

**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 27 april 2007*

*Convention collective de travail du 27 avril 2007*

Arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik

Conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège

*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.

*HOOFDSTUK II. Beroepsclassificatie*

*CHAPITRE EL 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, de herklovers, de loshouwers, de onderhoudswerklieden (smeden, mecaniciens, magazijniers,...), de schop- en bulldozerconducteurs, de locomotiefbestuurders die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Categorie B : Geoefende werklieden :

De boorders zonder gebruik van springstoffen, de bestuurders van andere mechanische toestellen dan die welke onder de categorie „geschoolde werklieden” vermeld werden, de bestuurders van verbrijzelaars of brekers, de helpers van de onderhoudswerklieden.

Categorie C : Hulpwerklieden:

De werklieden die niet over de nodige ervaring beschikken om in een of andere van bovenvermelde categorieën geplaatst te worden.

### HOOFDSTUK III. Lonen - Arbeidsduur

Art. 4. De de minimumbarema-uurlonen en de werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 april 2007 met 0,12 EUR verhoogd.

Voor de werknemers die ten minste 19 jaar oud zijn, worden de bruto minimumuurlonen op 1 april 2007, gekoppeld aan het spilindexcijfer 104,13 van de stabilisatiereeks 103,10 tot 105,17 in een arbeidstijdregeling van veertig uren per week, vastgesteld als volgt .

Evolutie in functie van de anciënniteit  
EUR

Hulpwerkman 10,3422  
Na maximaal 3 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geoefende.

Geoefende 10,6456

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

Geoefende + 10,8423

Les mineurs, les refendeurs, les épinceurs, les ouvriers de maintenance (les mécaniciens, les électriciens, les magasiniers,...) les opérateurs de pelles mécaniques et bulldozers, les conducteurs de locomotives agréés par la Société nationale des chemins de fer belges.

Catégorie B : Ouvriers spécialisés :

Les foreurs sans usage d'explosifs, les conducteurs d'autres engins mécaniques autres que ceux définis à la catégorie des « qualifiés », les opérateurs de concasseurs, les assistants des ouvriers de maintenance.

Catégorie C : Manœuvres :

Les ouvriers qui ne disposent pas d'expérience utile pour être classés dans l'une ou l'autre des deux catégories définies ci-dessus.

### CHAPITRE III. Salaires - Durée du travail

Art. 3. Les salaires horaires minimums barémiques et effectifs sont augmentés de 0,12 EUR au 1<sup>er</sup> avril 2007.

Pour les ouvriers âgés d'au moins 19 ans, les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1<sup>er</sup> avril 2007, dans un régime de travail de quarante heures semaine, liés à l'indice 104,13 pivot de la tranche de stabilisation 103,10 à 105,17.

Evolution en fonction de l'ancienneté  
EUR

Manœuvre 10,3422  
Après 3 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé.

Spécialisé 10,6456

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

Spécialisé + 10,8423

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

Geschoolde :

- 0 jaar	11,2731
- 3 jaar	11,7430
- 5 jaar	11,8370

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde + :

- 0 jaar	11,9310
- na 3 jaar	12,0250

Beslissing van de werkgever

De brutominimumuurlonen van de geschoolden + 3 jaar worden respectievelijk verhoogd met:

- 0,09 EUR op 1 juli 2007,
- 0,09 EUR op 1 januari 2008,
- 0,09 EUR op 1 juli 2008,
- 0,09 EUR op 1 januari 2009.

Art. 6. 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.

#### HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

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

Qualifié :

- 0 an	11,2731
- 3 ans	11,7430
- 5 ans	11,8370

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié + :

- 0 an	11,9310
- après 3 ans	12,0250

Décision de l'employeur.

Les salaires horaires minimum bruts des qualifiés + 3 ans sont respectivement augmentés de :

- 0,09 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2007,
- 0,09 EUR au 1<sup>er</sup> janvier 2008,
- 0,09 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2008,
- 0,09 EUR au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Art. 6. Le régime hebdomadaire de travail est maintenu à 38 heures depuis le 1er 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.

#### CHAPITRE IV. *Primes d'équipes*

Art. 7. 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 :

0,2584 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur.

0,3759 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur.

