

Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Convention collective de travail du 10 octobre 2023

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objet de déterminer les conditions de travail dans le secteur des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 3. En application de l'article 3bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé. Au 1er juin 2013, l'index appliqué est 118,90 :

- a) A partir du 1er décembre 2021, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 8 eurocents en régime 40 h/semaine et de 8,2 eurocents en régime 39 h/semaine.
- b) Une indemnité car-wash forfaitaire de 15 EUR par mois est octroyée depuis le 1er janvier 2011.

c) A compter du 1^{er} janvier 2023, la prime pour frais vestimentaire est portée à 1,02€ par jour presté (les missions syndicales sont comprises comme temps de travail).

d) Une prime de pouvoir d'achat de 500 € sera accordée sous forme de chèque consommation, au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'enregistrement de la CCT, aux travailleurs occupés par l'entreprise - quel que soit leur régime de travail - à la date du 13/6/2023 et ayant au moins 1 jour de prestation effective en 2022. Prorata pour les travailleurs entrés en service en 2022 (prise en compte de l'occupation comme intérimaire).

Compte tenu des particularités de l'activité du secteur, sont considérées comme ayant un bénéfice élevé les entreprises relevant de la SCP 102.03 ayant réalisé un bénéfice en 2022, et dont le bénéfice 2022 est supérieur à celui d'au moins une des années 2019, 2020 ou 2021.

Pour l'attribution de cette prime, on entend par « bénéfice » le résultat correspondant au code BNB 9904 (Bénéfice de l'exercice), majoré des montants repris sous les codes BNB 630 (amortissements et réductions de valeur), 631/4 (réductions de valeur) et 635/8 (provisions pour risques et charges).

Les entreprises qui ne remplissent pas les conditions d'octroi précisées ci-dessus sont dispensées du paiement de la prime moyennant accord de la sous-commission paritaire, sur base de l'examen des critères. La demande de dispense est adressée au Président de la sous-commission paritaire 102.03.

Dans les entreprises où le bénéfice de l'année 2022 serait exceptionnellement élevé, la délégation syndicale pourra rencontrer la direction locale afin d'évaluer la possibilité d'octroyer un montant supplémentaire d'un maximum de 250€ de manière à ne pas dépasser le plafond légal (arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime du pouvoir d'achat).

Art. 4. Les salaires horaires, les primes et indemnités visés aux articles 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19 et 22 sont exprimés dans la tranche d'indice au 1er juin 2013, de 117,72 à 120,09.

Art. 5. Les salaires et les primes varient en fonction de l'indice se rapportant au mois précédent, tant à la hausse qu'à la baisse, par tranche de 1 p.c. conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaire.

Indices déterminant la baisse	Indices déterminant la hausse
-	-
118,90	118,91
120,09	120,10
etc.	etc.

Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice entraînant des variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

Art. 6. Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

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

CHAPITRE III. *Mobilité des travailleurs*

Art. 7. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure conserve le droit à sa rémunération habituelle, ou éventuellement à la moyenne du salaire aux pièces réalisées pendant cette période par le groupe ou la section où il était affecté.

Art. 8. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie supérieure perçoit pour cette période, le salaire de cette catégorie.

Art. 9. Si le travailleur déplacé est appelé pour un motif quelconque à devoir rester à son nouveau poste de travail, il est avisé de cette décision 70 jours à l'avance ; à l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu'il occupe.

Art. 10. Les dispositions reprises ci-dessus aux articles 7 à 9 ne concernent pas :

- 1) les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties, ni les travaux accessoires exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires horaires convenus ;
- 2) les cas des travailleurs exerçant habituellement deux ou plusieurs professions et qui sont payés normalement à des taux différents.

Exemple : travailleur du "service béton", préposé et affecté occasionnellement à des travaux de production.

CHAPITRE IV. *Demande de mutations*

Art. 11. Tout travailleur comptant au minimum 10 ans de prestation de nuit, peut demander sa mutation vers une fonction de jour avec le salaire de la nouvelle fonction, sous réserve des conditions suivantes :

- a) il doit y avoir vacance d'un poste en régime de jour (pas de création de poste pour satisfaire à la demande) ;
- b) adéquation des compétences et aptitudes du travailleur aux exigences du poste de jour, éventuellement une partie du budget "formation" pourra être utilisée afin de lui apporter les compétences lui permettant ainsi d'accéder à un nouvel emploi de jour ;
- c) pour le remplacement du poste de nuit resté vacant, il sera fait appel en priorité aux candidatures internes (intérimaires, contrats à durée déterminée, remplacement, Rosetta, contrat à durée indéterminée), puis au marché du travail. Dans ce cas, il sera directement proposé un contrat à durée indéterminée aux travailleurs justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans la société. Tant qu'une solution n'est pas trouvée, il pourra être fait temporairement appel à la sous-traitance (avec information de la délégation syndicale).

CHAPITRE V. *Prime de nuit et prime d'horaire décalé dans les carrières de Bierghes et de Lessines*

Art. 12. Depuis le 1^{er} février 2023, une prime de nuit d'un montant horaire de 2,9131 EUR est payée pour les heures prestées entre 16 heures et 6 heures pour la nuit du samedi au dimanche et entre 20 heures et 6 heures pour les autres nuits.

La prime de nuit reste appliquée pour les heures prestées en heures supplémentaires par l'équipe de nuit au-delà de 6 heures du matin.

Art. 13. Depuis le 1^{er} février 2023, une prime d'horaire décalé d'un montant horaire de 0,8815 EUR est payée pour les heures prestées entre 6 heures et 6 heures 30 et entre 17 heures 30 et 20 heures, ainsi que le samedi entre 13 heures 30 et 16 heures, sans préjudice des lois sur la durée du travail, le repos du dimanche et les jours fériés.

Art. 14. Les primes visées aux articles 12 et 13 sont majorées comme le salaire principal pour les heures supplémentaires prestées. Elles ne s'appliquent cependant pas aux heures prestées pour travaux préparatoires et complémentaires.

Art. 15. Depuis le 1er février 2023, en cas de décalage d'horaire, une garantie de 4,7440 EUR par jour est octroyée pour tout horaire non compris entre 6 heures 30 et 17 heures 30.

CHAPITRE VI. *Indemnité de modification d'horaire à Bierghes et à Lessines*

Art. 16. Depuis le 1er février 2023, lorsque, exceptionnellement, un travailleur est appelé à des prestations selon un horaire inhabituel, il lui est alloué, pour ce jour, une indemnité de changement d'horaire de 4,7440 EUR.

CHAPITRE VII. *Prime de nuit et travail par équipes ou horaire décalé aux carrières de Quenast*

Art. 17. Les heures comprises entre 5 heures et 21 heures pour le travail par équipes entraînant des décalages d'horaire par rapport à l'horaire normal sont rétribuées avec un supplément horaire de 0,5912 EUR.

Art. 18. Pour le poste de nuit, une prime de nuit d'un montant de 2,8453 EUR est payable pour les heures prestées entre 16 heures et 6 heures pour la nuit du samedi au dimanche et entre 20 heures et 6 heures pour les autres nuits.

Art. 19. Lorsque le travail s'effectue en deux équipes, les travailleurs disposent toujours d'un arrêt de travail pour prendre leur repas.

Cependant, par exception, les travailleurs occupés aux travaux préparatoires à la carrière mécanisée et au concassage prendront leur repas pendant les heures de prestation.

CHAPITRE VIII. *Décalage d'horaire aux carrières de Quenast*

Art. 20. Les décalages d'horaire par rapport aux heures normales demandées par la direction et entraînant des prestations avant 7 heures et après 18 heures, donnent lieu au paiement d'une prime équivalant à la prime d'équipes et ce, pour toutes les heures de prestation.

