermiddel en onverminderd de toepassing van de geïndexeerde vergoeding van 0,1073 EUR per effectief gewerkt uur vastgesteld in artikel 21 in geval van gebruik van het openbaar vervoer, bedraagt de werkgeversbijdrage:

- 70% van de werkgeversbijdrage in de geïndexeerde kostprijs van het laatste weekabonnement van het openbaar vervoer, van 01/01/2023 tot 31/01/2023
- 80% van de werkgeversbijdrage in de geïndexeerde kostprijs van het laatste weekabonnement van het openbaar vervoer, van 01/02/2023 tot 31/01/2024
- 100% van de werkgeversbijdrage in de geïndexeerde kostprijs van het laatste weekabonnement van het openbaar vervoer, vanaf 01/02/2024

Voor de arbeiders die zich met de fiets verplaatsen, gebeurt de terugbetaling volgens de wettelijke bepalingen.

Art.22. De terugbetaling geschiedt ten minste maandelijks.



HOOFDSTUK X. *Werkzekerheid*

Art. 23. Sinds 1 januari 2011 is het maximumaantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur beperkt tot vier voor een totale tewerkstellingsduur van 24 maanden.

De sociale partners van de sector verbinden zich ertoe om, voor de duur van de overeenkomst, afzonderlijk en gezamenlijk concrete acties te voeren teneinde:

- a. de sociale dumping te bestrijden
- b. ervoor te zorgen dat de publieke overheden bestekken aannemen die sociale en leefmilieugebonden clausules omvatten,
- c. de sector te promoten.

Deze acties zullen de activiteit in de sector bevorderen en zullen het dus mogelijk maken om de huidige werkgelegenheid zo goed mogelijk te handhaven.

Mocht de toestand verslechteren, zullen de werkgevers er in de mate van het mogelijke voor zorgen om, na overleg tussen de partijen, een beurtregeling op te stellen voor het tijdelijk werkloos personeel om economische redenen, om de gevolgen ervan voor de betrokken werknemers te beperken.

Indien een onderneming in de toekomst onvermijdelijk met ernstige economische moeilijkheden te maken krijgt, brengt de directie van deze onderneming de vakbondsafgevaardigden hiervan vooraf op de hoogte en wint zij hun advies in over de maatregelen die volgens haar op sociaal niveau moeten worden genomen.

Tijdens het overleg dat hierop volgt, bevelen de partners, in het kader van de voorgenomen maatregelen aan, dat de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 1 april 1999) onder de loep wordt genomen.

HOOFDSTUK XI. *Arbeidsduur*

Art.24. Sinds 1 juli 2005 bestaan er vier arbeidsregelingen:

- a) arbeidsregeling van 40 uren/week met toekenning van 18 inhaalrustdagen;
- b) arbeidsregeling van 39 uren/week met toekenning van 12 inhaalrustdagen;
- c) arbeidsregeling van 38 uren/week met toekenning van 6 inhaalrustdagen;
- d) arbeidsregeling van 37 uren/week zonder toekenning van inhaalrustdagen;

## HOOFDSTUK XII. *Opleidingsvergoeding*

Art.25. Voor 2023 wordt een jaarlijkse opleidingsvergoeding toegekend van 120,27 EUR, verhoogd met 5,5 pct. voor administratiekosten.

Voor 2024, blijft deze vergoeding vastgesteld op 120,27 EUR, die in de loop van het jaar moet worden uitbetaald (boven op de administratiekosten).

Overeenkomstig hoofdstuk XVII van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden deze vergoedingen gestort aan het "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf".

## HOOFDSTUK XIII. *Vakbondsopdracht en -opleiding*

Art.26. Het krediet toegekend voor de opleidingscursussen bedraagt 5 dagen per jaar en per effectief of plaatsvervangend afgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de ondernemingsraad.

Dit krediet vormt een totaal dat de vakorganisaties kunnen aanwenden, in overeenstemming met de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werkgevers.

De afgevaardigden beschikken over de nodige tijd voor het uitoefenen van hun vakbondstaken.

Als deze taken een bezoek buiten de onderneming vergen, zal de vakbondssecretaris, voor zover mogelijk, de werkgever hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen.

De vakbondstaken buitenshuis worden uitgebreid om het voor de afgevaardigden mogelijk te maken om de begrafenis bij te wonen van ouders en verwanten in de eerste graad van een werknemer en dit ongeacht het statuut van deze laatste.

