

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire a tailler des provinces de Liège et de Namur

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen

Convention collective de travail du 15 avril 2003

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2003

Conditions de rémunérations.

Loonvoorwaarden.

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant a la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire a tailler des provinces de Liège et de Namur.

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

Par "ouvriers" : sont visés les ouvriers et ouvrières.

Met "werklieden" worden de werklieden en werksters bedoeld.

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

HOOFDSTUK II. *Beroepenclassificatie*

Art. 2. § 1er. Sont considérés comme "qualifiés" :

Art. 2. § 1. Als "geschoolden" worden beschouwd:

les rocteurs;
les mineurs;
les épinceurs sur bloes ou sur tranches;
les marbriers;
les polisseurs;
les forgerons;
les mécaniciens;
les soudeurs;
les électriciens;
les operateurs de concasseurs;
les débiteurs-finisseries, fa9onnant des pierres a mesures finies d'après croquis;
les ciseleurs a la machine qui ont la qualification de tailleurs de pierres;
les operateurs de pelles ou de bulldozers, lorsque l'engin est monté sur chenilles, qui possèdent le minimum de connaissance nécessaire pour en assurer l'entretien normal.

de kanthouwers;
de schietmeesters;
de loshouwers van blokken of platen;
de marmerbewerkers;
de polijsters;
de smeden;
de mécaniciens;
de lassers;
de elektriciens;
de bedieners van de breekmolens;
de steenzagers-afwerkers, die volgens schets stenen op maat bewerken;
de frezers met de machine, die de kwalificatie van steenhouwers hebben;
de bedieners van schoppen of van bulldozers, wanneer het werktuig op rupsband gemonteerd is, die het minimum aan kennis bezitten om voor het normaal onderhoud ervan te zorgen.

NEERLEGGING-DÉPÔT REGISTREERRECHT

20-08-2003

10-12-2003

68882 16/10/02

§ 2. Sont considérés comme "spécialisés" :

les scieurs au "carbo" (fil français);
 les scieurs a fils;
 les scieurs a lames;
 les grutiers;
 les machinistes de treuils, les machinistes de ponts;
 les bardeurs;
 les chauffeurs de camions;
 les foreurs de pétards;
 les foreurs au stenwick;
 les briseurs;
 les cliveurs;
 les préposés de chargement au concassage;

les polisseurs autres que ceux définis a la categorie des "qualifiés";

les debiteurs autres que ceux définis a la categorie des "qualifiés";

les ciseleurs autres que ceux définis a la categorie des "qualifiés";

les conducteurs de pelles et autres engins mécaniques autres que ceux définis a la categorie des "qualifiés";

les terrassiers (exemples : travaux de découverte, nettoyage de failles, etc.);

les magasiniers, s'ils remplissent cette fonction de façon permanente et non occasionnelle;

les ouvriers de concasseurs, pour autant qu'ils aient la responsabilité du fonctionnement ou de l'alimentation du concasseur;

§ 2. Als "geoefenden" worden beschouwd:

de carbozagers (franse draad);
 de draadzagers;
 de lemmezagers;
 de kraanmannen;
 de liermachinisten, de brugmachinisten;
 de steendragers;
 de vrachtwagenbestuurders;
 de boorders van springkassen;
 de stenwickboorders;
 de brekers;
 de klievers;
 de aangestelden voor het laden van de breekmolen;

de andere polijsters dan deze die in de categorie "geschoolden" zijn bepaald;

de andere steenzagers dan deze die in de categorie "geschoolden" zijn bepaald;

de andere frezers dan zij die in de categorie "geschoolden" zijn bepaald;

de bedieners van schoppen en andere mechanische werktuigen die niet opgenomen zijn in de categorie "geschoolden";

de grondwerkers (voorbeelden : speurwerk, schoonmaken van kloven, enz.);

de magazijniers, wanneer zij deze functie voortdurend en niet bij gelegenheid vervullen;

de breekmolenbestuurders, voor zover zij verantwoordelijk zijn voor de werking of het vullen van de breekmolen;

les aides des ouvriers **exercent** une profession **qualifiée** (exemples : aide-rocteur, aide-forgeron, aide-mécanicien, etc.);

les chauffeurs de camions.

Sont considérés comme "**spécialisés**" :

les ouvriers qui travaillent sous la surveillance et la responsabilité **d'un** ouvrier **qualifié** et ce, jusqu'au moment où ils atteignent **le** niveau de **qualification** leur permettant **d'effectuer** eux-mêmes et sous leur propre responsabilité, les travaux normaux relevant de l'exercice d'une profession **qualifiée**.

§ 3. Sont considérés comme "manoeuvres":

les ouvriers qui ne peuvent être classés dans l'une ou l'autre des deux catégories **définies** ci-dessus.

Art. 3. L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant **d'une** catégorie inférieure **conserve** son salaire **habituel**.

L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant d'une catégorie supérieure obtient, pendant cette période, **le** salaire y **afférent** pour autant **qu'il effectue** normalement **le** travail auquel il est momentanément **affecté**.

de helpers van de werklieden die een geschoold beroep uitoefenen (voorbeelden : helper kanthouwer, **helper-smid**, helper-mecanicien, enz.);

de vrachtwagenbestuurders.

