

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

Convention collective de travail du 9 août 2005

Programmation sociale 2005-2006 pour l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception de la province de Liège et des carrières de quartzite de la province du Brabant Wallon (Convention enregistrée le sous le numéro /CO/102.04)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1 er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la 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, à l'exception de celles de la province de Liège et des carrières de quartzite de la province de Brabant Wallon.

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2005

Sociale programmatie 2005-2006 voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk met uitzondering van de provincie Luik en de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant (Overeenkomst geregistreerd op onder het nummer /CO/102.04)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, met uitzondering van deze van de provincie Luik en van de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Met "werklieden" worden de werklieden en werksters bedoeld.

NEERLEGGING-DEPOT

22-08-2005

REGISTR.-ENREGISTR.

16-09-2005

NR. 76.421/CO/102.04
N°

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

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

Catégorie A : ouvriers qualifiés :

les mineurs, les refendeurs, les épinceurs, les ouvriers d'entretien (forgerons, mécaniciens, électriciens d'atelier et d'entretien diplômés ayant trois années de pratique ou non diplômés ayant au moins cinq ans de pratique et à même d'exécuter une pièce d'épreuve dans un temps normal), les conducteurs de pelles mécaniques et de bulldozers (spécialisés dans la conduite de pareils engins depuis un an et sachant aider au dépannage et à l'entretien).

Catégorie B : ouvriers spécialisés :

les foreurs de pétards, les briseurs ou les casseurs, les conducteurs de camions, les ouvriers engreneurs ou **alimenteurs** de concasseurs, les préposés à la conduite d'un treuil ou d'un plan incliné, les machinistes de locomotives de chantier, les ouvriers repris à la catégorie A et ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle suffisante.

Catégorie C : ouvriers manœuvres :

Manœuvres ordinaires.

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

HOOFDSTUK II. *Beroepenclassificatie*

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

Categorie A : geschoolde werklieden :

de schietmeesters, de herklovers, de loshouders, de onderhoudswerklieden (**smeden, mecaniciens**, werkplaats- en onderhoudselektriciens, die gediplomeerd zijn en drie jaar praktijk hebben of **niet-gediplomeerd** zijn en ten minste vijfjaar praktijk hebben en een proefstuk binnen de normale tijd kunnen uitvoeren), de schop- en bulldozerconducteurs (die in het besturen van dergelijke voertuigen sedert één jaar zijn geoefend en bij het herstellen en het onderhoud kunnen helpen).

Categorie B : geoefende werklieden :

de boorders voor springbussen, de verbrijzelaars of brekers, de vrachtwagenbestuurders, de **breekmolen**vullers, de aangestelde voor de bediening van een lier of van een hellend vlak, de **machinisten** van de **werflocomotieven**, de werklieden die in categorie A zijn opgenomen en die niet van voldoende beroepskwalificatie kunnen doen blijken.

Categorie C : hulpwerklieden :

Gewone hulpwerklieden.

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

CHAPITRE III. Salaires

HOOFDSTUK III. Lonen

Art. 3. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 1 et 2 sont fixés comme suit, sur la base du régime hebdomadaire de 38 heures de travail :

Art. 3. De **minimumuurlonen** van de werklieden bedoeld in de artikelen 1 en 2 worden als volgt vastgesteld op basis van de 38-urige werkweek :

	Cat. A	Cat. B.	Cat. C.
	-	-	-
	EUR	EUR	EUR
Au 1er janvier 2005 dans la tranche d'indice des prix à la consommation de 112,71 à 114,98:			
Per 1 januari 2005 in de reeks van het indexcijfer van de consumptieprijzen van 112,71 tot 114,98:	11,0687	10,7786	10,4944
Après une période de présence dans l'entreprise d'une durée maximum de 6 mois, ils sont majorés de 5 p.c. pour atteindre dans la tranche d'indice 112,71 à 114,98:			
Na een periode van maximum zes maanden aanwezigheid in de onderneming, worden zij met 5 pct. verhoogd, om in de reeks van het indexcijfer 112,71 tot 114,98 op te lopen tot :	11,6221	11,3175	11,0191

Art. 4. Les salaires effectivement payés au 31 décembre 2005 sont majorés de 0,05 EUR au 1er janvier 2006.

Art. 4. De op 31 december 2005 werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 januari 2006 met 0,05 EUR verhoogd.

Jeunes ouvriers.

Jongere werklieden.