Bij een interne opdracht moeten de afgevaardigden hun hiërarchische oversten hiervan op de hoogte brengen.

#### HOOFDSTUK XIV. *Vergoedingen voor arbeidsongevallen*

Art.27. De vergoedingen voor arbeidsongevallen zullen worden betaald zodra de verzekeringsinstelling het ongeval heeft erkend en tijdens dezelfde periodes als die welke gelden voor de betaling van de lonen.

#### HOOFDSTUK XV. *Hospitalisatieverzekering*

Art.28. Voor elke werknemer verbindt de werkgever zich ertoe om aan te sluiten bij een sectorale hospitalisatieverzekering (collectieve overeenkomst).

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt de jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgever 208,68 EUR per werknemer.  
Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgever 240 EUR per werknemer.

De werkgevers komen, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor 100 EUR tegemoet in de franchise (voor de werknemer en de rechthebbende leden van zijn gezin), voor één ongeval per schadejaar.

De waarborg aan de bruggepensioneerden wordt uitgebreid met de gelijkwaardige franchisemogelijkheden tot de actieve werknemers op vrijwillige basis, uiterlijk op de datum waarop het brugpensioen ingaat.

Een beperkte werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vakorganisaties, zal met de verzekeringsmaatschappijen de mogelijke pistes onderzoeken om het bedrag van de premies te verlagen.

HOOFDSTUK XVI. *Cadeaucheque*

Art. 29 Sinds 2013 ontvangen alle werknemers die in het personeelsregister zijn ingeschreven en die in de loop van het referentiejaar 1 dag gepresteerd hebben, ter gelegenheid van Sinterklaas, elk jaar een geschenkecheque van 35 EUR. Deze cheque vervangt de cheque die tevoren werd toegekend ter gelegenheid van het feest van de Franse Gemeenschap.

HOOFDSTUK XVII. *Vakbondspremie*

Art. 30 Vanaf het boekjaar 2018 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 145 EUR per jaar + administratieve kosten per werknemer die op 31 december van het voorgaande jaar effectief in het personeelsregister is ingeschreven alsmede voor de burggepensioneerde werknemers.

Voor iedere werknemer die tijdens de referentieperiode meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet in het fonds. Met dit bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 145 EUR toekennen. Deze bedragen worden niet geïndexeerd.

Art.31. De storting die per werkgever en per onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedures in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer het werk in de onderneming noch collectief, noch individueel wordt belemmerd.

Elke actie die tot gevolg heeft dat de in het eerste lid van dit artikel vermelde punten niet in acht worden genomen kan leiden tot een vermindering met een vierde van de storting; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 32 De premie wordt aan de gerechtigden betaald via de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf waarvan de zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, en wordt door dit fonds prorata temporis verdeeld aan de werknemers die lid zijn van één van de drie erkende vakorganisaties en die zijn tewerkgesteld in de hardsteengroeven op 31 december, alsook aan de gepensioneerde werknemers, aan de bruggepensioneerde werknemers, aan de werknemers die om economische redenen ontslagen worden, aan de werknemers die een individuele opleiding in de onderneming volgen, alsmede aan de rechthebbenden van de tijdens het referentiejaar overleden werknemers.

Art.33. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf worden, voor goedkeuring éénmaal per jaar en uiterlijk op 1 juni voorgelegd aan de vertegenwoordiger van de werkgevers en aan het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de hardsteengroeven en van de groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen.

#### HOOFDSTUK XVIII. *Tijdelijke werkloosheid*

Art.34. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 27 en 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), hebben de in artikel 1 bedoelde werknemers, ten laste van hun werkgever, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid wegens tijdelijke werkloosheid.

Art.35. Met ingang van 1 januari 2013 waarborgt de aanvullende werkloosheidsuitkering 90 pct. van het netto dagloon (premies inbegrepen) verhoogd met het werkgeversaandeel van het maaltijdticket.

Voor de werknemers die geen recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen trachten de werkgevers, voor zover mogelijk, hen te werk te stellen voor verschillende taken die aangepast zijn aan de omstandigheden van het ogenblik. Ingeval zij niet kunnen worden tewerkgesteld, wordt de aanvullende uitkering berekend ten opzichte van een theoretische werkloosheidsuitkering, dit wil zeggen die welke zij zouden hebben ontvangen als recht-hebbende.