Als "**geoefenden**" worden beschouwd:

de werklieden die onder het toezicht en de verantwoordelijkheid van een geschoolde werkman werken, tot wanneer zij het kwalificatieniveau bereiken waardoor zijzelf en op eigen verantwoordelijkheid de gewone arbeid kunnen uitvoeren die tot de uitoefening van een geschoold beroep behoort.

§ 3. Als "**hulpwerklieden**" worden beschouwd:

de werklieden die noch in de ene noch in de andere van de twee vermelde categorieën kunnen ingedeeld worden.

Art. 3. De werkman, die bij gelegenheid functies van een lagere categorie moet uitoefenen, behoudt zijn gewone loon.

De werkman die bij gelegenheid functies van een hogere categorie moet uitoefenen, bekommt hiervoor gedurende deze periode het ermee in verband staande loon, voor zover hij de arbeid waaraan hij tijdelijk is aangesteld normaal verricht.

CHAPITRE III. *Salaires*

Art. 4. Pour les ouvriers âgés d'au moins 19 ans, les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1^{er} janvier 2003, dans un régime de travail de 40 heures par semaine, liés à l'indice 110,85 pivot de la tranche de stabilisation 109,75 à 111,96:

	EUR
Manoeuvres :	9,9203
Spécialisés :	10,0490
Qualifiés :	10,4366

Les salaires minimums sont majorés de 5 p.c. après un mois, soit :

	EUR
Manoeuvres :	10,4163
Spécialisés :	10,5515
Qualifiés :	10,9584

La période d'un mois peut être prolongée et la majoration de 5 p.c. peut être étalée sur une période de maximum trois mois, moyennant accord préalable avec les organisations syndicales interprofessionnelles représentatives du secteur.

Les salaires minimums sont réexaminés, après trois mois d'occupation sur la base des aptitudes professionnelles des intéressés, comparativement aux salaires pratiqués dans l'entreprise pour les mêmes catégories d'ouvriers.

Art. 5. Les salaires effectivement payés au 30 juin 2004 sont majorés de 0,050 EUR au 1^{er} juillet 2004.

HOOFSTUK III. *Lonen*

Art. 4. Voor de werknemers die ten minste 19 jaar oud zijn, worden de bruto minimumuurlonen op 1 januari 2003, gekoppeld aan het spilindexcijfer 110,85 van de stabilisatiereeks 109,75 à 111,96 in een arbeidstijdregeling van 40 uren per week, vastgesteld als volgt:

	EUR
Hulpwerklieden :	9,9203
Geoefenden :	10,0490
Geschoolden :	10,4366

De minimumlonen worden na één maand verhoogd met 5 pct., hetzij:

	EUR
Hulpwerklieden :	10,0077
Geoefenden :	10,5515
Geschoolden :	10,9584

De periode van een maand kan worden verlengd en de verhoging met 5 pct. kan gespreid worden over een periode van maximaal 3 maanden, met het voorafgaand akkoord van de interprofessionele vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de sector.

De minimumlonen worden na drie maanden tewerkstelling opnieuw onderzocht op basis van de beroepsbekwaamheid van de betrokkenen, rekening houdend met de lonen die in de onderneming voor dezelfde categorieën werklieden worden toegepast.

Art. 5. De op 30 juni 2004 werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 juli 2004 met 0,050 EUR verhoogd.

Art. 6. Pour les travailleurs agés de moins de 19 ans, à l'exception des apprentis tailleurs de pierre de moins de 19 ans les salaires horaires minimums sont fixés aux pourcentages suivants, applicables sur le salaire des travailleurs agés d'au moins 19 ans de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

de 18 ans à 18 ans 1/2 (exclu) :
90 p.c.

de 18 ans 1/2 à 19 ans (exclu) :
95 p.c.

de 19 ans accomplis :
100 p.c.

Art. 7. Les ouvriers agés de moins de 19 ans qui suivent les cours de perfectionnement professionnel en "Mécanique-Electricité ou Débiteur" ou d'autres cours en rapport avec leur activité professionnelle reçoivent, pendant la période maximum de quatre années que durent ces cours, un supplément horaire de 0,1815 EUR à l'indice 110,85 payable mensuellement, pour autant qu'ils fassent preuve d'une assiduité égale à 80 p.c. des heures que comporte l'horaire des cours de l'école industrielle. Les intéressés ne bénéficient pas de ce supplément pour toute année doublée.

Art. 8. Les ouvriers agés de moins de 19 ans ayant des aptitudes et un rendement reconnu identiques à ceux de l'ouvrier agé d'au moins 19 ans de la même catégorie professionnelle bénéficient du salaire de l'ouvrier agé d'au moins 19 ans de cette catégorie.

Art. 9. Durant la présente convention collective de travail, il est tenu compte de 3 sauts d'index de 1 p.c.

