

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2005

Convention collective de travail du 9 août 2005

Arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik (Overeenkomst geregistreerd op onder het nummer /CO/102.04)

Conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège (Convention enregistrée le sous le numéro /CO/102.04)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den van de ondernemingen van de provincie Luik die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezon-derd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de la province de Liège ressortis-sant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le terri-toire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

Met de "werklieden" worden bedoeld : de werklie-den en de werksters.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

22-08-2005

16-09-2005

NR.
N°

76.420/CO/102.04

HOOFDSTUK II. *Beroepsclassificatie*CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. De in artikel 1 beoogde werklieden worden in de volgende categorieën ingedeeld :

Art. 2. Les ouvriers visés à l'article 1er sont classés dans les catégories suivantes :

Categorie A : Geschoolde werklieden :

Catégorie A : Ouvriers qualifiés :

de schietmeesters, herklovers, loshouwers, smeden, mecaniciens, elektriciens, conducteurs van mechanische schoppen en bulldozers, conducteurs van locomotieven die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Les mineurs, les refondeurs, les épinceurs, les forgerons, les mécaniciens, les électriciens, les conducteurs de pelles mécaniques et bulldozers, les conducteurs de locomotives agréés par la Société Nationale des Chemins de fer belges.

Categorie B : Geoefende werklieden :

Catégorie B : Ouvriers spécialisés :

de boorders voor springbussen, verbrijzelaars, vrachtwagenbestuurders, werklieden aan de breekmolens, liermachinisten of machinisten van een hellend vlak, machinisten van werflocomotieven, onderhoudswerklieden die geen bepaalde kwalificatie hebben.

Les foreurs de pétards, les briseurs, les conducteurs de camions, les ouvriers concasseurs, les machinistes de treuils ou plans inclinés, les machinistes de locomotives de chantiers, les ouvriers d'entretien n'ayant pas de qualification bien déterminée.

Categorie C : Zware hulpwerklieden die met vol rendement werken.

Catégorie C : Manoeuvres lourds travaillant à plein rendement.

Categorie D : Andere hulpwerklieden.

Catégorie D : Autres manoeuvres.

De sociale partners zullen uiterlijk tegen 31 december 2005 een nieuwe functieclassificatie opstellen.

Les partenaires sociaux établiront une nouvelle classification de fonctions pour le 31 décembre 2005 au plus tard.

HOOFDSTUK III. Lonen – Arbeidsduur

CHAPITRE III. Salaires - Durée du travail

Art. 3. Voor de werknemers die ten minste 19 jaar oud zijn, worden de bruto minimumuurlonen op 1 januari 2005, gekoppeld aan het spilindexcijfer 113,84 van de stabilisatiereeks 112,71 tot 114,98 in een arbeidstijdregeling van veertig uren per week, vastgesteld als volgt .

	EUR
	-
Categorie A :	10,7179
Categorie B :	10,3039
Categorie C :	10,0188
Categorie D :	9,7273

Art. 4. De op 31 december 2005 werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 januari 2006 met 0,050 EUR verhoogd.

Art. 5. De wekelijkse arbeidstijdregeling wordt op 38 uur vastgesteld vanaf 1 januari 1982. Er wordt één verlofdag per 20 werkdagen toegekend. Met werkdagen worden gelijkgesteld de feestdagen, de dagen kort verzuim, de dagen die aanleiding geven tot de betaling van het gewaarborgd weekloon, de dagen die voor vakbondsopleiding bestemd zijn en de recuperatiedagen.

De aldus verdiende verlofdagen zullen worden toegekend in december van elk jaar. In afwijking van wat voorafgaat, mogen er buiten de maand december afzonderlijk drie dagen worden genomen op grond van een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer, maar zij mogen in geen geval samen met de jaarlijkse vakantie worden genomen.

Art. 3. Pour les ouvriers âgés d'au moins 19 ans, les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1^{er} janvier 2005, dans un régime de travail de quarante heures semaine, liés à l'indice 113,84 pivot de la tranche de stabilisation 112,71 à 114,98.

	EUR
	-
Catégorie A :	10,7179
Catégorie B :	10,3039
Catégorie C :	10,0188
Catégorie D :	9,7273

Art. 4. Les salaires effectivement payés au 31 décembre 2005 sont majorés de 0,050 EUR au 1^{er} janvier 2006.

Art. 5. Le régime hebdomadaire de travail est maintenu à 38 heures depuis le 1^{er} janvier 1982. Il est octroyé un jour de congé par 20 journées de travail, y étant assimilés les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et les jours de récupération.