Art. 5. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés aux jeunes ouvriers sont calculés sur la base des salaires horaires des ouvriers majeurs de la catégorie professionnelle à laquelle les intéressés appartiennent, réduits aux pourcentages ci-après :

Diplômés (ou fréquentant les cours d'une école professionnelle ou industrielle)

Ages

-

Gediplomeerden (of zij die cursussen volgen aan een vak- of nijverheidsschool)

Leeftijden

-

p.c./pct.

ans/jaar

-

-

100

20 1/2

100

20

100

19 1/2

95

19

90

18 1/2

85

18

Art. 6. Les jeunes ouvriers qui effectuent le travail normal des ouvriers majeurs, bénéficient des salaires correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle ces derniers appartiennent.

Art. 6. De jongere werklieden die de normale arbeid van de meerderjarige werklieden verrichten, ontvangen een loon dat overeenstemt met de beroeps categorie waartoe deze behoren.

Art. 7. Pour pouvoir prétendre aux avantages prévus à l'article 5, les ouvriers diplômés et les élèves fréquentant les cours d'une école professionnelle ou industrielle doivent :

Art. 7. Om op de bij artikel 5 bepaalde voordelen aanspraak te mogen maken, moeten de gediplomeerde werklieden en de leerlingen die de cursussen aan een vak- of nijverheidsschool volgen :

a) être titulaires de diplômes ou fréquenter des cours répondant aux besoins de l'industrie des carrières;

a) houder zijn van diploma's of cursussen volgen die aan de behoeften van het groefbedrijf voldoen;

b) justifier, auprès de leur employeur, de leur présence effective à ces cours.

b) hun werkgevers ervan doen blijken dat zij daadwerkelijk deze cursussen volgen.

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

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

Salaire minimum

Minimumloon

Evolution en fonction de l'ancienneté

Evolutie in functie van de anciënniteit

	<u>EUR</u>
Manœuvre	10,4944

	<u>EUR</u>
Hulpwerklid	10,4944

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

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

	<u>EUR</u>
Spécialisé	10,6549

	<u>EUR</u>
Geoefende	10,6549

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

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

	<u>EUR</u>
Spécialisé +	10,7786

	<u>EUR</u>
Geoefende +	10,7786

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

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

	<u>EUR</u>	
Qualifié	11,0687	
Oan		
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 ans	11,7170	12,0963
5 ans	11,8118	12,1911

	<u>EUR</u>	
Geschoolde	11,0687	
0 jaar		
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 jaar	11,7170	12,0963
5 jaar	11,8118	12,1911

Evolution en fonction de l'ancienneté

Evolutie in functie van de anciënniteit

	<u>EUR</u>	
Qualifié +	11,9066	
Oan		
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 ans	12,0015	12,3809

	<u>EUR</u>	
Geschoolde +	11,9066	
Ojaar		
	<u>01/07/2005</u>	<u>01/07/2006</u>
3 jaar	12,0015	12,3809

Décision de l'employeur

CHAPITRE IV.

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

Art. 9. Les salaires effectivement payés au 1er janvier 2005 sont stabilisés aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation se situe entre les indices 112,71 à 114,98.

Art. 10. Les salaires visés aux articles 4 et 9 varient tant à la hausse qu'à la baisse par tranches de 1 p.c. entièrement révolues et conformément au tableau ci-dessous, dressé à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaires :

Indices déterminant la hausse	Indices déterminant la baisse
-	-
114,98	113,83
116,14	114,97
117,29	116,12
118,46	117,28
etc.	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.

Beslissing van de werkgever

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 9. De op 1 januari 2005 werkelijk uitbetaalde lonen zijn stabiel zolang het indexcijfer van de consumptieprijzen tussen de indexcijfers 112,71 tot 114,98 ligt.

Art. 10. De bij de artikelen 4 en 9 bepaalde lonen schommelen zowel naar de daling als naar de stijging met volledig verlopen schijven van 1 pct., overeenkomstig de onderstaande enuntiatieve en niet-restrictieve tabel tot vaststelling van de indexcijfers die een schommeling van de lonen tot gevolg hebben :

Indexcijfers die Bepalend zijn voor De stijging	Indexcijfers die Bepalend zijn voor De daling
-	-
114,98	113,83
116,14	114,97
117,29	116,12
118,46	117,28
enz.	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. 11. Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice entraînant ces variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

Art. 11. De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat werd uitbetaald op het ogenblik van de bekendmaking van het indexcijfer waardoor die schommelingen worden veroorzaakt en zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand na die waarop dat indexcijfer betrekking heeft.