Art. 6. Voor de werknemers die minder dan 19 jaar oud zijn, behalve voor de leerling-steenhouwers van minder dan 19 jaar, worden de minimumuurlonen vastgesteld op de volgende percentages, die van toepassing zijn op het loon van de werknemers van de categorie waartoe zij behoren, die ten minste 19 jaar oud zijn:

van 18 jaar tot 18 1/2 jaar (uitgesloten):
90 pct.

van 18 1/2 jaar tot 19 jaar (uitgesloten):
95 pct.

voor de volle 19 jaar:
100 pct.

Art. 7. De werklieden die minder dan 19 jaar oud zijn die cursussen ter vervolmaking volgen in "Mechanica-Elektriciteit of Steenzagerij", of andere cursussen die met hun beroepsbezigheden in verband staan, ontvangen gedurende hoogstens vier jaar (duur van deze cursussen) een toeslag van 0,1815 EUR per uur aan het indexcijfer 110,85 maandelijks betaalbaar, voor zover zij de lessen die voorkomen op het lessenrooster van de nijverheidsschool, voor 80 pct. hebben gevolgd. De betrokkenen ontvangen deze bijslag niet voor elk jaar dat zij moeten overdoen.

Art. 8. De werklieden die minder dan 19 jaar oud zijn met dezelfde erkende geschiktheid en rendement als de werkmans van dezelfde beroepscategorie, die ten minste 19 jaar oud is, hebben recht op hetzelfde loon als de werkmans van ten minste 19 jaar oud van deze categorie.

Art. 9. Gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er rekening gehouden met drie indexsprongen van 1 pct.

Si un quatrième saut d'index devait survenir, l'augmentation du salaire horaire de 0,050 EUR (article 5) sera déduite de cet index.

CHAPITRE IV.

Travail en équipes ou a "horaire décalé"

Art. 10. Dès le 1^{er} mars 2001, sans préjudice des dispositions de l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives reçoivent une prime de 0,3401 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit a une prime de 0,8079 EUR par heure. Les prestations effectuées entre 6 et 14 heures donnent droit a une prime de 0,2925 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement suivant un "horaire décalé", les ouvriers reçoivent une prime de 0,4955 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 17 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit a une prime de 0,8079 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement en équipes, les ouvriers reçoivent une prime de 0,4955 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit a une prime de 0,8079 EUR par heure.

La prime pour travail en équipes ou en "horaire décalé" est distincte du salaire proprement dit et renseignée comme telle au compte individuel de l'ouvrier.

Moest er een vierde indexsprong zijn, wordt de verhoging van het uurloon van 0,050 EUR (artikel 5) afgetrokken van die index.

HOOFDSTUK IV.

Arbeid in ploegendienst of met "verschoven arbeidstijdregeling"

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971 ontvangen de werklieden die in opeenvolgende ploegen werken vanaf 1 maart 2001 een premie van 0,3401 EUR per uur voor de arbeid verricht tussen 14 en 22 uur. De arbeid verricht tussen 22 en 6 uur geeft recht op een premie van 0,8079 EUR per uur. De arbeid verricht tussen 6 en 14 uur geeft recht op een premie van 0,2925 EUR per uur.

Wordt de arbeid bij gelegenheid verricht volgens een "verschoven arbeidstijdregeling" dan ontvangen de werklieden een premie van 0,4955 EUR per uur voor het werk verricht tussen 17 en 22 uur. De arbeid verricht tussen 22 en 6 uur geeft recht op een premie van 0,8079 EUR per uur.

Wordt de arbeid bij gelegenheid in ploegen verricht, dan ontvangen de werklieden een premie van 0,4955 EUR per uur voor de arbeid verricht tussen 14 en 22 uur. De arbeid verricht tussen 22 en 6 uur geeft recht op een premie van 0,8079 EUR per uur.

De premie voor de arbeid in ploegendienst of met "verschoven arbeidstijdregeling" verschilt van het eigenlijke loon en wordt als zodanig vermeld op de individuele rekening van de werkmán.

CHAPITRE V.

Liaison des salaires a l'indice des prix a la consommation

Art. 11. Les salaires fixés aux articles 4, 5 et 6 ainsi que le supplément et les primes définis aux articles 7 et 10 sont rattachés a l'indice des prix a la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur beige.

Art. 12. Les salaires, le supplément et les primes visés a l'article 11 varient a la hausse comme a la baisse, par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice a partir de l'indice-pivot.

Lorsque la troisième decimale de cette opération est egale ou supérieure a cinq, la deuxième decimale de la limite est arrondie a l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure a cinq, elle est négligée.

Art. 13. Le premier indice-pivot a la hausse est fixé a 110,85.

Les pivots successifs suivants a la hausse sont donc : 110,85 - 111,96 - 113,08 - 114,21...

Art. 14. Les variations des salaires, suppléments et primes visés a l'article 12 prennent cours le premier jour du mois suivant, dès que l'indice a dépassé un des indices-pivots; ces salaires, suppléments et primes ne se modifient plus tant qu'un nouveau pivot n'a pas été franchi.