Art.36. De beslissing om het werk al dan niet stop te zetten wordt genomen door de werkgever (in geval van stopzetting, door gebruikelijke aanplakking medegedeeld aan het personeel) die de moeilijkheden in verband met het werk beoordeelt en die alle mogelijke informatie inwint binnen en buiten de firma over de waarschijnlijke evolutie van de technische en klimatologische omstandigheden.

In geval van betwisting wordt deze beslissing genomen na rechtstreeks contact met de hoofdafgevaardigde van de werklieden - daar waar er één bestaat - met een afgevaardigde van het comité voor preventie en bescherming op het werk en, indien nodig, na paritaire vergadering van de afgevaardigden van de werkgevers en van de werklieden van de ondernemingen van het bekken. Deze vergadering wordt dringend bijeengeroepen, de dag zelf indien mogelijk.

Wanneer de beslissing tot stopzetting van het werk genomen is, is de informatie beschikbaar op het telefonisch antwoordapparaat dat hiervoor ter beschikking is ten laatste om 21 uur.

De beslissing tot werkhervatting en de datum van deze hervatting worden aan het personeel medegedeeld volgens dezelfde procedure.

Art. 37 De oorzaken buiten de onderneming, zoals de gedeeltelijke of totale immobilisatie van de vervoermiddelen, de schorsing van de arbeid bij de leveranciers of de aankopers, mogen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering als de onderneming, waarvan het werk werd stopgezet enkel wegens deze redenen buiten de onderneming, haar personeel uit dien hoofde werkloos maakt.

Art.38. De dagelijkse uitkering vermeld in artikel 35 is enkel verschuldigd aan de werknemers bedoeld in deze overeenkomst als, tijdens de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de stopzetting van het werk (bijvoorbeeld: de dag tevoren), zij persoonlijk de nodige goede wil hebben aangetoond in de klimatologische omstandigheden die bemoeilijkt zijn door sneeuw, vorst of ijzel.

In het bijzonder, in geval van sneeuw en/of ijzel tijdens deze uren, moet het personeel hebben aanvaard om de doorgangs- en werkplaatsen vrij te maken zodat er kan worden voortgewerkt tot aan de door de werkgever bevolen schorsing. Deze prestaties moeten worden uitgevoerd in de normale omstandigheden inzake veiligheid voor de betrokkenen.

Art. 39 De uitkering wordt niet toegekend voor de vorst-, sneeuw- of ijzeldagen die voorkomen in de periode van staking of lock-out.

Art.40. In geval van noodzaak en zonder dat dit systematisch gebeurt, heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemers bedoeld in artikel 35 te werk te stellen in een andere sector die niet getroffen is door slecht weer en/of economische redenen, in jobs overeenkomstig hun capaciteiten.

Art.41. Een aanvullende uitkering, berekend op 2,5 pct. van het normaal netto dagloon wordt enkel betaald in geval van werkloosheid wegens slecht weer.

Deze toeslag compenseert het effect van niet-gelijkstelling van de verloren dagen door slecht weer door de "Jaarlijkse vakantiekas" voor de periode van 1 januari tot 31 december van het vorige jaar.

Deze toeslag wordt betaald bij de eerste betaling die volgt op 30 juni.

Deze uitkering wordt verhoogd met 5 pct. van het normaal netto dagloon voor de werknemers die, op het ogenblik van het slecht weer, een loon genieten dat lager is dan dat van de eerste categorie van de loonschaal.

Art. 42 De werknemers bedoeld in artikel 35 hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover:

- a) zij zonder onderbreking ten dienste zijn gebleven van hun werkgever in dezelfde onderneming gedurende ten minste een maand die onmiddellijk voorafgaat aan de stopzetting van het werk in de onderneming;
- b) zij, voor de betalingsdatum van de uitkering geen opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben ingediend of ontslag om dringende reden hebben gekregen van hun werkgever.

Art. 43. De uitkering wordt rechtstreeks aan de werknemer betaald door de werkgever die hem tewerkstelt.

De uitkering wordt betaald op de gebruikelijke uitbetalingsdag van de lonen die betrekking hebben op de periode in de loop waarvan het werk werd stopgezet of op een overeen te komen datum tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Art.44. Duur van de vergoeding

De uitkeringen vastgesteld in hoofdstuk XVIII zijn verschuldigd ten belope van maximaal 220 werkdagen per kalenderjaar, in een stelsel van vijf dagen per week.