Art. 21. Les décalages d'horaire n'entraînant pas de prestations en dehors des heures comprises entre 7 heures et 18 heures ne donnent pas lieu au paiement de cette prime.

Art. 22. Les décalages d'horaire demandés par les travailleurs ne donnent pas lieu au paiement de la prime.

CHAPITRE IX. *Indemnité de descente et de remontée aux carrières de Quenast*

Art. 23. L'indemnité de descente et de remontée est fixée à 0,4076 EUR par heure prestée.

CHAPITRE X. *Heures supplémentaires aux carrières de Quenast*

Art. 24. Le travailleur travaillant en équipes et effectuant des heures supplémentaires bénéficie du supplément légal calculé sur le total de son salaire habituel et de la prime d'équipes.

CHAPITRE XI. *Services d'entretien*

Art. 25. Depuis le 1er février 2023, les prestations du samedi donnent droit à un sursalaire de 4,7544 EUR de l'heure (y compris le décalage horaire).

Il y a assimilation de cette prime pour les petits chômages, au sens de l'article 32 de la présente convention collective de travail.

De même, il y a comptabilisation pour la prime de fin d'année, au prorata temporis.

CHAPITRE XII. *Indemnité complémentaire de chômage*

Art. 26. Une indemnité complémentaire de chômage, dont les conditions d'octroi sont identiques à celles des allocations de chômage, est allouée pour chaque jour de chômage décidé par l'employeur, y compris le chômage d'origine économique.

Art. 27. Un plafond de 75 jours d'indemnisation par année civile et par travailleur est à respecter, avec pool par entreprise. Si un plafond est atteint, les employeurs sont d'accord pour revoir la situation avec les délégations syndicales.

Art. 28. A partir du 1er juillet 2023, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage s'élève en régime de cinq jours à un taux unique de 15 EUR par jour pour le travailleur.

Art. 29. L'indemnité n'est due que pour autant que le travailleur se présente au travail lors de la reprise du travail et qu'il soit en service dans le secteur depuis trois mois au moins au moment de l'arrêt donnant lieu à l'indemnisation.

Art. 30. La prime visée aux articles 26 à 29 ci-dessus est accordée également aux travailleurs licenciés pour raison économique, pour la durée du chômage et durant 100 jours maximum.

CHAPITRE XIII. *Organisation du chômage*

Art. 31. Les directions d'entreprises décident s'il y a lieu d'arrêter la production et de mettre en chômage. Le chômage est organisé par jours d'arrêt complet.

Les modalités de chômage sont en outre préalablement discutées et mises au point avec les représentants des travailleurs, y compris les permanents syndicaux.

De toute manière, les expéditions sont assurées pendant les jours d'arrêt.

CHAPITRE XIV. *Petits chômages*

Art. 32. L'application de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles (publié au Moniteur belge le 11 septembre 1993), est étendue aux cohabitants.

CHAPITRE XV. *Kermesses locales*

Art. 33. A l'occasion des kermesses locales, il est octroyé deux jours payés, de la manière suivante :

- à Bierghes : 1 jour de kermesse payé et 1 jour complémentaire payé;
- à Lessines (Carrières-Unies de Porphyre) : 2 jours de fêtes locales en mai et en août, dont 1 jour payé en mai, le deuxième jour est non payé. La date du troisième jour payé est définie lors de l'établissement du calendrier des vacances annuelles;
- à Lessines (Ermitage) et à Quenast : 2 jours payés aux fêtes locales.

CHAPITRE XVI. *Prime de scolarité aux jeunes travailleurs*

Art. 34. Une prime de scolarité égale à une augmentation de 3 p.c. du salaire de base est allouée dans les conditions suivantes aux jeunes travailleurs suivant les cours d'une école professionnelle agréée :

1. les cours sont destinés à perfectionner les jeunes gens dans leur métier ;
2. un certificat ou une attestation doit prouver la réussite des examens de fin d'année ;
3. les cours sont suivis avec l'accord de la direction de l'entreprise.

CHAPITRE XVII. *Chaussures de travail*

Art. 35. Les employeurs délivrent une paire de chaussures de sécurité à tous les travailleurs ; en principe, il est octroyé une paire de chaussures par période de douze mois.

Toutefois, d'autres paires de chaussures sont données gratuitement aux travailleurs qui justifient de l'usure de leur première paire.

CHAPITRE XVIII. *Durée de travail*

Art. 36. La durée hebdomadaire du travail est de 37 heures.

Les modalités d'application sont fixées au niveau des entreprises.

Sont assimilées à des prestations : les heures correspondant aux petits chômages, aux jours fériés, aux jours de formation syndicale et de promotion sociale, de chômage économique, de salaire hebdomadaire garanti pour incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident du travail ainsi que les jours de repos compensatoires.

La rémunération des jours de repos compensatoires ne s'effectue qu'à l'occasion de leur prise effective.

La programmation des repos compensatoires sera établie par les conseils d'entreprises ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

CHAPITRE XIX. *Prime syndicale*

Art. 37. Depuis l'année 2017, la prime annuelle réservée aux travailleurs actifs ou en chômage avec complément d'entreprise syndiqués est financée par le paiement d'un montant de 145 EUR/an par travailleur affilié aux organisations syndicales représentatives des travailleurs. Celle-ci sera versée au fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre.

La prime syndicale énoncée ci-avant est également accordée aux pensionnés depuis le 1er janvier 2022. Elle a été payée pour la première fois en février 2022.

Art. 38. La totalité de la prime est payable fin février de chaque année pour les 12 mois écoulés, à condition que les délégations syndicales aient fait respecter la présente convention.

Art. 39. Les modalités d'application de la prime définie à l'article 37 sont fixées comme suit :

Pour avoir droit à la totalité de la prime :

1. le travailleur doit être inscrit à l'entreprise au 28 février de l'année ;
2. le travailleur doit avoir presté au moins un jour entre le 1er mars de l'année écoulée et le 28 février de l'année en cours ;
3. le travailleur doit être en règle de cotisation syndicale depuis le 1er mars des 12 mois écoulés.

Art. 40. La prime prévue à l'article 37 est également payée aux travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise. Les modalités d'octroi prévues à l'article 39 et à l'article 41, 1. et 2. leur sont applicables.

Art. 41. La prime est payée à raison d'un douzième par mois ou fraction de mois de présence, aux travailleurs qui, dans le cours de l'exercice de référence :

1. sont entrés dans l'entreprise;
2. sont pensionnés;
3. sont décédés (leurs ayants droit bénéficient des avantages);
4. sont passés de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé";
5. sont sortis de l'entreprise sauf en cas de motif grave. Les travailleurs sortis volontairement doivent avoir trois mois minimum de présence au sein du secteur.

Art. 42. A la demande d'une organisation signataire de la convention, un mandataire désigné à cet effet par la sous-commission paritaire effectue le contrôle de l'affiliation des ayants droit pour un ou plusieurs sièges d'exploitation et indique les montants des primes à payer à chacune des organisations syndicales représentatives des travailleurs.

CHAPITRE XX. *Formation syndicale*

Art. 43. En vue d'assurer une formation syndicale adéquate, une contribution patronale de 0,0037 EUR par heure effectivement prestée ou assimilée est versée au "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon".

Le montant total des recettes est réparti trimestriellement entre les organisations syndicales au prorata des montants des primes syndicales versées à chacune d'entre elles pour l'exercice précédent.