HOOFDSTUK V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen

Art. 11. De bij de artikelen 4, 5 en 6 bepaalde lonen en de bij de artikelen 7 en 10 vastgestelde bijslag en premies worden gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 12. De bij het artikel 11 vermelde lonen, toeslag en premies schommelen naar omhoog of naar omlaag per schijf van 1 pct. van hun waarde voor elke wijziging van het indexcijfer met een gelijk percentage, waarbij het spilindexcijfer de grondslag is.

Wanneer de derde decimaal van deze berekening gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens afgerond op de hogere eenheid. Wanneer zij lager is dan vijf, is zij te verwaarlozen.

Art. 13. Het eerste spilindexcijfer naar omhoog is vastgesteld op 110,85.

De opeenvolgende opwaartse spilindexcijfers zijn dus 110,85 - 111,96 - 113,08 - 114,21 ...

Art. 14. De schommelingen van de bij artikel 12 bedoelde lonen, toeslagen en premies gaan in op de eerste dag van de volgende maand, zodra het indexcijfer één van de spilindexcijfers overschrijdt; die lonen, toeslagen en premies worden niet meer gewijzigd zolang geen nieuwe spil overschreden is.

CHAPITRE VI.

Prime pour la fête de "Sainte-Barbe"

Art. 15. La prime de la "Sainte-Barbe" est assimilée au paiement d'un jour férié légal. Elle est payée aux ouvriers qui remplissent les conditions requises pour le paiement d'un jour férié légal.

CHAPITRE VII. *Prime de fin d'année*

Art. 16. Dès l'année 2003, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 5 % des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 01.11.2002 au 31.10.2003.

Pour l'année 2004, ce pourcentage est porté à 6 % pendant la période de référence qui s'établit du 01.11.2003 au 31.10.2004.

Les ouvriers qui quittent l'entreprise touchent la prime au prorata des salaires bruts promérités dans la période de référence.

Art. 17. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 18. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année au cas par cas, il sera fait appel au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur qui agira en conciliateur.

HOOFDSTUK VI.

Premie voor heifeest van "Sint Barbara"

Art. 15. De "Sint Barbara" - premie wordt gelijkgesteld met de betaling van een wettelijke feestdag. Zij wordt uitbetaald aan de werklieden die de voorwaarden vervullen die vereist zijn voor de betaling van een wettelijke feestdag.

HOOFDSTUK VII. *Eindejaarspremie*

Art. 16. Vanaf het jaar 2003 wordt een eindejaarspremie die overeenstemt met 5 % van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, tijdens de referentieperiode van 01.11.2002 tot 31.10.2003.

Voor het jaar 2004 wordt dit percentage op 6 % gebracht tijdens de referentieperiode van 01.11.2003 tot 31.10.2004.

De werklieden die de onderneming verlaten ontvangen de premie naar rata van de ontvangen brutolonen in de referentieperiode.

Art. 17. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het jaar.

Art. 18. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen, die zal optreden als bemiddelaar.

CHAPITRE VIII.

Remboursement des frais de transport

Art. 19. Les employeurs interviennent dans les frais de transport des ouvriers qui utilisent un moyen de transport personnel.

Art. 20. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19quinquies du 22 décembre 1992, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue par la route entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Art. 21. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE IX. *Durée du travail*

Art. 22. La durée du travail reste fixée à 38 heures par semaine. Pour l'application de la présente convention collective de travail, sont assimilés à des jours de travail, les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et la promotion sociale, ainsi que les jours de récupération.

HOOFDSTUK VIII.

Terugbetaling van de vervoerskosten

Art. 19. De werkgevers komen tegemoet in de vervoerskosten van de werklieden die van een eigen vervoermiddel gebruik maken.

Art. 20. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19quinquies van 22 december 1992, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, dit overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage en het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen in gevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

Art. 21. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 22. De arbeidsduur wordt gehandhaafd op 38 uur per week. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden met werkdagen gelijkgesteld, de feestdagen, de dagen klein verlet, de dagen die aanleiding geven tot het gewaarborgd weekloon, de dagen die worden besteed aan vakbondsopleiding en sociale promotie, alsmede de recuperatiedagen.

Dans les entreprises où les prestations sont de 40 heures par semaine, il est octroyé 12 jours de repos compensatoires.

In de ondernemingen waar er 40 uur per week wordt gewerkt, worden er 12 inhaalrustdagen toegekend.

CHAPITRE X. *Prime syndicale*

HOOFDSTUK X. *Vakbondspremie*

Art. 23. A partir de 2003, les employeurs s'engagent 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 129,91 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

Art. 23. Vanaf 2003 verbinden de werkgevers zich er toe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf" waarvan de zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 129,91 EUR per jaar en per werkmán die op 31 december van het vorige jaar werkelijk is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Si le travailleur inscrit au 31 décembre de l'année ne compte pas une année complète, il sera payé une prime au prorata temporis avec un minimum de 6 mois.

Indien de werkmán die op 31 december van het jaar is ingeschreven geen volledig jaar heeft gewerkt, wordt er prorata temporis een premie betaald, met een minimum van 6 maanden.