Les jours de congé ainsi mérités seront octroyés en décembre de chaque année. En dérogation de ce qui précède, trois jours peuvent être pris séparément en dehors du mois de décembre par accord individuel entre l'employeur et le travailleur, mais ils ne peuvent en aucune façon être accolés aux vacances annuelles.

Art. 6. Voor de werknemers die **minder** dan 19 jaar oud zijn, worden de minimumuurlonen vastgesteld op de volgende percentages, die toepasselijk zijn op de lonen van de werknemers van ten minste 19 jaar oud van de **categorie** waartoe zij behoren :

van 18 jaar tot 18 1/2 jaar (uitgesloten) : 80 pct.

van 18 1/2 jaar tot 19 jaar (uitgesloten) : 90 pct.

voor de volle 19 jaar: 100 pct.

Art. 7. De werklieden die minder dan 19 jaar oud zijn met dezelfde erkende geschiktheid en rendement als de werkman van dezelfde **beroepscategorie** die ten minste 19 jaar oud is, hebben recht op hetzelfde loon als de werkman van ten minste 19 jaar oud van deze **categorie**.

Art. 8. Met ingang van 1 juli 2005 zal een nieuwe loonschaal worden ingevoerd.

Minimumloon

Evolutie in functie van de anciënniteit

	<u>EUR</u>
Hulpwerklid Categorie D	9,7273

Na maximaal 3 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar ge oefende.

	<u>EUR</u>
Ge oefende Categorie C	10.0188

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar ge oefende +.

Art. 6. Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 19 ans sont fixés selon les pourcentages suivants, applicables sur les salaires des ouvriers âgés de plus de 19 ans de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

de 18 à 18 1/2 ans (exclu) : 80 p.c.

de 18 1/2 à 19 ans (exclu) : 90 p.c.

19 ans révolu : 100 p.c.

Art. 7. Les ouvriers âgés de moins de 19 ans ayant les aptitudes et un rendement reconnu identiques à ceux de l'ouvrier âgé d'au moins 19 ans de la même catégorie professionnelle bénéficient du salaire de l'ouvrier âgé d'au moins 19 ans de cette catégorie.

Art. 8. A partir du 1^{er} juillet 2005, il y aura introduction d'une nouvelle grille salariale.

Salaire minimum

Evolution en fonction de l'ancienneté

	<u>EUR</u>
Manœuvre Catégorie D	9,7273

Après 3 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé.

	<u>EUR</u>
Spécialisé Catégorie C	10,0188

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé +.

Geoefende +
Categorie B

EUR
10,3039

Spécialisé +
Catégorie B

EUR
10,3039

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geschoolde.

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer qualifié.

Geschoolde - 0 jaar
Categorie A

EUR
10,7179

Qualifié - 0 ans
Catégorie A

EUR
10,7179

	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 jaar	10,8082	11,1695
5 jaar	10,8985	11,2598

	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 ans	10,8082	11,1695
5 ans	10,8985	11,2598

Evolutie in functie van de anciënniteit

Evolution en fonction de l'ancienneté

Geschoolde +	<u>EUR</u>	
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
Ojaar	10,9888	11,3502
3 jaar	11,0792	11,4405

Qualifié +	<u>EUR</u>	
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
0 ans	10,9888	11,3502
3 ans	11,0792	11,4405

Beslissing van de werkgever.

Décision de l'employeur.

HOOFDSTUK IV. Ploegenpremies

CHAPITRE IV. Primes d'équipes

Art. 9. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werklieden waarvan de arbeid wordt georganiseerd in 2 of 3 opeenvolgende ploegen een bijslag van :

Art. 9. Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent un supplément de :

0,2483 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur.

0,2483 EUR par heure pour les prestations de 6 à 14 heures.

0,3613 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur.

0,3613 EUR par heure pour les prestations de 14 à 22 heures.

0,7942 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

0,7942 EUR par heure pour les prestations de 22 à 6 heures.

HOOFDSTUK V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 10. De minimumuurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen en de ploegenpremies worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, dat maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken wordt vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad wordt bekend gemaakt.

Art. 11. De waarde van deze lonen en premies stijgt of daalt per schijf van 1 pct. bij elke beweging met hetzelfde percentage van het indexcijfer vanaf het spilindexcijfer.

Het eerste hogere spilindexcijfer wordt op 114,98 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus : 114,98-116,14-117,29-118,46, enz.

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. 12. De in artikel 10 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

HOOFDSTUK VI.

Premie voor het feest van "Sinte Barbara "

CHAPITRE V.

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

Art. 10. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés et les primes d'équipes sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 11. Ces salaires et primes varient à la hausse comme à la baisse par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice à partir de l'indice-pivot.

Le premier indice-pivot à la hausse est fixé à 114,98.

Les pivots successifs à la hausse sont donc : 114,98 - 116,14 - 117,29 - 118,46, etc.

