

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 28 februari 2014

Arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden 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, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Met de "werklieden" worden bedoeld : de werklieden en de werksters.

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 28 février 2014

Conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de la province de Liège 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.

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

HOOFDSTUK II. *Beroepsclassificatie*

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

Categorie A : Geschoolde werklieden

De schietmeesters, de herklrovers, de loshouders, 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*

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

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

Catégorie A : Ouvriers qualifiés

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'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 de l'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. De bruto minimumbarema-uurlonen zijn vastgesteld als volg op 1 maart 2014, in de regime van 40-uren werkweek, gekoppeld aan het index 100,10 spil van de stabilisatieschijf 99,09 tot 101,70.

Art. 3. Les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1er mars 2014, dans un régime de travail de quarante heures semaine, liés à l'indice 100,10, pivot de la tranche de stabilisation 99,09 à 101,70.

Evolutie in functie van de anciënniteit

	EUR
Hulpwerkmán	12,1740

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

Geofefende	12,5273
------------	---------

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

Geofefende +	12,7564
--------------	---------

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

Geschoolde :

- 0 jaar	13,2581
- 3 jaar	13,8053
- 5 jaar	13,9149

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde + :

- 0 jaar	14,0241
- na 3 jaar	14,5397
- na 5 jaar	14,6385

Evolution en fonction de l'ancienneté

	EUR
Manceuvre	12,1740

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

Spécialisé	12,5273
------------	---------

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

Spécialisé +	12,7564
--------------	---------

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

Qualifié :

- 0 an	13,2581
- 3 ans	13,8053
- 5 ans	13,9149

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié + :

- 0 an	14,0241
- après 3 ans	14,5397
- après 5 ans	14,6385

Art. 4. 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*

Art. 5. 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 :

- 0,3010 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur;
- 0,4379 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur;
- 0,9621 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

Art. 4. 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. 5. 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 :

- 0,3010 EUR par heure pour les prestations de 6 à 14 heures;
- 0,4379 EUR par heure pour les prestations de 14 à 22 heures;
- 0,9621 EUR par heure pour les prestations de 22 à 6 heures.

CHAPITRE V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 6. De minimum uurlonen, 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. 7. 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 101,10 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus : 102,11 – 103,13 – 104,16 - 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. 8. De in artikel 6 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

CHAPITRE V.

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

Art. 6. 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. 7. 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 101,10.

Les pivots successifs à la hausse sont donc : 102,11 – 103,13 – 104,16 - 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. 8. La variation de salaires et primes visés à l'article 6 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. 9. 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. *Eindejaarspremie*

Art. 10. Vanaf 2013, 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 2012 tot 31 oktober 2013.

Voor 2014, wordt dit percentage gebracht op 6 pct. tijdens de referteperiode van 1 november 2013 tot 31 oktober 2014.

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

Art. 11. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 12. 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.

CHAPITRE VI.

Prime pour la fête de la "Sainte-Barbe"

Art. 9. 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. *Prime de fin d'année*

Art. 10. Depuis l'année 2013, 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 2012 au 31 octobre 2013.

Pour l'année 2014, ce pourcentage est porté à 6 p.c. pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2013 au 31 octobre 2014.

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

Art. 11. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 12. 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 VIII.

Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten

Art. 13. 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. 14. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009, 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 in-gevolge de uitgifte van abonnementen voor werklíeden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelíjks plaats.

HOOFDSTUK IX.

Terugbetaling van de opleiding

CHAPITRE VIII.

Intervention hebdomadaire dans les frais de transport

Art. 13. 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. 14. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, 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 IX.

Remboursement de la formation

Art. 15. Er zal aan de vakbonden een jaarlijks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de vakbondspremie gelden.

Art. 15. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé aux syndicats suivant les modalités de la prime syndicale.

HOOFDSTUK X. *Beëindiging van de loopbaan*

CHAPITRE X. *Fin de carrière*

Art. 16. 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 1/2 van het verschil tussen het maandelijkse netto referenteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

Art. 16. 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.

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

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

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

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

HOOFDSTUK XI.

Toekenning van voordelen aan de georganiseerde werklieden

Art. 17. Voor 2013 en 2014 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 135 EUR per jaar per werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

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 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 135 EUR toekennen.

Art. 18. 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.

CHAPITRE XI.

Octroi d'avantages aux ouvriers syndiqués

Art. 17. Pour 2013 et 2014, 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 135 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.

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 135 EUR.

Art. 18. 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.

HOOFDSTUK XII. *Uitzendarbeid*

Art. 19. 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 XIII.
Afschaffing van de carenzdag

Art. 20. Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste dag van de eerste periode van het jaar afgeschaft.

Vanaf 1 januari 2014, wordt de carenzdag afgeschaft in toepassing van de maatregelen betreffende de harmonisering van de statuten arbeider en bediende.