Si le travailleur n'est plus inscrit au 31 décembre de l'année mais a presté dans l'entreprise, il sera versé au prorata temporis.

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het jaar, maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie prorata temporis worden betaald.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité.

Voor iedere werknemer die tijdens de referentieperiode meer dan één jaar ziek is, stort de onderneming niet in het bovenvermelde fonds.

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 123,95 EUR.

Art. 24. 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.

Art. 25. Toute action ayant pour effet la non observance de l'article 24 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. 26. 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 organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 27. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an, à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'Inspection des lois sociales effectuée éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

Voornoemd bedrag maakt het voor het sociaal fonds mogelijk om aan de werknemers een premie van 123,95 EUR toe te kennen.

Art. 24. De storting die per werkgever en per onderneming gebeurt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer noch collectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

Art. 25. Elke actie die tot gevolg heeft dat artikel 24 niet in acht wordt genomen, kan een vermindering met een vierde van de storting met zich brengen; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 26. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald en door dit fonds prorata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van één van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

Art. 27. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf" worden één maal per jaar aan de vertegenwoordiger van de werkgevers voorgelegd terwijl de Inspectie van de sociale wetten eventueel de aangiften en de bijdragen der werkgevers controleert.

CHAPITRE XI. *Fin de carrière*

Art. 28. Pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, confrontés à un problème médical ou autre ne leur permettant plus de poursuivre leur activité et qui de ce fait sont licenciés par leur employeur et pour autant qu'ils aient 20 années dans le secteur, il sera accordé par le fonds de sécurité d'existence, sur décision du conseil d'administration, une indemnité complémentaire mensuelle correspondant à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage au moment du départ. Cette indemnité est octroyée jusqu'à maximum 65 ans et est liée à la perception des allocations de chômage.

Si nécessaire une négociation pourra avoir lieu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de litige, il sera fait appel au président de la sous-commission paritaire qui agira en conciliateur.

CHAPITRE XII.

Indemnité en cas de chômage pour cause de gel, neige ou verglas et/ou pourraisons économiques

Art. 29. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à charge de leur employeur, au paiement d'une allocation journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, par suite de gel, de neige ou de verglas et/ou pour des raisons d'ordre économique.

HOOFDSTUK XI. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 28. Voor de werknemers die 55 jaar en ouder zijn en die een medisch of ander probleem hebben, waardoor zij hun beroepsarbeid niet meer kunnen voortzetten en tengevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid een maandelijks aanvullende vergoeding worden toegekend die overeenkomt met de helft van het verschil tussen het netto referentemaandloon en de werkloosheidsuitkering op het ogenblik van het vertrek. Deze vergoeding wordt toegekend tot een maximum van 65 jaar en wordt gekoppeld aan de inning van de werkloosheidsuitkeringen.

Indien nodig kan er tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties een overleg plaatshebben.

In geval van geschil zal er een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK XII.

Uitkering in geval van werkloosheid wegens vorst, sneeuw of ijzel en/of om economische redenen

Art. 29. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 27 en 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden, ten laste van hun werkgever, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid wegens vorst, sneeuw of ijzel en/of om economische redenen.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur, en accord avec la délégation syndicale ou, a son défaut, avec la majorité du personnel, décide de l'opportunité de l'arrêt total ou partiel du travail pour les causes énumérées a l'alinéa 1er du présent article, de la date de cet arrêt et de la date de la reprise totale ou partielle du travail.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeids-overeenkomst beslist de werkgever, in overleg met de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek hiervan, met de meerderheid van het personeel, over de opportuniteit van de volledige of gedeeltelijke arbeidsonderbreking om de in het 1ste lid van het vorige artikel opgesomde redenen, over de datum van deze arbeidsonderbreking en de datum van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid.

Cependant en cas de décision de suspension de travail intervenant pendant le week-end, celle-ci est portée a la connaissance du personnel par l'émission française du Journal parlé de la "Radio télévision beige" (émission de 17 heures et/ou 19 heures, la veille du jour ou le travail aurait dû normalement reprendre, c'est-à-dire en général le dimanche).

Als de beslissing omtrent de schorsing en de arbeid echter tijdens het weekend wordt genomen, wordt het personeel van deze beslissing in kennis gesteld door de Franstalige uitzending van het gesproken nieuws van de "Radio télévision beige de la Communauté française" (uitzending om 17 uur en/of 19 uur op de vooravond van de dag waarop de arbeid normaal wordt hervat, dit wil zeggen in het algemeen op zondag).

Art. 30. La décision concernant la reprise du travail et la date de la reprise sont communiquées au personnel par l'émission française du Journal parlé de la "Radio télévision beige" (émission de 17 heures et/ou de 19 heures).

Art. 30. De beslissing omtrent de hervatting van de arbeid en de datum van de hervatting worden aan het personeel medegedeeld via de Franstalige uitzending van het gesproken nieuws van de "Radio télévision beige de la Communauté française" (uitzending van 17 uur en/of 19 uur).