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Art. 12. La variation de salaires et primes visés à l'article 10 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice-pivot.

CHAPITRE VI.

Prime pour la fête de la "Sainte-Barbe"

Art. 13. De werklieden ontvangen een premie van 17,35 EUR ter gelegenheid van het feest van "Sinte Barbara". Deze premie wordt uitbetaald met het loon van de week waarin het feest valt.

Art. 13. Les ouvriers reçoivent une prime de 17,35 EUR à l'occasion de la fête de la "Sainte-Barbe". Cette prime est payée avec le salaire afférent à la semaine au cours de laquelle survient cette fête.

HOOFDSTUK VII.

Uitkering ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering wegens slecht weer of wegens economische oorzaken

CHAPITRE VII.

Allocation complémentaire à l'occasion de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques

Art. 14. Om de loonderving van de werklieden gedurende de werkloosheidsperioden wegens vorst, regen en/of sneeuw te vergoeden, wordt aan de bij artikel 1 beoogde werklieden een dagelijkse vergoeding toegekend. De werkgever bij wie de werkmán was tewerkgesteld op het ogenblik dat zijn recht op vergoeding inging, betaalt deze vergoeding.

Art. 14. Une allocation journalière est allouée aux ouvriers visés à l'article 1^{er} de façon à compenser les pertes de salaires qu'ils subissent pendant les périodes de chômage provoquées par le gel, la pluie et/ou la neige. Cette allocation est payée par l'employeur au service duquel l'ouvrier était occupé au moment où s'est ouvert son droit à cette allocation.

Benevens de werkloosheidsuitkeringen toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt deze vergoeding betaald op vertoon van het formulier C3/2 dat in aanmerking is genomen voor de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen.

Celle-ci est octroyée complémentaiement aux allocations de chômage octroyées par l'Office national de l'emploi, sur présentation du formulaire C3/2 qui a été pris en considération pour l'octroi des allocations de chômage.

Art. 15. In geval van werkloosheid wegens slecht weer of wegens economische oorzaken ontvangen de werklieden een dagelijkse aanvullende werkloosheidsuitkering van 7,19 EUR tot 30 juni 2005 en van 7,44 EUR vanaf 1 juli 2005, vanaf de eerste dag van de werkloosheid tot maximum 45 werkdagen in een arbeidstijdregeling van vijf dagen per week voor het dienstjaar 2005. Deze regeling wordt op 7,69 EUR gebracht vanaf 1 januari 2006.

En cas de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques, les ouvriers reçoivent un complément à l'allocation de chômage d'un montant journalier de 7,19 EUR jusqu'au 30 juin 2005, et de 7,44 EUR à partir du 1^{er} juillet 2005, à partir du premier jour de chômage à concurrence d'un maximum de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2005. Ce montant est porté à 7,69 EUR à partir du 1^{er} janvier 2006.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid zal een bedrag bestemmen om de uitkering van bestaanszekerheid bij te passen voor de ondernemingen geconfronteerd met een grotere economische werkloosheid. De toepassingsmodaliteiten worden bepaald door de raad van beheer van het fonds.

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. 16. Het aantal verloren dagen wegens slecht weer of wegens werkloosheid om economische oorzaken dat recht geeft op bij artikel 14 vastgestelde uitkeringen wordt berekend over het kalenderjaar.

Art. 16. Le nombre de journées perdues pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques donnant droit aux allocations prévues à l'article 14, se calcule en année civile.

Art. 17. De betaling van de bij artikel 14 vastgestelde uitkeringen geschiedt samen met de uitbetaling van het loon over de periode waarin de dagen werkloosheid vallen.

Art. 17. Le paiement des allocations prévues à l'article 14 s'effectue en même temps que le paiement du salaire afférent à la période au cours de laquelle se situent les jours de chômage.

HOOFDSTUK VIII.

Eindejaarspremie

Art. 18. Vanaf 2005, wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2004 tot 31 oktober 2005.

Art. 18. Dès l'année 2005, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005.

Voor 2006, wordt dit percentage gebracht op 6 pct. tijdens de referteperiode van 1 november 2005 tot 31 oktober 2006.

Pour l'année 2006, ce pourcentage est porté à 6 p.c. pendant la période de référence qui s'établit du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006.

De arbeiders die de onderneming verlaten, ontvangen de premie pro rata van de ontvangen brutolonen tijdens de referteperiode.

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

Art. 19. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 19. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 20. 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 die zal optreden als bemiddelaar.

Art. 20. 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 qui agira en conciliateur.

HOOFDSTUK IX.

Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten

Art. 21. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkmán gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, wat ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 22. 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 werklíeden, 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, 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 in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklíeden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelíjks plaats.