0,8264 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

#### CHAPITRE V.

##### *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

Art. 8. De minimumuurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen en de ploegenpremies worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, dat maandelijks door het Federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie wordt vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad wordt bekend gemaakt.

Art. 9. De waarde van deze lonen en premies stijgt of daalt per schijf van 1 % bij elke beweging met hetzelfde percentage van het indexcijfer vanaf het spilindexcijfer.

Het eerste hogere spilindexcijfer wordt op 105,17 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus : 106,22 - 107,28 - 108,35 - 109,43 - 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. 10. De in artikel 8 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

Art. 7. 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 :

0,2584 EUR par heure pour les prestations de 6 à 14 heures.

0,3759 EUR par heure pour les prestations de 14 à 22 heures.

0,8264 EUR par heure pour les prestations de 22 à 6 heures.

#### CHAPITRE V.

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

Art. 8. 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 Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 9. 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 105,17.

Les pivots successifs à la hausse sont donc : 106,22 - 107,28 - 108,35 - 109,43 - 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. 10. La variation de salaires et primes visés à l'article 8 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice pivot.

## HOOFDSTUK VI.

*Premie voor het feest van "Sinte Barbara"*

Art. 11. 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.

## HOOFDSTUK VII.

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

Art. 12. 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 werkman was tewerkgesteld op het ogenblik dat zijn recht op vergoeding inging, betaalt deze vergoeding.

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.

In geval van werkloosheid wegens slecht weer of wegens economische oorzaken ontvangen de werklieden een dagelijkse aanvullende werkloosheidsuitkering van 7,94 EUR vanaf 1 januari 2007, vanaf de eerste dag van de werkloosheid tot maximum 45 werkdagen in een arbeidstijdregeling van vijf dagen per week voor het dienstjaar 2007. Deze regeling wordt op 8,19 EUR gebracht vanaf 1 januari 2008.

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.

## CHAPITRE VI.

*Prime pour la fête de la "Sainte-Barbe"*

Art. 11. 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.

## CHAPITRE VII.

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

Art. 12. Une allocation journalière est allouée aux ouvriers visés à l'article 1er 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.

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.

En cas de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques, les ouvriers reçoivent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 un complément à l'allocation de chômage d'un montant journalier de 7,94 EUR, 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 2007. Ce montant est porté à 8,19 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

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. 13. Het aantal verloren dagen wegens slecht weer of wegens werkloosheid om economische oorzaken dat recht geeft op bij artikel 12 vastgestelde uitkeringen wordt berekend over het kalenderjaar.

Art. 14. De betaling van de bij artikel 12 vastgestelde uitkeringen geschiedt samen met de uitbetaling van het loon over de periode waarin de dagen werkloosheid vallen.

#### HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 15. Vanaf 2007, wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 % van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referentieperiode van 1 november 2006 tot 31 oktober 2007.

Voor 2008, wordt dit percentage gebracht op 6 % tijdens de referentieperiode van 1 november 2007 tot 31 oktober 2008.

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

Art. 16. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 17. 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.

#### HOOFDSTUK IX.

Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten

Art. 18. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkmán gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, welk ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 13. Le nombre de journées perdues pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques donnant droit aux allocations prévues à l'article 12, se calcule en année civile.

Art. 14. Le paiement des allocations prévues à l'article 12 s'effectue en même temps que le paiement du salaire afférent à la période au cours de laquelle se situent les jours de chômage.

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

Art. 15. Depuis l'année 2007, 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 1er novembre 2006 au 31 octobre 2007.

Pour l'année 2008, ce pourcentage est porté à 6 p.c. pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2007 au 31 octobre 2008.

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

Art. 16. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 17. 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.

#### CHAPITRE IX.

*Intervention hebdomadaire dans les frais de transport*

Art. 18. 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. 19. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19quinquies van 22 december 1992, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 % 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 in gevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

#### HOOFDSTUK X. Terugbetaling van de opleiding

Art. 20. Er zal aan de vakbonden een jaarlijks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de vakbondspremie gelden.

#### HOOFDSTUK XI. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 19. 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. 20. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé aux syndicats suivant les modalités de la prime syndicale.

#### CHAPITRE XI. *Fin de carrière*

Art. 21. 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 maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de 1/2 van het verschil tussen het maandelijks netto refteloon 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. 22. Voor 2007 en 2008 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 werkman die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Indien de werkman 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.