Art. 31. Les causes étrangères a l'entreprise, telles 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'employeur, ayant dû pour ces seuls motifs étrangers arrêter le travail, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 31. De oorzaken die niet afhankelijk zijn van de onderneming, zoals de gedeeltelijke of de totale stillegging van het vervoer, de schorsing van de arbeid bij leveranciers of kopers, kunnen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering indien de werkgever, die enkel om deze vreemde redenen de arbeid moet staken, haar personeel uit dien hoofde de werkloosheid oplegt.

Art. 32. 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 1er dans un autre secteur non atteint par les intempéries et/ou non atteint par les raisons économiques et à des occupations conformes à leurs capacités.

Art. 33. Le montant de l'indemnité journalière est fixé conformément aux grilles reprises en anexe.

Le montant journalier minimum est de 7,19 EUR.

Art. 34. Les journées donnant droit à l'indemnité ainsi fixée sont celles indemnisées en application de la réglementation en matière de chômage. Toutefois, l'indemnité visée par la présente convention collective de travail est aussi octroyée, toutes autres conditions étant remplies, aux ouvriers qui sont exclus du bénéfice des allocations de chômage, dans les cas suivants :

1. lorsqu'ils ne satisfont pas aux conditions de stage requises par la réglementation en matière de chômage;
2. lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans;
3. Lorsqu'ils font l'objet d'une sanction dans le cadre de la réglementation en matière de chômage.

Art. 32. Ingeval dit nodig is en zonder dat hij hierop systematisch een beroep doet, heeft de werkgever de mogelijkheid de in artikel 1 bedoelde werknemers tewerk te stellen in een andere sector die niet afhankelijk is van het slechte weer en/of van economische redenen, en arbeid te laten verrichten die overeenkomt met hun bekwaamheid.

Art. 33. Het bedrag van de dagelijkse vergoeding wordt vastgesteld overeenkomstig de als bijlage opgenomen tabellen.

Het dagelijks minimum bedrag bedraagt 7,19 EUR.

Art. 34. De dagen die recht geven op de aldus vastgestelde uitkering zijn die welke worden vergoed bij toepassing van de werkloosheidsreglementering. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde uitkering wordt ook toegekend wanneer alle andere voorwaarden zijn vervuld aan de werklieden die zijn uitgesloten van de werkloosheidsuitkeringen, in de volgende gevallen:

1. wanneer zij niet voldoen aan de voorwaarden inzake wachttijd welke door de werkloosheidsreglementering worden gesteld;
2. wanneer zij de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;
3. wanneer te hunnen opzichte overeenkomstig de werkloosheidsreglementering een sanctie werd toegepast.

Art. 35. Les ouvriers visés a l'article 1er ont droit au paiement de l'indemnité pour autant :

- a) qu'ils soient restés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt de l'entreprise;
- b) qu'ils ne comptent pas, dans l'entreprise, plus de jours d'absence injustifiée, qu'ils n'ont de mois de présence, avec un maximum de neuf jours au cours des douze mois précédant l'arrêt pour cause de gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques;
- c) 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.
- d) qu'ils fournissent a l'employeur la preuve de leur chômage par toute voie de droit et notamment par la production :

soit de leur carte de controle établie par l'Office national de l'emploi;

soit d'un certificat du bureau local de pointage, attestant qu'ils se sont présentés au controle pendant la periode considérée.

Art. 35. De bij artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover:

- a) zij zonder onderbreking in dienst van hun werkgever in dezelfde onderneming zijn gebleven gedurende ten minste één maand die aan de onderbreking van de arbeid in de onderneming onmiddellijk voorafgaat;
- b) zij in de onderneming niet méér dagen ongeoorloofd verzuimd hebben dan zij maanden aanwezigheid in de onderneming tellen, met maximaal negen dagen in de loop van de twaalf maanden die aan de onderbreking wegens vorst, sneeuw of ijzel en/of economische redenen voorafgaan;
- c) zij vóór de datum van de uitbetaling van de uitkering hun arbeidsovereenkomst van werklieden niet hebben opgezegd of niet om dringende reden door hun werkgever zijn ontslagen;
- d) zij aan de werkgever het bewijs leveren van hun werkloosheid door ieder rechtsmiddel, met name door voorlegging van:

ofwel hun controlekaart, die wordt opgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

ofwel een getuigschrift van het plaatselijk priklokaal waaruit blijkt dat zij zich voor de controle hebben aangemeld tijdens de beschouwde periode.

Art. 36. L'indemnité journalière dont mention a l'article 33 n'est due aux ouvriers visés par la présente convention collective de travail que si, pendant les heures précédant immédiatement la suspension du travail (par exemple la veille), ils ont accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre de poursuivre le travail jusqu'à la suspension ordonnée par l'employeur.

Ce travail doit s'effectuer dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 37. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries dues au gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 38. 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.

CHAPITRE XIII. *Durée de l'indemnisation*

Art. 39. Les allocations fixées au chapitre XII sont dues à concurrence d'un maximum de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2003. Il en est de même pour 2004. Le fonds de sécurité d'existence affectera un montant pour compléter l'indemnité de sécurité d'existence pour les entreprises confrontées à un chômage économique plus important. Les modalités d'application seront déterminées par le conseil d'administration du fonds.