#### HOOFDSTUK XIX. *Anciënniteits- en opleiding-inschakelingsverloven*

Art. 45. In 2023 wordt een betaalde verlofdag jaarlijks toegekend aan de werknemer, op de verjaardag van zijn indiensttreding, na 6 jaar anciënniteit in de onderneming, vervolgens een dag per 5 jaar anciënniteit (6 keer, na 11, 16, 21, 26, 31, 36 jaar) met een maximum van 7 dagen per jaar.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt een betaalde verlofdag jaarlijks toegekend aan de werknemer, op de verjaardag van zijn indiensttreding, na 5 jaar anciënniteit in de onderneming, vervolgens zal jaarlijks een bijkomende dag per 5 jaar anciënniteit worden toegekend (6 keer, na 10, 15, 20, 25, 30, jaar) met een maximum van 7 dagen per jaar.

Langdurig zieken hebben geen recht op dit verlof.

Wat de uitzendkrachten betreft en de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, wordt de totale duur van de prestaties in rekening genomen voor de berekening van de anciënniteitsverlofdagen

Als de werknemer een onderneming verlaat voor een andere onderneming van deze sector, met een onderbreking van minder dan 8 dagen, en ongeacht het statuut van de werknemer, wordt de totale duur van de prestaties in rekening genomen voor de berekening van de anciënniteitsverlofdagen.

Vanaf 1 januari 2024 zullen de prestaties van de werknemers met een overeenkomst opleiding-inschakeling aanleiding geven tot een recht op betaalde extralegale vakantiedagen, ten belope van 1 dag per volledige maand prestaties.

## HOOFDSTUK XX. *Geval van overlijden*

Art.46. Een vergoeding van 2 974,72 EUR wordt gestort aan de persoon die de begrafenis kosten op zich neemt van een werknemer die overleden is ten gevolge van een arbeidsongeval, of op weg naar het werk.

De gerechtigde verstrekt een getuigschrift van overlijden en een attest van het ziekenfonds dat bewijst dat hij de gerechtigde is.

## HOOFDSTUK XXI. *Beperking van het beroep op externe firma's*

Art.47. De sociale partners wensen de tewerkstelling van de werknemers in de sector te bevorderen.

De werkzaamheden die gewoonlijk een permanent karakter hebben worden, voor zover mogelijk, niet onderaanbesteed.

Ingeval moeilijkheden zouden ontstaan in termen van aanstelling, verbinden de werkgevers zich ertoe om de onderaanbesteding opnieuw te bespreken en verbinden zij zich ertoe om een aangepaste herinschakeling voor te stellen, mits het personeel wordt opgeleid.



De directies van de ondernemingen, verantwoordelijk voor het beheer en het beroep op onderaanneming, erkennen het recht op informatie van het personeel en van zijn vertegenwoordigers.

Zij verbinden zich ertoe om de dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel te verbeteren door de respectieve rol van de vakbondsafvaardiging en van de ondernemingsraad te bevoorstellen.

De directies zorgen voor de voorafgaande informatie voor alle bekende en geplande werkzaamheden.

De bijzondere modaliteiten van de informatieprocedure en van de inhoud van de informatie worden plaatselijk gepreciseerd met naleving van de reeds bestaande praktijken.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 53, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zal worden nageleefd (koninklijk besluit van 2 april 1993, Belgisch Staatsblad van 29 april 1993).

## HOOFDSTUK XXII. *Bevordering van de tewerkstelling*

Art.48. De partijen komen overeen om vanaf 2018 0,50 pct. van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, toe te wijzen aan het "Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

De opdrachten van het CEFOMEPI kunnen worden uitgebreid tot de technische en onderhoudsopleiding ten belope van 0,15 pct. voor een opleiding die specifiek is voor de onderneming.

Een opleidingspaspoort zal aan elke werknemer worden verstrekt, waarin de formele opleidingen worden vermeld die door externe instellingen werden gegeven.

Een werkgroep opleiding en penibiliteit zal worden opgericht en zal werken in het kader van het Bestuursorgaan van de CEFOMEPI.

## HOOFDSTUK XXIII. *Maaltijdcheques*

Art.49. Een maaltijdcheque per effectieve werkdag zal worden toegekend aan elke werknemer.