CHAPITRE XXI. *Sécurité d'emploi et volume de l'emploi - Paix sociale - Prime annuelle*

A. Sécurité d'emploi et volume de l'emploi

Art. 44. En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec les conseils d'entreprise et les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

Les employeurs s'efforceront de ne pas altérer le volume de l'emploi, sauf en cas de départ à la retraite.

Les employeurs analyseront en conseil d'entreprise, la question de l'altération de l'emploi en raison de l'occupation du temps partiel.

Cependant, si afin de maintenir la compétitivité des entreprises, des mesures touchant à l'emploi devaient être envisagées, les conseils d'entreprise et/ou délégations syndicales seraient informées avant toute décision et des négociations seraient entreprises sur l'ensemble de la problématique des métiers et la liste des fonctions actuelles.

A qualification et aptitudes au moins égales, il y a un a priori favorable pour la prise en compte par l'employeur de la candidature :

- d'un travailleur intérimaire pour un engagement en contrat à durée déterminée;
- d'un travailleur à contrat à durée déterminée pour un engagement en contrat à durée indéterminée,

si adéquation au poste de travail.

En cas de restructuration, les éventuels déagements se feront par priorité par le système de régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les employeurs s'engagent à examiner en concertation avec les conseils d'entreprise ou à défaut la délégation syndicale, les possibilités d'embauche, d'intégration ou de maintien au travail des personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Le remplacement des départs se fera sur site et dans la fonction.

Les départs prévus sur le site de Quenast seront examinés en entreprise.

B. Travail intérimaire

Art. 45. Le travailleur intérimaire occupé durant 3 mois maximum en surcroît temporaire de travail chez une entreprise utilisatrice ressortissant à la présente sous-commission paritaire se verra, pour autant qu'il en ait exprimé le souhait, proposer par celle-ci un contrat d'engagement à durée déterminée. La présente disposition ne porte pas préjudice aux accords plus favorables conclus au niveau local.

Une information trimestrielle sera fournie aux conseils d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale des diverses entreprises.

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et, à défaut, les organisations syndicales, seront l'organe de vigilance.

Les partenaires sociaux entendent continuer à privilégier l'occupation des travailleurs au sein des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, notamment les travaux à caractère permanent.

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.

Les directions s'engagent à améliorer, au sein de leurs entreprises respectives, le dialogue ayant trait à la sous-traitance, avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés. De plus, le personnel propre à chaque entreprise sera réaffecté aux travaux sous-traités à chaque fois que cela sera possible, à compétence égale.

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

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et, à défaut, les organisations syndicales seront compétents.

C. Paix sociale

Art. 46. Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale durant la durée de la présente convention collective de travail.

D. Prime annuelle

Art. 47. Une prime de fin d'année est due à tous les travailleurs qui se trouvent dans les conditions énumérées à l'article 48.

Cette prime est égale à 173 heures du salaire individuel pour Quenast et à 168,7 heures pour Bierghes et Lessines.

Le salaire horaire à prendre en considération est celui du 1er novembre de l'année en cours.

Art. 48. A. La prime visée à l'article 47 est payée à tous les travailleurs de l'entreprise aux conditions suivantes :

1. les absences justifiées autres que pour maladie, les absences pour vacances annuelles, pour petits chômages, pour formation syndicale, pour blessure au travail ou sur le chemin du travail, pour maladie professionnelle, congé-éducation et toutes les absences autorisées par la loi ne donnent lieu à aucune réduction de la prime ;
2. les périodes de chômage à concurrence de 75 jours en régime de 5 jours ne donnent lieu à aucune réduction de la prime ;
3. pour toute autre absence, chaque tranche complète de 66 jours fait perdre 1/4 de la prime annuelle. Pour les travailleurs qui ont eu leur prime annuelle diminuée l'année précédente, chaque tranche complète de 22 jours fait perdre 1/12ème de la prime ;
4. pour les travailleurs occupés en crédit-temps et à temps partiel, les primes de fin d'année seront versées au prorata du temps travaillé.

Toutes les années d'ancienneté au-delà de 10 ans, prestées dans le secteur du porphyre, neutralisent 5 jours d'absence pour maladie dans le calcul de la prime de fin d'année.

B. Les pensionnés, les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise, les militaires et ayants droit de décédés touchent 1/4 des primes, par trimestre presté ou commencé.

C. Sont exclus du bénéfice des primes, les licenciés pour faute grave.

D. Les licenciés pour motif économique bénéficient des mêmes avantages que les pensionnés, militaires et ayants droit de décédés.

E. Les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise reçoivent 1/12 des primes par mois complet ; le mois commencé est payé pour un mois complet. Pour bénéficier de cette disposition, les travailleurs doivent être inscrits au registre du personnel 6 mois au moins, c'est-à-dire avoir une ancienneté de 6 mois dans une des entreprises relevant du champ de compétence de la sous-commission paritaire.

F. Les travailleurs embauchés au cours de l'année et ayant au moins trois mois d'ancienneté, reçoivent 1/12 de la prime par mois complet.

Art. 49. Le paiement de la prime visée à l'article 47 a lieu au plus tard lors du paiement le plus rapproché de la Noël.

CHAPITRE XXII. *Intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs*

Art. 50. En application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 et sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 100 p.c. en moyenne du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social de 2ème classe (carte train) 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.

En ce qui concerne les travailleurs utilisant un vélo, une indemnité de 0,27 EUR par kilomètre sera octroyée à partir du 1er octobre 2023. Celle-ci sera automatiquement adaptée en fonction du plafond légal.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XXIII. *Prime récurrente - Formation*

Art. 51. Vu le recours de plus en plus fréquent aux outils digitaux dans les communications notamment des fournisseurs d'énergie, il a été convenu d'accorder à chaque travailleur, à compter du 1er janvier 2023, au prorata des prestations de l'année en cours, une prime Internet de 20 EUR/mois. Cette prime est payée sous les mêmes conditions que l'indemnité car wash.

Art. 52. La prime annuelle de formation octroyée à concurrence de 0,05 EUR par heure prestée a été supprimée en date du 1er janvier 2019.

Dans le cadre de la réforme du paysage des commissions paritaires, les partenaires sociaux souhaitent rechercher les convergences possibles en matière de formation entre les sous-secteurs de la Commission paritaire de l'industrie des carrières, afin d'apporter aux entreprises du secteur une plus-value, des initiatives d'autres secteurs en la matière.

L'objectif sectoriel de formation pour 2023-2024 est, en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, fixé à 4 jours de formation professionnelle en moyenne par équivalent temps plein. Parmi ces quatre jours, un jour sera octroyé à chaque travailleur, dans la mesure des possibilités et à la demande du travailleur. Une évaluation de cet objectif sera effectuée au niveau du secteur sur la base des bilans sociaux.

Un droit individuel à la formation est introduit sur base de la trajectoire de croissance suivante :

- 2 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 3 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 4 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2027 ;
- 5 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2029.

On entend par "formation professionnelle" : toute formation qui améliore la qualification du travailleur tout en répondant aux besoins d'une entreprise en particulier ou des entreprises du secteur, en ce compris la formation sur le terrain.

La mise en œuvre pratique de cet objectif s'effectuera par :

- a) la poursuite des initiatives sectorielles en matière de formation (convention premier emploi, apprentissage industriel, formation en alternance, activités du fonds paritaire de formation...);

- b) la recommandation aux entreprises d'améliorer autant que possible le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle notamment en matière de sécurité, en tenant compte non seulement des besoins collectifs mais aussi des besoins individuels de formation.

Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les deux ans, dans le cadre des négociation sectorielles, pour aboutir à 5 jours en moyenne par équivalent temps plein au niveau du secteur à partir de 2025.