Art. 36. De bij artikel 33 bedoelde daguitkering is alleen dan aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogde werklieden verschuldigd, wanneer zij gedurende de uren die onmiddellijk aan de schorsing van de arbeid voorafgaan (bijvoorbeeld de vooravond) aanvaarden de doorgangs- en werkplaatsen vrij te maken zodat er kan worden voortgewerkt tot aan de door de werkgever bevolen schorsing.

Deze arbeid moet onder gewone voorwaarden van veiligheid voor de betrokkenen verricht worden.

Art. 37. De uitkering wordt niet toegekend voor de dagen slecht weer wegens vorst, sneeuw of ijzel en/of wegens economische werkloosheid tijdens periodes van staking of lock-out.

Art. 38. De uitkering wordt rechtstreeks aan de werkmán betaald door de werkgever bij wie hij is tewerkgesteld.

De betaling van de uitkering gebeurt op de gewone dag van de uitbetaling voor de periode waarin de arbeid is geschorst of op een tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging overeen te komen datum.

HOOFDSTUK XIII. *Duur van de tegemoetkoming*

Art. 39. De uitkeringen vastgesteld in het hoofdstuk XII zijn verschuldigd tot maximaal 45 werkdagen in het stelsel van de vijfdaagse werkweek voor het dienstjaar 2003. Hetzelfde geldt voor 2004. Het fonds voor bestaanszekerheid zal een bedrag toewijzen om de vergoeding voor bestaanszekerheid te vervolledigen voor de ondernemingen die met belangrijke economische werkloosheid te maken krijgen. De toepassingsmodaliteiten zullen vastgelegd worden door de raad van beheer van het fonds.

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la grille en annexe est établie partant d'un montant journalier minimum de 7,19 EUR évoluant en fonction du nombre de personnes à charge et du salaire horaire pour atteindre un montant maximum de 10,66 EUR par jour.

CHAPITRE XIV. *Remboursement formation*

Art. 40. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé au fonds social suivant les modalités de la prime syndicale.

CHAPITRE XV. *Travail intérimaire*

Art. 41. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

Si au-delà de la période de quinze jours d'engagement, l'employeur désire maintenir l'intérimaire, il devra obligatoirement solliciter l'accord des organisations syndicales représentées au sein de la présente sous-commission paritaire.

CHAPITRE XVI. *Suppression du jour de carence*

Art. 42. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

Vanaf 1 januari 2002 wordt de als bijlage opgenomen tabel opgesteld op basis van een dagelijks minimumbedrag van 7,19 EUR dat evolueert in functie van het aantal personen ten laste en van het uurloon, tot een maximum bedrag van 10,66 EUR per dag.

HOOFDSTUK XIV. *Terugbetaling inzake opleiding*

Art. 40. Er zal een jaarlijks bedrag van 49,58 EUR per werknemer in het sociaal fonds worden gestort, volgens de modaliteiten van de vakbondspremie.

HOOFDSTUK XV. *Uitzendarbeid*

Art. 41. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving ter zake.

Indien, na de periode van vijftien dagen aanwerving, de werkgever de uitzendkracht wenst te behouden, moet hij de goedkeuring krijgen van de in het huidige paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisaties.

HOOFDSTUK XVI. *Afschaffing van de carensdag*

Art. 42. Vanaf het jaar 1997 is de eerste dag van de eerste periode van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft per semester.

CHAPITRE XVII.

Intervention en cas de maladie longue durée

Art. 43. Les ouvriers qui comptent une ancienneté de minimum 2 ans, **bénéficient**, en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs, d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVIII. *Prépension*

Art. 44. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est **admis** dans le présent secteur pour le personnel actif, qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2004.

Les conditions d'octroi de cette prépension feront l'objet d'une convention collective de travail particulière.

Art. 45. En complément de ce qui est prévu à l'article 44, pour une période limitée aux années 2003 et 2004 : abaisser l'âge de la prépension à **mi-temps** à 55 ans en faveur des travailleurs comptant une carrière professionnelle de 25 ans au moins.

Les conditions d'octroi de cette prépension feront l'objet d'une convention collective de travail particulière.

HOOFDSTUK XVII.

Tegemoetkoming in geval van langdurige ziekte

Art. 43. De werklieden die een anciënniteit van minstens 2 jaar tellen, genieten in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVIII. *Brugpensioen*

Art. 44. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, wordt het principe van de toepassing van een regeling van conventioneel brugpensioen volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 in deze sector aanvaard voor het werkend personeel dat voor deze formule opteert en tussen 1 januari 2003 en 31 december 2004 de leeftijd van 58 jaar bereikt.

Er zal een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten over de **toekenningsvoorwaarden** van dit brugpensioen.

Art. 45. Aanvulling bij wat is bepaald bij artikel 44, voor een beperkte periode in de jaren 2003 en 2004: de **halftijds**-brugpensioenleeftijd te verlagen tot 55 jaar ten voordele van de werknemers met een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar.