HOOFDSTUK XIV. *Langdurige ziekte*

Art. 21. 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 XV.
Vorming en vorming van de jongeren

Art. 22. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;

CHAPITRE XII. *Travail intérimaire*

Art. 19. 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 XIII.
Suppression du jour de carence

Art. 20. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

A partir du 1^{er} janvier 2014, le jour de carence est supprimé en application des dispositions relatives à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

CHAPITRE XIV. *Maladie de longue durée*

Art. 21. 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 XV.
Formation et formation des jeunes

Art. 22. La formation en alternance sera favorisée par :

- l'instauration de contrat d'apprentissage industriel;

- de invoering van werkopleidingsovereenkomsten.

- 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.

Art. 23. In toepassing van het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 2013 betreffende de bijkomende vormingsinspanningen, komen de sociale partners overeen de bijdrage aan de opleidingen met 5 pct. te vermeerderen.

Art. 23. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010 et de la convention collective du 26 août 2013 concernant les efforts supplémentaires de formation, les parties conviennent d'accroître de 5 p.c. le taux de participation aux formations.

Die doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op OIP (Opleidings- en Inschakelingsplannen), werkopleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het FOREm en onderwijsinstellingen.

L'objectif peut également 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.

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waals Gewest en de Franstalige Gemeenschap inzake opleiding en beroepsinschakeling.

Dans ce cadre, les priorités seront définies dans le cadre de la convention cadre avec la Région wallonne et la Communauté française concernant la formation et l'insertion socio-professionnelle.

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.

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".

HOOFDSTUK XVI.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

CHAPITRE XVI.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 24. 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58/60 jaar ;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren;
- de invoering van een recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar;
- de invoering van een recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden en een trimester hebben gewerkt vóór de leeftijd van 17 jaar (overeenkomst nr. 92 van de Nationale Arbeidsraad).

Voor deze vier maatregelen zullen kaderovereenkomsten worden opgesteld, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de in het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door dat subcomité.

HOOFDSTUK XVII.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 25. 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 2010.

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

Art. 24. 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 au régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/60 ans ;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires;
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 56 ans ;
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans avec 40 années de carrière professionnelle et avoir travaillé un trimestre avant l'âge de 17 ans (convention n° 92 du Conseil national du travail).

Ces quatre 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 XVII.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 25. a). Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur la base de l'effectif au 31 décembre 2010, durant la présente convention collective de travail.

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.

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 2010 op sectorvlak opgesteld worden.

HOOFDSTUK XVIII.

Vernieuwing en onderzoek en ontwikkeling

Art. 26. Overeenkomstig het voor de jaren 2009-2010 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 XIX.

Indienstneming, integratie of aan het werk houden van personen met beperkte mentale of fysieke capaciteiten al dan niet veroorzaakt door een (arbeids-)ongeval of een beroepsziekte

Art. 27. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van 10 jaar in de sector zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden geplaagd.

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'hygiène 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 2010 au plus tard.

CHAPITRE XVIII.

Innovation et recherche en développement

Art. 26. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010, 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 la 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 XIX.

Embauche, intégration ou maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident (de travail) ou une maladie professionnelle

Art. 27. A la condition expresse d'une ancienneté de 10 ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

HOOFDSTUK XX. *Hospitalisatieverzekering*

Art. 28. De partijen zullen de situatie in de sector onderzoeken via het fonds voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK XXI. *Tijdskrediet*

Art. 29. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012) zal van toepassing zijn.

HOOFDSTUK XXII. *Geldigheid*

Art. 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Zij zal zwijgend worden verlengd voor een duur van een jaar tot het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

CHAPITRE XX. *Assurance hospitalisation*

Art. 28. Les parties examineront la situation dans le secteur via le fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE XXI. *Crédit-temps*

Art. 29. La convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 (Moniteur belge du 31 août 2012) sera d'application.

CHAPITRE XXII. *Validité*

Art. 30. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail.

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

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2014, gesloten in 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, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik

Samenwerkingsovereenkomst inzake opleiding, beroepsinschakeling en onderwijs in de sector van de hardsteengroeven (P.S.C. 102.02 en 102.04) bij toepassing van de kaderovereenkomst.

Deze overeenkomst wordt opgesplitst in specifieke overeenkomsten :

- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.02 102.04 - FOREm;
- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.02 102.04 - Secundair onderwijs;
- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.01 102.04 - Onderwijs voor Sociale Promotie.

Elke specifieke overeenkomst omvat de hoofddoelstellingen van de kaderovereenkomst.

Elke overeenkomst spitst zich toe op de 11 in de kaderovereenkomst vastgelegde krachtlijnen maar nog meer in het bijzonder op de volgende krachtlijnen :

1. De bevordering en de opwaardering van de beroepen van de sector in samenwerking met de FOREm en het onderwijs waarbij ondersteuning wordt verstrekt door de vzw "Le Maillet d'or" via ondermeer "Tecnipierre" en la "Fête de la Pierre".

Annexe à la convention collective de travail du 28 février 2014, conclue au sein 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, relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège

Convention de collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur des carrières (S.C.P. 102.02 et 102.04) en application de la convention cadre.

Cette convention se déclinera en conventions spécifiques :

- une convention Région wallonne - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - FOREm;
- une convention Région wallonne - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - Enseignement secondaire;
- une convention Région wallonne - Fonds de formation S.C.P. 102.01 102.04 - Enseignement de Promotion sociale.