CHAPITRE XXIV. *Titres-repas*

Art. 53. Depuis le 1er décembre 2016, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée (minimum 3 heures consécutives), un titre-repas d'une valeur faciale de 8 EUR, dont 1,09 EUR à charge du travailleur.

Au 1er janvier 2016, les employeurs opteront dans le respect du cadre légal pour le comptage alternatif des titres-repas (base : division du nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le résultat ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, celui-ci est cependant alors limité à ce dernier nombre).

CHAPITRE XXV. *Incapacité de travail*

Art. 54. Depuis le 1er janvier 2014, le jour de carence est supprimé en application des dispositions relatives à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

CHAPITRE XXVI. *Allocation complémentaire de vacances aux pensionnés*

Art. 55. A partir du 1er janvier 2009, l'allocation complémentaire de vacances aux pensionnés est de 110 EUR.

CHAPITRE XXVII. *Départ à la retraite*

Art. 56. A compter du 1^{er} janvier 2023, le chèque cadeau octroyé lors du départ à la retraite passe à 50 EUR plus 20 EUR par année d'ancienneté dans le secteur.

CHAPITRE XXVIII. *Chèque cadeau*

Art. 57. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la valeur du chèque cadeau récurrent octroyé à chaque travailleur est portée à 40 EUR/an.

CHAPITRE XXIX. *Cadre légal*

Art. 58. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des dispositions légales relatives à la norme salariale.

CHAPITRE XXX. *Congé d'ancienneté*

Art. 59. A partir du 1^{er} janvier 2013, il est octroyé :

- un jour de congé d'ancienneté à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté effective dans l'entreprise ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de la 30^{ème} année d'ancienneté effective dans l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2016, l'ancienneté pour l'octroi de ce congé est ramenée :

- à 10 ans accomplis dans l'entreprise pour le premier jour ;
- à 20 ans accomplis dans l'entreprise pour le second jour.

CHAPITRE XXXI. *Absentéisme*

Art. 60. Les partenaires sociaux s'engagent à traiter la problématique liée à l'absentéisme au niveau local, via les organes de concertation et si nécessaire par groupe de travail, afin d'apporter la réponse la mieux adaptée aux spécificités de chaque entreprise.

CHAPITRE XXXII. *Système de pension sectoriel social*

Art. 61. Un système de pension sectoriel social sera mis sur pied au sein de la sous-commission paritaire dans le respect du cadre juridique en vigueur, avec :

- à partir de 2023 : le montant récurrent annuel par travailleur est porté à 250 EUR (hors frais et taxes) par an par travailleur.

Les modalités précises de ce système de pension ont été fixées par une convention collective de travail séparée à conclure au niveau du secteur et par le règlement de pension d'usage.

CHAPITRE XXXIII. *Humanisation du travail*

Art. 62. A compter du 1er janvier 2019, afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et de bien-être au travail, les entreprises communiqueront à FEDIEX, les "bonnes pratiques" mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la convention collective de travail n° 104 relative à l'emploi des travailleurs âgés. FEDIEX communiquera la liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles I.4-72 à I.4-82 du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration. Dans ce cadre :

- il est recommandé aux employeurs de rappeler aux travailleurs concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I.4-77) ;

- les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de collaborer entre employeurs et travailleurs au bon déroulement du trajet de réintégration (article I.4-78) et de consulter régulièrement le CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (article I.4-78 et article I.4-79).

CHAPITRE XXXIV. *Durée de validité de la convention*

Art. 63. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Des revendications pour les catégories d'ouvriers, sauf modifications des méthodes et conditions de travail, ne seront pas posées.

Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application, sans préjudice des accords éventuels plus favorables conclus au niveau des entreprises.

Vertaling

Paritair Sub-comité voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 Oktober 2023

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant.

Met "werknemers" worden de werklieden en werksters bedoeld.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden te bepalen in de sector van de porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant.

HOOFDSTUK II. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 3. In toepassing van artikel 3bis van de wet tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex. De op 1 juni 2013 toegepaste index is 118,90:

a) Vanaf 1 december 2021 worden de werkelijke bruto uurlonen en de bruto minimumbarema-uurlonen verhoogd met 8 eurocent in arbeidsduur 40 u/week en 8,20 eurocent in arbeidsduur 39 u/week.

- b) Een forfaitaire car-wash vergoeding van 15 EUR per maand wordt toegekend sinds 1^{ste} januari 2011.
- c) Een terugkerende vergoeding van 1.02 EUR per werkdag is toegekend vanaf 1^{ste} januari 2023 (de syndicales missies zijn als werktijd beschouwd).
- d) Een koopkrachtbonus van € 500 wordt toegekend in de vorm van een consumptiecheque, uiterlijk binnen 30 dagen na de registratie van de CCT, aan werknemers die in dienst zijn van de onderneming – ongeacht hun arbeidsstatuut, datum 13/6/2023 en minstens 1 dag effectief werk hebben in 2022. Pro rata voor werknemers die in 2022 in dienst zijn getreden (rekening houdend met een dienstverband als tijdelijk dienstverband).

Rekening houdend met de bijzonderheden van de activiteit van de sector, worden bedrijven die onder SCP 102.03 vallen en die in 2022 winst hebben gemaakt, geacht een hoge winst te hebben en waarvan de winst in 2022 hoger is dan die van ten minste één van de jaren 2019, 2020 of 2021.

Voor de toekenning van deze bonus betekent “winst” het resultaat dat overeenkomt met BNB-code 9904 (Winst van het boekjaar), vermeerderd met de bedragen opgenomen onder BNB-codes 630 (afschrijvingen en waardeverminderingen), 631/4 (waardeverminderingen) en 635/8 (voorzieningen voor risico's en kosten).

Vennootschappen die niet voldoen aan de hierboven vermelde toekenningsvoorwaarden zijn vrijgesteld van de uitbetaling van de bonus, met instemming van het paritair sub-comité, op basis van het onderzoek van de criteria. Het verzoek om vrijstelling is gericht aan de voorzitter van paritair sub-comité 102.03.

In bedrijven waar de winst voor het jaar 2022 uitzonderlijk hoog zou zijn, zal de vakbondsdelegatie een ontmoeting kunnen hebben met het lokale management om de mogelijkheid te beoordelen om een extra bedrag van maximaal € 250 toe te kennen om het plafond niet te overschrijden. wettelijk (koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtbonus).

Art. 4. De uurlonen, premies en vergoedingen bedoeld in de artikelen 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19 en 22 worden uitgedrukt in de reeks van de indexcijfers 117,72 tot 120,09 op 1 juni 2013.

Art. 5. De lonen en premies veranderen naargelang het indexcijfer betrekking heeft op de voorgaande maand, zowel naar boven als naar beneden, per reeks van 1 pct., overeenkomstig de onderstaande tabel die als voorbeeld wordt vermeld en niet beperkend is, en waarbij de indexcijfers worden vastgesteld die een loonschommeling tot gevolg hebben.

Indexcijfers die de daling aanduiden	Indexcijfers die de stijging aanduiden
-	-
118,90	118,91
120,09	120,10
enz.	enz.

De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat werd betaald op het ogenblik van de publicatie van het indexcijfer dat de schommelingen tot gevolg heeft, en zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop dit indexcijfer betrekking heeft.

Art. 6. In afwijking van het bovenstaande worden de effectief betaalde lonen niet gedesindexeerd als het drempelindexcijfer wordt overschreden door het afgevlakte gezondheidsindexcijfer, onder de volgende voorwaarden :

- wanneer de plafondindex vervolgens wordt overschreden door de afgevlakte gezondheidsindex, niet-indexering van de werkelijke lonen;
- bij de volgende overschrijding van de maximumindex, indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode die gelijk is aan de periode waarin de lonen niet werden gedesindexeerd.