CHAPITRE V. Primes d'équipes

HOOFDSTUK V. Ploegenpremies

Art. 12. Les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent à partir du 1^{er} janvier 2001 un supplément de :

Art. 12. De werklieden waarvan het werk geregeld is in 2 of 3 opeenvolgende ploegen ontvangen vanaf 1 januari 2001 een bijslag van :

- 0,2318 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 6 et 14 heures;

- 0,2318 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur;

- 0,3369 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures;

- 0,3369 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 14 en 22 uur;

- 0,7407 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 22 et 6 heures.

- 0,7407 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 22 en 6 uur.

Depuis le 1er janvier 2002, pour les ouvriers qui effectuent des prestations entre 6 et 14 heures, le supplément octroyé sera le même que celui accordé à l'article 9 de la convention collective de travail du 13 mars 2001, conclue au sein de la même sous-commission paritaire, et relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège.

Vanaf 1 januari 2002, voor de werklieden die arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur verrichten, zal de toegekende bijslag dezelfde zijn als deze toegekend in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2001, gesloten in hetzelfde paritair subcomité, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik.

Fête de la Saint-Nicolas

Art. 13. Le 6 décembre, à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas, chaque travailleur bénéficiera d'un "chèque-cadeau" d'une valeur de 24,79 EUR.

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières*

Art. 14. Lorsque les ouvriers, y compris ceux travaillant à marché, sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure, ils bénéficient de leur rémunération habituelle. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure, ils bénéficient du salaire de cette dernière catégorie.

Pour les ouvriers travaillant à marché, on entend par rémunération habituelle, la moyenne des salaires gagnés par les ouvriers intéressés au cours des deux quinzaines précédant celle pendant laquelle le travail occasionnel a été effectué.

CHAPITRE VII.

Allocations pour les journées de chômage provoquées par le gel et/ou la neige, contrôlées par l'Office national de l'emploi

Art. 15. 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.

Feest van Sint-Niklaas

Art. 13. Op 6 december, ter gelegenheid van het feest van Sint-Niklaas, zal elke werknemer een "cadeau-cheque" ter waarde van 24,79 EUR ontvangen.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 14. Wanneer de werklieden, tariefwerkers inbegrepen, bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een lagere looncategorie is ingedeeld, hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een hogere looncategorie is ingedeeld, ontvangen zij het loon van deze laatste categorie.

Voor de tariefwerkers wordt onder gewoon loon verstaan, het gemiddelde loon dat door de betrokken werklieden is verdiend gedurende tweemaal veertien dagen voor de periode van veertien dagen waarin het gelegenhedswerk is verricht.

HOOFDSTUK VII.

Vergoedingen voor de dagen werkloosheid veroorzaakt door vorst en/of sneeuw, gecontroleerd door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Art. 15. 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.

Celle-ci est attribuée **complémentairement** 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. 16. Les jours de chômage pour gel et/ou neige faisant l'objet de l'allocation, doivent se situer entre le 1er octobre et le 31 mars suivant.

Art. 17. L'allocation complémentaire est fixée à 7,19 EUR jusqu'au 30 juin 2005 et à 7,44 EUR à partir du 1^{er} juillet 2005. Ces allocations sont dues 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.

Art. 18. 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. 19. Le paiement par l'employeur de l'allocation visée à l'article 17 s'effectue le jour du paiement des salaires qui suit la ou les périodes de chômage.

CHAPITRE VIII. *Durée du travail*

Art. 20. La durée hebdomadaire du travail reste maintenue à 38 heures.

CHAPITRE IX. *Prime de fin d'année*

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.

Art. 16. De dagen werkloosheid wegens vorst **en/of** sneeuw waarvoor de vergoeding wordt betaald, **moeten** tussen 1 oktober en 31 maart daaropvolgend vallen.

Art. 17. De aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op 7,19 EUR tot 30 juni 2005 en op 7,44 EUR vanaf 1 juli 2005. Die uitkeringen zijn verschuldigd tot maximaal 45 werkdagen in het stelsel van de vijfdaagse werkweek voor het dienstjaar 2005. Deze vergoeding wordt vastgesteld op 7,69 EUR vanaf 1 januari 2006.

Art. 18. 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.

Art. 19. De bij artikel 17 bedoelde vergoeding wordt door de werkgever betaald op de dag van de uitbetaling van de lonen die **volgt** op de **periode** of **periodes** van werkloosheid.

HOOFDSTUK VIII. *Arbeidsduur*

Art. 20. De wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

HOOFDSTUK IX. *Eindejaarspremie*

Art. 21. 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 qui s'établit du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005.

Pour l'année 2005, 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.

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

Art. 22. La prime est payée aux ouvriers au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 23. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année, au cas par cas, il sera fait appel au président de la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, qui agira en conciliateur.