Art. 21. 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. 22. Pour 2007 et 2008, 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 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.



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. 23. 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 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. 24. 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.

### HOOFDSTUK XIV. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 25. Vanaf het jaar 1997 wordt, per semester, de eerste dag van de eerste periode van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft.

### HOOFDSTUK XV. *Langdurige ziekte*

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. 23. 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. 24. 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.

### CHAPITRE XIV. *Suppression du jour de carence*

Art. 25. 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. 26. 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 XVII. *Vorming en vorming van de jongeren*

Art. 27. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werkopleidingsovereenkomsten.

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.

Art. 28. In toepassing van het voor de jaren 2007-2008 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de sociale partners overeen de bijdrage aan de opleidingen met 5 % te vermeerderen. Die doelstelling kan bereikt worden door een beroep te doen op OIP (Opleidings- en Inschakelingsplannen), werkopleidingsystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het FOREm en onderwijsinstellingen.

Het Opleidingsfonds wordt belast met het toezicht op de geleverde inspanningen en de verslaggeving aan het Paritair Subcomité. De werkwijze voor het toezicht worden door de bestuursraad van het Opleidingsfonds vastgelegd.

## HOOFDSTUK XVIII.

### *Tewerkstellingsbevorderende maatregelen*

Art. 29. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt deze sector zich tot :

Art. 26. 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 XVII. *Formation et formation des jeunes*

Art. 27. La formation en alternance sera favorisée par :

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

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

Art. 28. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2007-2008, les parties conviennent d'accroître de 5 p.c. le taux de participation aux formations. L'objectif peut être rencontré par le recours à des PFI (Plan formation insertion), la formation en alternance, la formation continuée du personnel en interne, le congé éducation payé, des stages en collaboration avec le Forem et les établissements scolaires.

Le Fonds de formation est chargé d'assurer le contrôle de l'effort réalisé et de faire rapport à la sous-commission paritaire. Les modalités de contrôle seront définies par le conseil d'administration du Fonds de formation.

## CHAPITRE XVIII.

### *Mesures de promotion de l'emploi*

Art. 29. 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 :

- 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 op in het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door dat subcomité.

## HOOFDSTUK XIX.

### *Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume*

Art. 30. a). 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 2006.

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

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

b) De werkgevers verbinden zich tot overleg met de vakorganisaties ter evaluatie van de arbeidsvoorwaarden teneinde te waken over de veiligheid op de arbeidsplaatsen en de toepassing van de regels inzake **hygiëne** voor de werknemers. Deze maatregel dringt zich op naar aanleiding van het vertrek van de arbeidersafgevaardigden. Een jaarlijks raamactieplan inzake veiligheid en gezondheid moet ten laatste tegen 31 december 2007 op sectorvlak opgesteld worden.

## HOOFDSTUK XX. *Vernieuwing en onderzoek en ontwikkeling*

- 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. 30. a). Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur la base de l'effectif au 31 décembre 2006, durant la présente convention collective de travail.

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

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

b). Les employeurs s'engagent à procéder avec les organisations syndicales à une concertation et une évaluation des conditions de travail en vue de prévenir la sécurité sur les lieux de travail ainsi que le respect des conditions d'hygiènes pour les travailleurs. Cette démarche s'inscrit suite au départ des délégués ouvriers. Un plan cadre d'action annuel en matière de sécurité et d'hygiène sera établi au niveau du secteur pour le 31 décembre 2007 au plus tard.

## CHAPITRE XX. *Innovation et recherche en développement*

Art. 31. Overeenkomstig het voor de jaren 2007-2008 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de partijen overeen dat, teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van vernieuwing in de bedrijven en er zoveel mogelijk werknemers bij te betrekken, op basis van hun bezorgdheden en hun ervaring, zal het onderwerp van de vernieuwing jaarlijks op de agenda van het Paritair Subcomité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermeerdering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog meegedeelde inlichtingen gerespecteerd wordt.

#### HOOFDSTUK XXI. *Geldigheid*

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007 en treedt buiten werking op 31 december 2008.

Art. 31. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2007-2008, les parties conviennent qu'en vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs - sur base de leurs préoccupations et de leur expérience -, le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire en vue d'un dialogue sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

#### CHAPITRE XXI. *Validité*

Art. 32. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008.