Er zal een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten over de **toekenningsvoorwaarden** van dit brugpensioen.

Art. 46. Le "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire a tailler des provinces de Liège et de Namur et de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, a l'exclusion des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon" assurera le financement des prépensions.

Les employeurs s'engagent a suppleer ce financement au cas où le fonds ne disposerait plus des moyens financiers nécessaires.

CHAPITRE XIX. Formation des jeunes

Art. 47. La formation en alternance sera favorisée par :

- l'instauration de contrat d'apprentissage industriel;
- l'instauration de conventions emploi-formation.

Des conventions d'encadrement seront négociées au niveau des entreprises, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire, et approuvées par la sous-commission paritaire.

Art. 46. Het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de Paritaire Subcomités voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen en voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant" zal de brugpensioenen financieren.

De werkgevers verbinden zich ertoe deze financiering over te nemen in geval dat het fonds niet meer over de nodige financiële beschikbare middelen beschikt.

HOOFDSTUK XIX. Vorming van de jongeren

Art. 47. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door:

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van overeenkomsten arbeid-opleiding.

Er zal worden onderhandeld over kaderovereenkomsten, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de op het niveau van het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door het paritair subcomité.

CHAPITRE XX.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 48. Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, le présent secteur s'engage a :

- a) l'instauration d'un droit a la prépension a mi-temps a 55 ans;
- b) la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires.

Ces deux mesures feront l'objet de conventions d'encadrement, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire, et approuvées par la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XXI. *Délais des préavis*

Art. 49. Un arrêté est prévu a cet effet.

CHAPITRE XXII.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 50. Les employeurs s'engagent a maintenir le volume global de l'emploi, sur base de l'effectif au 31 décembre 2002, durant la présente convention collective de travail.

HOOFDSTUK XX.

Tewerkstellingsbevorderende matregelen

Art. 48. Overeenkomstig de bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003 verbindt deze sector zich tot:

- a) de invoering van een recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar;
- b) de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren.

Voor deze twee maatregelen zullen kaderovereenkomsten worden opgesteld, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de interprofessionele organisaties vertegenwoordigd op het niveau van het paritair subcomité en goedgekeurd door dat subcomité.

HOOFDSTUK XXI. *Opzeggingstermijnen*

Art. 49. Hieromtrent wordt voorzien in een besluit.

HOOFDSTUK XXII.

Waarborg van het globaal tewerkstellingsvolume

Art. 50. De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het globaal tewerkstellingsvolume te handhaven, op basis van de personeelssterkte op 31 december 2002.

4

En cas de problèmes, il y aura **concertation** avec les permanents syndicaux.

In geval van problemen, zal er overleg met de vakbondsvrijgestelden gebeuren.

CHAPITRE XXIII. *Validité*

HOOFDSTUK XXIII. *Geldigheid*

Art. 51. La présente convention collective de travail produit ses **effets** le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

Art. 51. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Annexe a la convention collective de travail du
15 avril 2003 relative aux conditions de rémunérations

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van
15 april 2003 betreffende de loonvoorwaarden

Complement patronal journalier en cas de chômage partiel depuis le 1er janvier 2002.
Dagelijkse toeslag van de werkgever in geval van gedeeltelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2002.

Grille forfaitaire	Forfaitaire tabel
-	-

TAUX HORAIRE UUR- BEDRAG	Enfants a charge				Kinderen ten laste		
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	0	1	2	3	4	5	6
6,25	7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	8,25	8,25
6,37	7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	9,05	9,05
6,47	7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	9,92	9,92
6,59	7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	10,66	10,66
6,72	7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	10,66	10,66
6,84	7,19	7,19	7,19	7,19	8,45	10,66	10,66
6,94	7,19	7,19	7,19	7,19	8,98	10,66	10,66
7,06	7,19	7,19	7,19	7,19	9,52	10,66	10,66
7,19	7,19	7,19	7,19	7,19	9,94	10,66	10,66
7,31	7,19	7,19	7,19	7,76	10,54	10,66	10,66
7,41	7,19	7,19	7,19	8,30	10,66	10,66	10,66
7,54	7,19	7,19	7,19	8,83	10,66	10,66	10,66
7,66	7,19	7,19	7,19	9,37	10,66	10,66	10,66
7,78	7,19	7,19	7,19	9,89	10,66	10,66	10,66
7,88	7,19	7,19	7,66	10,41	10,66	10,66	10,66
8,01	7,19	7,19	8,11	10,66	10,66	10,66	10,66
8,13	7,19	7,19	8,60	10,66	10,66	10,66	10,66
8,25	7,19	7,84	9,37	10,66	10,66	10,66	10,66
8,35	7,19	8,31	9,59	10,66	10,66	10,66	10,66
8,48	7,93	8,83	9,84	10,66	10,66	10,66	10,66
8,60	8,41	9,32	10,61	10,66	10,66	10,66	10,66
8,68	8,80	9,67	10,66	10,66	10,66	10,66	10,66