HOOFDSTUK X.

Terugbetaling van de opleiding

Art. 23. Er zal aan de vakbonden een jaarlíjks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de premie aan de georganiseerden gelden.

CHAPITRE IX.

Intervention hebdomadaire dans les frais de transport

Art. 21. Les employeurs interviennent dans les frais de transport supportés par l'ouvrier pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Art. 22. 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.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE X.

Remboursement de la formation

Art. 23. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé aux syndicats suivant les modalités de la prime syndicale.

HOOFDSTUK XI. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 24. 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 die ten gevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijksse aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de 1/2 van het verschil tussen het maandelijksse netto referteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

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

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

HOOFDSTUK XII.

Toekenning van voordelen aan de georganiseerde werklieden

Art. 25. Voor 2005 en 2006 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor dewerklieden van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 129,91 EUR per jaar per werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

CHAPITRE XI. *Fin de carrière*

Art. 24. 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 1/2 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.

Octroi d'avantages aux ouvriers syndiqués

Art. 25. Pour 2005 et 2006, 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 par an par travailleur inscrit au registre du personnel au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que pour les pré-pensionnés.

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

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het jaar, maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie pro rata temporis worden betaald. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Voor iedere werknemer die tijdens het refertejaar meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet meer aan het voornoemde fonds. Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 123,95 EUR toekennen.

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

HOOFDSTUK XIII. *Uitzendarbeid*

Art. 27. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake.

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

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.

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. Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an durant l'année de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 123,95 EUR.

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.

CHAPITRE XIII. *Travail intérimaire*

Art. 27. 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 en la présente sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XIV.
Afschaffing van de carensdag

Art. 28. Vanaf het jaar 1997 is, per semester, de eerste dag van de eerste periode van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft.

HOOFDSTUK XV. *Langdurige ziekte*

Art. 29. De arbeider met een anciënniteit van minstens 2 jaar, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, van een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVI. *Brugpensioen*

Art. 30. 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 2005 en 31 december 2006 de leeftijd van 58 jaar bereikt.

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

CHAPITRE XIV.
Suppression du jour de carence

Art. 28. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

CHAPITRE XV. *Maladie de longue durée*

Art. 29. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendrier consécutifs d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVI. *Prépension*

Art. 30. 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 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006.

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

Art. 31. Ter aanvulling van wat is bepaald bij artikel 30, komen de partijen, ter uitvoering van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, overeen om voor een periode beperkt tot de jaren 2005 en 2006 de halftijdsbrugpensioenleeftijd te verlagen tot 55 jaar ten voordele van de werknemers met een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar.

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

Art. 32. Het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de Paritaire Subcomités voor het bedrijf der hardsteen-groeven 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 deze financiering over te nemen in het geval dat het fonds niet meer over de nodige financiële beschikbare middelen beschikt.

HOOFDSTUK XVII. *Vorming van de jongeren*

Art. 33. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

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

Art. 31. En complément de ce qui est prévu à l'article 30, les parties conviennent, en exécution de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, et pour une période limitée aux années 2005 et 2006, d'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.

Art. 32. Le "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à 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, à l'exclusion des carrières de quartzite du Brabant wallon" assurera le financement des prépensions.

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

CHAPITRE XVII. *Formation des jeunes*

Art. 33. La formation en alternance sera favorisée par :

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

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.

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.

HOOFDSTUK XVIII.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 34. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt deze sector zich tot :

- de invoering van een recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar;
- 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 XIX.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

CHAPITRE XVIII.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 34. Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, le présent secteur s'engage à :

- l'instauration d'un droit à la prépension à mi-temps à 55 ans ;
- 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 XIX.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 35. De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het globale tewerkstellingsvolume te handhaven, op basis van de personeelssterkte op 31 december 2004.

Art. 35. Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur la base de l'effectif au 31 décembre 2004, durant la présente convention collective de travail.

In het geval van problemen, zal overlegd worden met de vakbondsvrijgestelden.

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

De werkgevers verbinden zich ertoe om geen ontslagen door te voeren om economische redenen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

Art. 36. In de sector zal paritair worden onderzocht hoe de opleiding kan worden verbeterd.

Art. 36. Il y aura une réflexion paritaire au sein du secteur pour améliorer la formation.

Art. 37. Tevens zal er worden overlegd over de arbeidsvoorwaarden, inclusief inzake veiligheid en gezondheid.

Art. 37. De même, il y aura concertation sur les conditions de travail, en ce compris en matière de sécurité et d'hygiène.

HOOFDSTUK XX. *Geldigheid*CHAPITRE XX. *Validité*

Art. 38 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en treedt buiten werking op 31 december 2006.

Art. 38 La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.