Chaque convention spécifique reprend les principaux objectifs de la convention cadre.

Chaque convention s'articule autour des 11 axes définis dans la convention cadre mais prend plus particulièrement en compte les axes suivants :

1. La promotion et la valorisation des métiers du secteur en collaboration avec le FOREm et l'enseignement en s'appuyant sur l'asbl "Le Maillet d'or" au travers notamment de "Tecnipierre" et la "Fête de la Pierre".

2. De vastlegging van opleidingsprogramma's in functie van de verschillende beroepen teneinde de CCPQ te stijven.
 3. Bevorderen van bedrijfsstages in samenwerking met de FOREm voor de stagiaires in opleiding en het PFI; in samenwerking met het voltijds onderwijs voor technische en beroepsbekwaamheid en het alternerend leren.
 4. De uitbouw van taalopleidingen in samenwerking met het Maison des langues van de provincie Luik.
 5. Doorvoeren op het niveau van het "Opleidingsfonds" van een geregelde analyse van de arbeidsmarkt, de behoeften aan arbeidskrachten voor de verschillende beroepen en minstens een halfjaarlijkse bijsturing van de acties van het "Opleidingsfonds" in overleg met de partners.
 6. Communicatie over de werkaanbiedingen van de bedrijven in de sector met de FOREm versterken op basis van de analyse van het "Opleidingsfonds".
 7. Opdrijven van de opleidingen voor werkzoekenden met het oog op gelijke kansen wat betreft de toegang tot opleiding en werk voor alle doelgroepen. Er worden samenwerkingsverbanden opgezet tussen het "Opleidingsfonds" en "Mire" om de doelgroepen OCMW en AWIPH te bereiken.
 8. Het "Opleidingsfonds" gaat, in samenwerking met de FOREm, de voortgezette opleiding intensiveren van de werknemers van de sector op technisch gebied om aansluiting te vinden bij de evolutie van zowel de technologie als de talenkennis zulks om de aanwezigheid van de sector op gebied van export te versterken. Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar de oudere en ervaren werknemers om hun inzetbaarheid te vrijwaren met het oog op een betere overdracht van hun knowhow aan de stagiaires en de nieuwe werknemers.
2. La définition des programmes de formation en relation avec les différents métiers en vue d'alimenter la CCPQ.
 3. L'augmentation des stages en entreprise en relation avec le FOREm pour les stagiaires en formation et le PFI; en relation avec l'enseignement pour la qualification technique et professionnelle dans le plein exercice et la formation en alternance.
 4. Le développement des formations en langues en collaboration avec la maison des langues de la province de Liège.
 5. Procéder au niveau du "Fonds de formation" à une analyse régulière du marché de l'emploi, des besoins en main-d'œuvre pour les différents métiers et une adaptation au minimum semestrielle des actions du "Fonds de formation" en relation avec les partenaires.
 6. Renforcer sur la base de l'analyse du "Fonds de formation" la communication au FOREm des offres d'emploi des entreprises du secteur.
 7. Renforcer la formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi pour tous les publics. Des collaborations seront organisées par le "Fonds de formation" avec la "Mire" pour toucher le public des CPAS et de l'AWIPH.
 8. Le "Fonds de formation" va intensifier en collaboration avec le FOREm la formation continuée des travailleurs du secteur tant sur le plan technique pour suivre l'évolution de la technologie que dans le domaine des langues pour renforcer la présence du secteur au niveau de l'exportation. Une attention particulière sera réservée pour les travailleurs âgés et expérimentés pour maintenir leur employabilité en vue de favoriser la transmission de leurs connaissances aux stagiaires et aux nouveaux travailleurs.

9. Het "Opleidingsfonds" zal de vereiste contacten leggen met de competentiecentra en de hightechcentra om de mogelijkheden te overlopen om een beroep te doen op deze centra voor bepaalde functies en de te onderzoeken of het mogelijk is of er kan worden bijgedragen tot de uitbouw en de opwaardering ervan.
 10. Het "Opleidingsfonds" zal overleggen met de commissie voor de erkenning van de competenties om na te gaan welke criteria kunnen worden ingevoerd om de werknemers zonder diploma maar wier competenties op beroepsvlak zijn erkend om hun kwalificaties te laten erkennen via de validatie van hun competenties.
 11. Zoals bepaald in punt 7 zal het "Opleidingsfonds" samenwerken met "Mire" om de beroepsinschakeling te ondersteunen.
9. Le "Fonds de formation" prendra les contacts utiles avec les centres de compétences et de technologies avancées pour examiner les possibilités de recourir à ces centres pour certaines fonctions et évaluer la possibilité de contribuer au développement et la valorisation de ceux-ci.
 10. Le "Fonds de formation" s'entretiendra avec la commission de la validation des compétences pour vérifier les critères à introduire pour permettre à des travailleurs ne disposant pas d'un diplôme mais qui sont reconnus pour leur compétences dans leur métier de pouvoir faire reconnaître leur qualification au travers de la validation de leurs compétences.
 11. Comme signalé au point 7, le "Fonds de formation" sollicitera la collaboration avec la "Mire" en vue de soutenir l'insertion professionnelle.