HOOFDSTUK III. *Mobiliteit van de werknemers*

Art. 7. De werknemer die tijdelijk of occasioneel moet werken in een lagere categorie, behoudt het recht op zijn gewoon loon of eventueel op het gemiddelde van het loon voor stukwerk dat werd verricht tijdens deze periode door de groep of afdeling waaraan hij was verbonden.

Art. 8. De werknemer die tijdelijk of occasioneel moet werken in een hogere categorie, ontvangt voor deze periode het loon van deze categorie.

Art. 9. Indien de overgeplaatste werknemer om welke reden ook moet blijven werken in zijn nieuwe functie, wordt hij 70 dagen vooraf ingelicht over deze beslissing; bij het verstrijken van deze termijn wordt hij betaald tegen het loon voor de functie die hij uitoefent.

Art. 10. De hierboven in de artikelen 7 tot 9 opgenomen bepalingen hebben geen betrekking op :

- 1) de overplaatsingen die de twee partijen vooraf zijn overeengekomen, noch op de bijkomstige werkzaamheden die worden uitgevoerd door sommige categorieën van werknemers die stukwerk verrichten en waarvoor er overeengekomen uurlonen worden betaald;
- 2) de gevallen waarin werknemers die gewoonlijk twee of meer beroepen uitoefenen, normaal verschillende bedragen worden betaald.

Voorbeeld : werknemer van de "dienst beton" die occasioneel aan het werk wordt gezet in de productie.

HOOFDSTUK IV. *Overplaatsingsaanvraag*

Art. 11. Iedere werknemer die minimaal 10 jaar nachtarbeid heeft verricht, kan zijn overplaatsing naar een dagfunctie vragen met het loon van de nieuwe functie, onder voorbehoud van de volgende voorwaarden :

- a) er moet een plaats vacant zijn in het dagstelsel (geen oprichting van een plaats om te voldoen aan de vraag);
- b) volkomen gelijkheid van de vaardigheden en bekwaamheden van de werknemer aan de vereisten van de arbeidsplaats, eventueel mag een deel van het budget "opleiding" worden gebruikt om hem de vaardigheden te verstrekken die nodig zijn om een nieuwe dagfunctie te bekleden;
- c) voor de vervanging van de vacante nachtplaats zal bij voorrang een beroep gedaan worden op de interne kandidaturen (uitzendkrachten, contract van bepaalde duur, vervanging, Rosetta, contract van onbepaalde duur), daarna op de arbeidsmarkt. In dit geval zal dadelijk een contract van onbepaalde duur worden voorgesteld aan de werknemers met minstens 6 maanden anciënniteit in de onderneming. Als er geen oplossing gevonden wordt, zal er tijdelijk een beroep gedaan kunnen worden op onderaanneming (waarover de vakbondsafvaardiging zal worden ingelicht).

HOOFDSTUK V.

Nachtpremie en premie voor arbeid in een verschoven arbeidstijdregeling in de groeven van Bierk en van Lessen

Art. 12. Sinds 1^{ste} Februari 2023 wordt er een nachtpremie van 2,9131 EUR per uur betaald voor de uren gepresteerd tussen 16 uur en 6 uur voor de nacht van zaterdag op zondag en tussen 20 uur en 6 uur voor de overige nachten.

De nachtpremie blijft van toepassing voor de uren die als overuren worden gepresteerd door de nachtploeg na 6 uur in de ochtend.

Art. 13. Sinds 1ste Februari 2023 wordt er voor arbeid in een verschoven arbeidstijdregeling een premie betaald van 0,8815 EUR per uur voor de uren gepresteerd tussen 6 uur en 6 uur 30 en tussen 17 uur 30 en 20 uur, alsmede voor zaterdagarbeid verricht tussen 13 uur 30 en 16 uur, zonder afbreuk te doen aan de wetten op de arbeidsduur, de zondagsrust en de feestdagen.

Art. 14. De in de artikelen 12 en 13 bedoelde premies worden verhoogd zoals het hoofdloon voor de gewerkte overuren. Zij zijn echter niet toepasselijk voor de uren waarop er wordt gewerkt om voorbereidende en bijkomende arbeid te verrichten.

Art. 15. Sinds 1ste Februari 2023 wordt er in het geval van een verschoven arbeidstijdregeling, een waarborg toegekend van 4,7440 EUR per dag voor elke arbeidstijdregeling die niet begrepen is tussen 6 uur 30 en 17 uur 30.

HOOFDSTUK VI. *Uitkering voor wijziging in de arbeidstijdregeling te Bierk en te Lessen*

Art. 16. Wanneer een werknemer uitzonderlijk wordt gevraagd te werken volgens een ongewone arbeidstijdregeling, wordt hem, sinds 1ste Februari 2023, voor deze dag een uitkering voor wijziging in de arbeidstijdregeling van 4.7440 EUR toegekend.

HOOFDSTUK VII.

Nachtpremie en ploegenarbeid of verschoven arbeidstijdregeling in de groeven te Quenast

Art. 17. Voor de uren ploegenarbeid tussen 5 uur en 21 uur waarbij de arbeidstijdregeling wordt verschoven ten opzichte van de normale uurregeling, wordt een toeslag betaald van 0,59126 EUR per uur.

Art. 18. Voor de nachtploeg wordt een nachtpremie toegekend van 2,8453 EUR voor de uren arbeid verricht tussen 16 uur en 6 uur voor de nacht van zaterdag op zondag en tussen 20 uur en 6 uur voor de overige nachten in de groeven.

Art. 19. Wanneer er in twee ploegen wordt gewerkt, beschikken de werknemers altijd over een arbeidsonderbreking om hun maaltijd te nemen.

De werknemers die voorbereidende werkzaamheden uitvoeren in de gemechaniseerde groeven en bij het breken, mogen evenwel uitzonderlijk hun maaltijd nemen tijdens de werkuren.

HOOFDSTUK VIII. *Verschoven arbeidstijdregeling in de groeven te Quenast*

Art. 20. Voor de door de directie gevraagde verschuivingen van de arbeidstijdregeling ten opzichte van de normale uren, waarbij er vóór 7 uur en na 18 uur moet worden gewerkt, wordt voor alle gewerkte uren een premie uitbetaald die gelijk is aan de ploegenpremie.

Art. 21. Voor de verschuivingen van de arbeidstijdregeling waarbij er niet moet worden gewerkt buiten de uren die begrepen zijn tussen 7 uur en 18 uur, wordt deze premie niet uitbetaald.

Art. 22. Voor de verschuivingen van de arbeidstijdregeling die worden aangevraagd door de werknemers, wordt de premie niet uitbetaald.

HOOFDSTUK IX. *Vergoeding voor het afdalen en het bovenkomen in de groeven te Quenast*

Art. 23. De vergoeding voor het afdalen en het bovenkomen wordt vastgesteld op 0,4076 EUR per gewerkt uur.

HOOFDSTUK X. *Overuren in de groeven te Quenast*

Art. 24. De werknemer die in ploegen werkt en overuren maakt, geniet de wettelijke bijslag die wordt berekend op het totaal van zijn gewoon loon en van de ploegenpremie.

HOOFDSTUK XI. *Onderhoudsdiensten*

Art. 25. Sinds 1ste Februari 2023 geven de arbeidsprestaties op zaterdag recht op een overloon van 4,7544 EUR per uur (rekening houdend met het uurverschil).