Op 1 januari 2023 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque minimaal 6,39 EUR voor alle werknemers.

Het aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 EUR per maaltijdcheque. Dit aandeel zal worden ingehouden op de betalingsfiche volgens de te bepalen modaliteiten in elke onderneming.

De eco-cheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd. Om aan deze voorwaarde te voldoen zullen de toekenning van de maaltijdcheques evenals de gegevens hierover op de individuele rekening van de werknemer vermeld staan.

#### HOOFDSTUK XXIV. *Onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kledij*

Art.50. Vanaf 1 januari 2024 zal een onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kledij en onderkledij van de werknemer worden toegekend ten bedrage van 1,02 € per effectief gewerkte dag.

#### HOOFDSTUK XXV. *Koopkrachtpremie*

Art. 51 In 2023 zal een koopkrachtpremie worden toegekend in de vorm van consumptiecheques volgens de volgende modaliteiten en voorwaarden:

- De gerechtigden van de premie moeten een overeenkomst voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur hebben met een werkgever van PSC 102.01, op 1 november 2023.
- Voor elke maand, van november 2022 tot oktober 2023, voor dewelke de werknemers ten minste 1 volledige dag heeft gepresteerd: koopkrachtpremie van 35 €
- Wanneer het totale bedrag van de premie 420€ bedraagt, wordt het afgerond naar 450€.
- De prestaties omvatten het werk met een statuut van uitzendkracht en met een "CFI"-contract.

#### HOOFDSTUK XXVI. *Terugkeer naar het werk*

Artikel 52 De ondernemingen van de sector zullen de herinschakelingsplannen uitwerken voor langdurig zieken die geschikt verklaard zijn om het werk te hervatten, en daarbij telkens als het mogelijk is het recht vragen op de overheidspremies die het mogelijk maken om de werkpost aan te passen en/of het opvangen van het rendementsverlies, zodanig dat de productiviteit voldoende blijft.

HOOFDSTUK XXVII. *Wettelijk kader*

Art.53. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de maatregelen die zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 13 mei 2023 houdende uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023), dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2023 en 2024 bepaalt.

HOOFDSTUK XXVIII. *Clausule sociale vrede*

Art.54. De vakorganisaties verbinden zich ertoe om de sociale vrede na te leven tijdens de duur van dit akkoord. De werkgevers- en vakorganisaties verbinden zich ertoe om de akkoorden na te leven en om ze toe te passen.

HOOFDSTUK XXIX. *Verlenging van de vorige akkoorden*

Art.55. De vorige akkoorden die niet worden gewijzigd door deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

HOOFDSTUK XXX. *Werknemers met verminderde bekwaamheid*

Art.56. Na raadpleging van de sociale organen en voor zover mogelijk, zal men prioriteit geven aan de indienstneming, integratie en/of aan het werk houden van personen met verminderde mentale en/of fysieke bekwaamheid die al dan niet het gevolg zijn van een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte.

HOOFDSTUK XXXI. *Groepsverzekering*

Art.57. Een werkgeversbijdrage gelijk aan 1 pct. van de loonmassa wordt uitgetrokken voor de groepsverzekering van de sector.

HOOFDSTUK XXXII. *Carensdag*

Art. 58 De carensdag is afgeschaft sinds 9 december 2013.

HOOFDSTUK XXXIII. *Toenadering van de statuten*

Art. 59 De werkgevers zullen een stand van zaken mededelen waarin de sectorale tewerkstellingsvoorwaarden arbeiders en bedienden worden vergeleken.

HOOFDSTUK XXXIV. *Toepassing van de CAO 104 van de Nationale Arbeidsraad.*

Art. 60 De partijen verbinden zich ertoe om een kadaster op te maken van de functies volgens de zwaarte ervan met het oog op het loopbaanbeheer, met een bijzondere aandacht voor de problematiek van een draaglijk einde van de loopbaan.

HOOFDSTUK XXXV. *Onderhandelingen mogelijk in onderneming*

Art.61. Als aanvulling bij de sectorale akkoorden die opgenomen zijn in deze overeenkomst, geven de ondernemingen van de sector zich de mogelijkheid om onder hen systemen van loopbaansparen te bespreken die zouden kunnen worden ingevoerd, met naleving van de wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK XXXVI. - *Geldigheidsduur*

Art.62. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.