CHAPITRE X.

Fourniture de chaussures de sécurité

Art. 24. Les employeurs mettent à la disposition des ouvriers des chaussures de protection consistant en bottines ou bottes avec bouts renforcés, comme le prévoit l'article 158ter de la Réglementation générale pour la protection du travail.

Art. 21. 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.

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

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

Art. 22. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 23. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK X.

Verstrekken van veiligheidsschoeisel

Art. 24. De werkgevers stellen de werklieden veiligheidsschoeisel ter beschikking, bestaande uit bottines of laarzen met versterkte neuzen, zoals voorzien in artikel 158ter van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming.

CHAPITRE XI.

Remboursement des frais de transport

Art. 25. 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. 26. 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 XII. *Prime syndicale*

HOOFDSTUK XI.

Vergoeding van de reiskosten

Art. 25. 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. 26. **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 XII. *Vakbondspremie*

Art.27. A partir de 2003, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 129,91 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

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 dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité.

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

Art. 28. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Art. 27. Vanaf 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 129,91 EUR per jaar per effectiefwerkman die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Indien de werknemer 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 referentiejaar 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. 28. De storting die per werkgever en onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer noch collectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

Art. 29. Toute action ayant pour effet la non observance de l'article 28 peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la direction de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 30. 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 Tune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 31. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an, à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'inspection des lois sociales effectuée éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

CHAPITRE XIII.

Remboursement des frais de formation

Art. 32. Il sera octroyé 24,79 EUR par année de formation uniquement aux bénéficiaires de la prime syndicale.

CHAPITRE XIV. *Fin de carrière*

Art. 29. Elke actie die tot gevolg heeft dat artikel 28 niet in acht wordt genomen, kan een vermindering met een vierde van de storting mmebrengen; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 30. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald en door dit fonds prorata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van een van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

Art. 31. Derekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds van de werklieden der groefbedrijf worden één maal per jaar aan de vertegenwoordiger van de werkgevers voorgelegd terwijl dat de inspectie van de sociale wetten eventueel de aangiftes en de bijdragen van de werkgevers controleert.

HOOFDSTUK XIII.

Terugbetaling van de kosten voor opleiding

Art. 32. Er zal 24,79 EUR per jaar opleiding worden toegekend, en dit uitsluitend aan de rechthebbenden op de premie aan de georganiseerden.

HOOFDSTUK XIV. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 33. 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 XV. *Travail intérimaire*

Art. 34. 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 à la présente sous-commission paritaire.

Art. 33. 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 maandelijkse aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de helft van het verschil tussen het maandelijkse nettoverfertoeloon 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 XV. *Uitzendarbeid*

Art. 34. 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.

CHAPITRE XVI.

Suppression du jour de carence

Art. 35. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

CHAPITRE XVII. *Maladie de longue durée*

Art. 36. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVIII. *Prépension*

Art. 37. 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.

HOOFDSTUK XVI.

Afschaffing van de carensdag

Art. 35. Vanaf het jaar 1997, per semester, de eerste dag van de eerste periode van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft.

HOOFDSTUK XVII. *Langdurige ziekte*

Art. 36. De arbeider die minstens 2 jaar anciënniteit heeft, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVIII. *Brugpensioen*

Art. 37. 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.



Art. 38. En complément de ce qui est prévu à l'article 37, 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. 39. 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 XIX. *Formation des jeunes*

Art. 40. La formation en alternance sera favorisée par :

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

Art. 38. Ter aanvulling van wat is bepaald bij artikel 37, 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 het half-tijds-brugpensioenleeftijdte 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. 39. Het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de Paritaire Subcomités voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen en voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant" zal de brugpensioenen financieren.

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

HOOFDSTUK XIX. *Vorming van de jongeren*

Art. 40. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

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

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.

CHAPITRE XX .

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 41. 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 XXI.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 42. Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur base de l'effectif au 31 décembre 2004, durant la présente convention collective de travail.

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

HOOFDSTUK XX .

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 41. **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 XXI.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 42. 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.

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

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

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

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

Art. 43. Il y aura une réflexion paritaire au sein du secteur pour améliorer la formation.

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

Art. 44. De même, il y aura concertation sur les conditions de travail, en ce compris en matière de sécurité et d'hygiène.

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

CHAPITRE XXII. *Durée de la convention*

HOOFDSTUK XXII. *Duur van de overeenkomst*

Art. 45. La présente convention collective de travail produit ses effets 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

Art. 45 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en treedt buiten werking op 31 december 2006.