Deze premie wordt gelijkgesteld voor het kort verzuim, in de zin van artikel 32 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Er wordt eveneens, pro rata temporis, rekening mee gehouden voor de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK XII. *Aanvullende werkloosheidsuitkering*

Art. 26. Voor elke werkloosheid waarover de werkgever beslist, met inbegrip van de werkloosheid van economische aard, wordt een aanvullende werkloosheidsuitkering toegekend, waarvan de toekenningsvoorwaarden dezelfde zijn als die van de werkloosheidsuitkeringen.

Art. 27. Er wordt een plafond van 75 dagen vergoeding per kalenderjaar en per werknemer in acht genomen, met een pool per onderneming. Als er een plafond is bereikt, gaan de werkgevers ermee akkoord om de toestand te herzien met de vakbondsafvaardigingen.

Art. 28. Sinds 1^{ste} juli 2023 bedraagt de bijkomende werkloosheid om 15,00 EUR per dag voor de werknemer.

Art. 29. De uitkering is slechts verschuldigd voor zover de werknemer zich aanmeldt op het werk bij de werkhervatting en hij minstens drie maanden in dienst is in de sector op het ogenblik van de onderbreking waarvoor de vergoeding wordt uitbetaald.

Art. 30. De in de artikelen 26 tot 29 bedoelde premie wordt eveneens toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een economische reden en dit voor de duur van de werkloosheid en gedurende maximaal 100 dagen.

HOOFDSTUK XIII. *Organisatie van de werkloosheid*

Art. 31. De directies van de ondernemingen beslissen of de productie stopgezet en de werkloosheid moet ingevoerd worden. De werkloosheid wordt geregeld in dagen volledige arbeidsonderbreking.

De modaliteiten van de werkloosheid worden bovendien vooraf besproken en uitgewerkt met de vertegenwoordigers van de werknemers, met inbegrip van de vakbondsvrijgestelden.

Voor de verzending wordt in ieder geval gezorgd tijdens de dagen van arbeidsonderbreking.

HOOFDSTUK XIV. *Kort verzuim*

Art. 32. De toepassing van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 11 september 1993), wordt uitgebreid tot de samenwonenden.

HOOFDSTUK XV. *Plaatselijke kermissen*

Art. 33. Ter gelegenheid van de plaatselijke kermissen, worden er twee betaalde dagen toegekend, op de volgende manier :

- te Bierk : 1 betaalde feestdag en 1 bijkomende betaalde dag;
- te Lessen (Carrières-Unies de Porphyre) : 2 lokale feestdagen in mei en in augustus waarvan 1 betaalde dag in mei, de tweede dag is onbetaald. De datum van de derde dag wordt betekend op het moment van de bepaling van de kalender van de jaarlijkse vakanties;
- te Lessen (Ermitage) en te Quenast : 2 betaalde dagen voor de plaatselijke kermissen.

HOOFDSTUK XVI. *Premie voor jongere schoolgaande werknemers*

Art. 34. Een schoolpremie die gelijk is aan een verhoging met 3 pct. van het basisloon, wordt toegekend aan de jongere werknemers die cursussen volgen in een erkende beroepsschool, onder de volgende voorwaarden :

1. de cursussen zijn bedoeld om de jongeren in hun beroep te vervolmaken;
2. er is een getuigschrift of een bewijs nodig waaruit moet blijken dat zij geslaagd zijn voor de eindexamens;

3. de cursussen worden gevolgd met de toestemming van de directie van de onderneming.

HOOFDSTUK XVII. *Werkschoenen*

Art. 35. De werkgevers leveren een paar veiligheidsschoenen aan alle werknemers. In principe wordt er één paar schoenen toegekend per periode van twaalf maanden.

Er wordt evenwel een ander paar schoenen kosteloos toegekend aan de werknemers die bewijzen dat hun eerste paar versleten is.

HOOFDSTUK XVIII. *Arbeidsduur*

Art. 36. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uur.

De toepassingsmodaliteiten worden vastgesteld op ondernemingsniveau.

Met "arbeidsprestaties" worden gelijkgesteld : de uren kort verzuim, de feestdagen, de dagen vakbondsopleiding en sociale promotie, economische werkloosheid, gewaarborgd weekloon voor arbeidsongeschiktheid in geval van ziekte of van arbeidsongeval, alsmede de inhaalrustdagen.

De inhaalrustdagen worden slechts vergoed op het ogenblik dat ze werkelijk worden genomen.

De programmatie van de inhaalrustdagen zal door de ondernemingsraden worden opgesteld of, bij gebrek hieraan, samen met de vakbondsafvaardigingen.

HOOFDSTUK XIX. *Vakbondspremie*

Art. 37. Sinds het jaar 2017 wordt er de jaarlijkse premie die uitsluitend bestemd is voor de georganiseerde werkende werknemers of werknemers in werkloosheid met bedrijfstoeslag, gefinancierd door de betaling van een bedrag van 145 EUR/jaar per werknemer die is aangesloten bij de representatieve vakorganisaties van werknemers. Deze wordt aan het fonds voor bestaanszekerheid voor het bedrijf der porfiergroeven gestort.

De syndicale premie wordt ook aan de gepensioneerden toegekend sinds 1ste januari 2022. Deze premie wordt was voor de eerste keer in februari 2022 betaald.

Art. 38. Het bedrag van de premie moet worden betaald op het einde van februari van elk jaar voor de 12 voorbije maanden, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardigingen deze overeenkomst hebben doen naleven.

Art. 39. De wijzen van toepassing van de in artikel 37 omschreven premie worden als volgt vastgesteld :

Om recht te hebben op de totale premie :

1. moet de werknemer op 28 februari van het jaar ingeschreven zijn in de onderneming;
2. moet de werknemer ten minste één dag hebben gewerkt tussen 1 maart van het voorbije jaar en 28 februari van het lopende jaar;
3. moet de werknemer sinds 1 maart van de voorbije 12 maanden de vakbondsbijdragen hebben betaald.

Art. 40. De in artikel 37 bepaalde premie wordt betaald aan de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. De in artikel 39 en artikel 41, 1. en 2. bepaalde wijze van toekenning zijn op hen van toepassing.

Art. 41. De premie wordt betaald naar rato van één twaalfde per maand of gedeelte van een maand aanwezigheid aan de werknemers die in de loop van het refertedienstjaar :

1. in dienst zijn getreden in de onderneming;
2. gepensioneerd zijn;
3. overleden zijn (hun rechthebbenden genieten de voordelen);
4. zijn overgegaan van de categorie "arbeider" naar de categorie "bediende";
5. de onderneming hebben verlaten, behalve in geval van dringende reden. De werknemers die vrijwillig zijn weggegaan, moeten ten minste drie maanden aanwezigheid in de sector hebben.

Art. 42. Op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft ondertekend, houdt een door het paritair sub-comité aangewezen persoon toezicht op de aansluiting van de rechthebbenden bij een vakbond voor één of verschillende exploitaties en bepaalt de bedragen van de premies die moeten betaald worden aan elk van de vakorganisaties die representatief zijn voor de werknemers.

HOOFDSTUK XX. *Vakbondsopleiding*

Art. 43. Met het oog op het verstrekken van een aangepaste vakbondsopleiding wordt er een werkgeversbijdrage van 0,0037 EUR per werkelijk gewerkt of hiermee gelijkgesteld uur gestort aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het bedrijf der porfiergroeven in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant".

Het totaal bedrag van de ontvangsten wordt per kwartaal verdeeld onder de vakorganisaties naar rato van de bedragen van de premies aan de georganiseerden die werden gestort aan elk van deze vakorganisaties voor het vorige dienstjaar.

HOOFDSTUK XXI. *Vastheid van betrekking en tewerkstellingsvolume - Sociale vrede - Jaarlijkse premie*

A. Vastheid van betrekking en tewerkstellingsvolume

Art. 44. Ingeval dit absoluut noodzakelijk is, zal er slechts gedeeltelijke werkloosheid worden ingevoerd na overleg met de ondernemingsraden en de vakbondsafgevaardigden, met inbegrip van de vakbondsvrijgestelden.

Dit overleg zal tot doel hebben de beurtregeling en de frequentie van de werkloosheid zo vast te stellen dat de individuele weerslag ervan zo min mogelijk nadelig is voor de werknemers.

De werkgevers zullen hun best doen om het tewerkstellingsvolume niet te veranderen, behalve in het geval van pensionering.

De werkgevers zullen de kwestie van de part-time tewerkstelling in de ondernemingsraad analyseren

Als er echter maatregelen moeten worden overwogen die de tewerkstelling betreffen, om het concurrentievermogen van de ondernemingen te behouden, zullen de ondernemingsraden en de vakbondsafvaardigingen worden ingelicht vóór elke beslissing en zullen er onderhandelingen gestart worden.

Bij ten minste gelijke kwalificatie en bekwaamheid, is er een a priori voorkeur voor het in aanmerking nemen door de werkgever van de kandidatuur :

- van een uitzendkracht-werknemer voor een aanwerving met contract van bepaalde duur;
- van een werknemer met een contract van bepaalde duur voor een aanwerving met contract van onbepaalde duur,

indien deze geschikt is voor de baan.

In geval van herstructurering zullen de eventuele afvloeiingen bij voorkeur gebeuren door het systeem van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De werkgevers verbinden zich, in overleg met de ondernemingsraden of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging, de aanwervings-, integratie- of werkhoudingsmogelijkheden te onderzoeken van de personen met verlaagde geestelijke of lichamelijke mogelijkheden, veroorzaakt of niet door een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

De vervanging van de uittredingen zullen op de site en in de functie plaatsvinden.

De voorziene uittredingen op de site van Quenast zullen in de onderneming onderzocht worden.

B. Uitzendarbeid

Art. 45. Aan de uitzendkracht die door een inlenende onderneming die lid is van dit paritair subcomité, voor ten hoogste drie maanden als uitzendkracht is tewerkgesteld, wordt desgewenst door de onderneming een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden. Deze bepaling doet geen afbreuk aan gunstigere overeenkomsten die op lokaal niveau zijn gesloten.

De ondernemingsraden, of bij gebrek hiervan de vakbondsorganisatie, van de verschillende ondernemingen zullen driemaandelijks geïnformeerd worden.

De ondernemingsraden van de verschillende ondernemingen en, bij gebreke hiervan, de vakorganisaties, zullen het orgaan zijn dat hierover waakt.

De sociale partners willen de werkgelegenheid van werknemers en onder andere permanente werken blijven bevorderen binnen de porfiergroeven in de provincie Henegouwen en kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant.

De bedrijfsdirecties, die verantwoordelijk zijn voor het beheer en het gebruik van onderaanneming, erkennen het recht op informatie aan het personeel en aan de vertegenwoordigers van het personeel.

De directies verbinden zich ertoe binnen hun respectieve onderneming de dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel over onderaanneming te verbeteren door de respectieve rol van de vakbondsafvaardiging en/of de ondernemingsraad te bevorderen. De lokale directies zullen vooraf inlichten voor alle geplande en geplande belangrijke werkzaamheden. Bovendien zal het eigen personeel van elk bedrijf waar mogelijk opnieuw worden ingezet voor het werk in onderaanneming, met gelijke bekwaamheid.

De bijzondere modaliteiten van het informatieproces, de inhoud en de periodiciteit van de informatie worden lokaal nader bepaald met inachtneming van de bestaande praktijken.

De ondernemingsraden van de diverse ondernemingen en, bij ontstentenis van deze, de syndicale afvaardigingen zullen bevoegd zijn.

C. Sociale vrede

Art. 46. Deze overeenkomst houdt voor de partijen de verbintenis in de arbeidsvrede te handhaven tijdens de duur ervan.

D. Jaarlijkse premie

Art. 47. Een eindejaarspremie is betaald aan alle werknemers die voldoen aan de in artikel 48 opgesomde voorwaarden.

Deze premie is gelijk aan 173 uren individueel loon voor Quenast en aan 168,7 uren voor Bierk en Lessen.

Het in aanmerking te nemen uurloon is dat van 1 november van het lopende jaar.

Art. 48. A. De in artikel 47 bedoelde premie wordt onder de volgende voorwaarden betaald aan alle werknemers van de onderneming :

1. de geoorloofde gevallen van afwezigheid andere dan ziekte, de afwezigheden in geval van jaarlijkse vakantie, het kort verzuim, de vakbondsopleiding, wegens een verwonding op het werk of op de weg naar het werk, wegens een beroepsziekte, in geval van educatief verlof en iedere door de wet geoorloofde afwezigheid geven geen recht op een premievermindering;
2. de werkloosheidsperiodes van 75 dagen in de regeling van 5 dagen geven geen recht tot enige vermindering van de premie;
3. voor iedere andere afwezigheid brengt elk volledig gedeelte van 66 dagen het verlies van 1/4 van de jaarlijkse premie mee. Voor de werknemers waarvan de jaarlijkse premie het vorige jaar werd verminderd, brengt elk volledig gedeelte van 22 dagen het verlies van 1/12 van de premie mee;
4. voor de werknemers die in tijdscrediet of deeltijds tewerkgesteld zijn, zullen de eindejaarspremies gestort worden naar rato van de gewerkte tijd.

Alle jaren anciënniteit boven de 10 jaar in de porfiersector geven aanleiding tot de neutralisatie van 5 dagen afwezigheid wegens ziekte bij de berekening van de eindejaarspremie.

B. De gepensioneerden, de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de militairen en de rechtverkrijgenden van overledenen ontvangen 1/4 van de premies per gewerkt of begonnen kwartaal.

C. De personen die ontslagen zijn om dringende redenen, zijn uitgesloten van de aanspraak op de premies.

D. De personen die ontslagen zijn om economische redenen genieten dezelfde voordelen als de gepensioneerden, de militairen en de rechtverkrijgenden van overledenen.

E. De werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten, ontvangen 1/12 van de premies per volledige maand en de begonnen maand wordt als een volledige maand betaald. Om aanspraak te maken op deze bepaling, moeten de werknemers minstens 6 maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister, wat erop neerkomt dat zij een anciënniteit van 6 maanden moeten hebben in één van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité.

F. De werknemers die in de loop van het jaar in dienst worden genomen en die ten minste drie maanden anciënniteit hebben, ontvangen 1/12 van de premie per volledige maand.

Art. 49. De betaling van de in artikel 47 bedoelde premie heeft uiterlijk plaats op het ogenblik van de betaling dat het dichtst bij Kerstmis ligt.

HOOFDSTUK XXII. *Tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerskosten van de werknemers*

Art. 50. In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 en onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993, en dit in overeenstemming met de geldende tabellen bijgevoegd in het koninklijk besluit van 28 juli 1962 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan gemiddeld 100 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement 2de klasse (treinkaart) voor de afstand afgelegd over de weg tussen de woonplaats en de werkplaats.

Wat de werknemers betreft die een fiets gebruiken, zal een vergoeding van 0,27 EUR per kilometer worden toegekend vanaf 1^{ste} oktober 2023. Deze vergoeding zal aan de wettelijkplafond toegepast worden.

De terugbetaling gebeurt ten minste maandelijks.

HOOFDSTUK XXIII. *Terugkerende premie*

Art. 51. Gezien het steeds meer frequent gebruik van de digitale tools in communicatie, met name voor energieleveranciers, is het afgesproken om elke werknemer per 1^{ste} januari 2023, pro rata van de diensten voor het lopende jaar, een internet premie van 10 EUR per maand toe te kennen. Dit premie wordt uitbetaald onder dezelfde voorwaarden als de carwash vergoeding uitbetaald.

Art. 52. De jaarlijkse opleidingstoeslag van 0,05 EUR per gewerkt uur is per 1 januari 2019 afgeschaft.

In het kader van de hervorming van het landschap van de paritaire comités willen de sociale partners zoeken naar mogelijke convergentie op het gebied van opleiding tussen de subsectoren van het Paritair Comité voor het groefbedrijf, om bedrijven in de sector een toegevoegde waarde te bieden, en initiatieven van andere sectoren.

De sectorale opleidingsdoelstelling voor 2023-2024 is, in overeenstemming met de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, vastgelegd op gemiddeld 4 dagen beroepsopleiding per voltijds equivalent. Van deze vier dagen wordt aan elke werknemer één dag toegekend, voor zover mogelijk en op verzoek van de werknemer. Op sectorniveau zal een evaluatie van deze doelstelling plaatsvinden op basis van maatschappelijke rapportages.

"Beroepsopleiding" betekent : elke opleiding die de kwalificatie van de werknemer verbetert en tegelijkertijd beantwoordt aan de behoeften van een bepaald bedrijf of bepaalde bedrijven in de sector, met inbegrip van opleiding op de werkplek.

Een individuele recht op opleiding is in werking getreden op basis van het volgende traject

- 2 dagen vanaf 1^{ste} januari 2023
- 3 dagen vanaf 1^{ste} januari 2025
- 4 dagen vanaf 1^{ste} januari 2027
- 5 dagen vanaf 1^{ste} januari 2029.

De praktische uitvoering van deze doelstelling zal worden bereikt door :

- a) voortzetting van sectorale opleidingsinitiatieven (startbaanovereenkomst, industrieel leerlingwezen, duaal leren, activiteiten van het gemeenschappelijk opleidingsfonds, enz.);
- b) de aanbeveling aan bedrijven om de deelname van werknemers aan beroepsopleidingen zoveel mogelijk te verbeteren, met name op het gebied van veiligheid, waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met collectieve behoeften, maar ook met individuele opleidingsbehoeften.

Het gemiddeld aantal opleidingsdagen zou, na evaluatie, om de twee jaar met één dag kunnen stijgen, in het kader van sectorale onderhandelingen, tot gemiddeld 5 dagen per voltijdse equivalent op sectoraal niveau vanaf het jaar 2025.

HOOFDSTUK XXIV. *Maaltijdcheques*

Art. 53. Sinds 1 december 2016 wordt aan de werknemers, per werkelijk gepresteerde dag (minimum 3 opeenvolgende uren), een maaltijdcheque met een nominale waarde van 8 EUR toegestaan, waarvan 1,09 EUR ten laste van de werknemer.

Op 1 januari 2016 zullen de werkgevers conform het wettelijke kader opteren voor de alternatieve telling van de maaltijdcheques (basis : deling van het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Is het resultaat een decimaal getal, wordt dit afgerond op de hogere eenheid. Indien het zo verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, wordt dit dan echter beperkt tot dat laatste aantal).

HOOFDSTUK XXV. *Arbeidsongeschiktheid*

Art. 54. Sinds 1^{ste} januari 2014 wordt de carenzdag afgeschaft in toepassing van de maatregelen betreffende de harmonisering van de statuten arbeider en bediende

HOOFDSTUK XXVI. *Aanvullend vakantiegeld voor de gepensioneerden*

Art. 55. Vanaf 1 januari 2009 bedraagt het aanvullend vakantiegeld voor de gepensioneerden 110 EUR.

HOOFDSTUK XXVII. *Op pensioenstelling*

Art. 56. Vanaf de 1^{ste} januari 2023 wordt de pensioen cadeaucheque van 50 EUR toegekend, plus 20 EUR per jaar anciënniteit in de sector.

HOOFDSTUK XXVIII. *Cadeaucheque*

Art. 57. Vanaf de 1^{ste} januari 2019 wordt een cadeaucheque van 40 EUR/jaar toegekend aan elke werknemer per jaar.

HOOFDSTUK XXIX. *Wettelijk kader*

Art. 58. De beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de wettelijke bepalingen betreffende de loonnorm.

HOOFDSTUK XXX. *Anciënniteitsverlof*

Art. 59. Sinds 1 januari 2013 wordt er toegekend :

- een dag anciënniteitsverlof vanaf het 15de jaar van effectieve anciënniteit in de onderneming;
- een bijkomende dag anciënniteitsverlof vanaf het 30ste jaar van effectieve anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de anciënniteit voor de toekenning van dit verlof teruggebracht :

- tot 10 volle jaren in de onderneming voor de eerste dag;

- tot 20 volle jaren in de onderneming voor de tweede dag.

HOOFDSTUK XXXI. *Absenteïsme*

Art. 60. De sociale partners verbinden zich ertoe de problematiek verbonden met absentieïsme op het lokale vlak te onderzoeken, via de overlegorganen en, indien het noodzakelijk is door een werkgroep, om het meest geschikte antwoord te bieden op de specifieke kenmerken van elke onderneming.

HOOFDSTUK XXXII. *Sectoraal sociaal pensioenstelsel*

Art. 61. Een sectoraal sociaal pensioenstelsel zal binnen het paritair sub-comité opgericht worden conform het juridisch kader, met :

- vanaf 2023 : de recurrente premie wordt verhoogd tot 250 EUR (exclusief erelonen en taksen) per jaar per werknemer.

De specifieke modaliteiten van dit pensioenstelsel waren vastgelegd door een aparte op sectorniveau te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst en door het gebruikelijke pensioenreglement.

HOOFDSTUK XXXIII. *Humanisering van het werk*

Art. 62. Om de sector te stimuleren op het gebied van werkbaar werk en welzijn op het werk, zullen de bedrijven vanaf 1 januari 2019 aan FEDIEX de "goede praktijken" meedelen die op hun niveau zijn ingevoerd in het kader van de uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 op de tewerkstelling van oudere werknemers.

FEDIEX zal de lijst met goede praktijken communiceren aan de sociale partners en bedrijven in de sector. De sociale partners herinneren aan de bepalingen van de artikelen I.4-72 tot I.4-82 van de Codex welzijn op het werk met betrekking tot het re-integratie-proces.

In deze context :

- wordt het aanbevolen dat werkgevers de betrokken werknemers, met inachtneming van de privacy, herinneren aan hun recht om te worden bijgestaan door een werknemersvertegenwoordiger bij het CPBW of, bij gebrek daaraan, door een vakbondsvertegenwoordiger van hun keuze, gedurende het hele reïntegratieproces (artikel I.4-77);
- erkennen de sociale partners het belang van samenwerking tussen werkgevers en werknemers voor het goede verloop van het reïntegratieproces (artikel I.4-78) en van regelmatig overleg met het CPBW over de collectieve aspecten van reïntegratie en over het reïntegratiebeleid in het algemeen (artikel I.4-78 en artikel I.4-79).

HOOFDSTUK XXXIV. *Geldigheidsduur van de overeenkomst*

Art. 63. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht vanaf 1^{ste} januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31^{ste} december 2024.

Er mogen voor de werklidencategorieën geen eisen worden gesteld, behoudens wijzigingen van de arbeidsmethodes en -voorwaarden.

De vroegere akkoorden die niet worden gewijzigd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing, zonder voorbehoud van de eventuele meer gunstigere akkoorden gesloten op ondernemingsniveau.