

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021*

*Convention collective de travail du 9 décembre 2021*

Protocolakkoord IPA-onderhandelingen 2021-2022

Protocole d'accord négociations AIP 2021-2022

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.

Article 1er. 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.

Met "werklieden" worden de werklieden en werksters bedoeld.

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

Art. 2. Koopkracht

Art. 2. Pouvoir d'Achat

1. Verhoging van het minimumloon en van het effectieve loon met 8 Eurocents in de 38-uurregeling met ingang van 1/12/2021

1. Augmentation des salaires minimums et effectifs de 8 Eurocents en régime 38h avec effet au 1/12/2021

2. Compensatie zie artikel 4.2

2. Compensation voire Article 4.2

Art. 3. Einde van de loopbaan

Art. 3. Fin de carrière

1. De bestaande sectorale SWT-tijdskredietstelsels zullen worden verlengd binnen het door deze aangelegenheden vastgestelde kader, met name door de NAR (met inbegrip van de mogelijkheid om, voor de stelsels die dat toestaan, het vertrek in SWT op 30/6/2023 vast te stellen met vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot 31/12/2024).

1. Les systèmes sectoriels existants de RCC-Crédit-temps seront renouvelés par conventions collectives de travail spécifiques dans le cadre fixé par ces matières notamment par le CNT (y compris la possibilité de fixer, pour les régimes qui le permettent, le départ en RCC au 30/6/2023 avec dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31/12/2024).

2. Voor werknemers die worden ontslagen om medische redenen (definitief arbeidsongeschikt) of andere redenen voor ontslag buiten de SWT om, zal de door het bestaansfonds toegekende vergoeding worden aangepast naar gelang van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en tot het wettelijk

2. Pour les travailleurs qui sont licenciés pour des raisons médicales (actées par la médecine du travail inaptes définitivement) ou autres motifs de licenciement hors RCC, la compensation accordée par le fond d'existence sera adaptée en fonction

pensioen.

Als de werknemer geen werkloosheidsuitkering meer ontvangt, wordt de aanvulling automatisch stopgezet. Het fonds zal moeten beslissen over de toekenning van de uitkering tijdens de opzeggingstermijn van de werknemer: om medische redenen en om andere verzoeken goed te keuren.

#### Art. 4. Coronacheque

1. Toekenning van een coronabonus in de vorm van een consumptiecheque van 300 € per voltijdse werknemer voor een volledig jaar in 2021, met uitzondering van werknemers die op 1 januari 2021 langer dan een jaar afwezig zijn geweest. Prorata volgens het werkregime en voor werknemers die in de loop van 2021 in dienst treden of vertrekken. Deze coronabonus moet aan de werknemers toegekend worden uiterlijk op 31 december 2021.

2. Toekenning van een corona bonus in de vorm van een consumptiecheque van 200 € per werknemer voor de periode die niet door de loonsverhoging wordt gedekt. Deze coronabonus moet aan de werknemers toegekend worden uiterlijk op 31 december 2021.

3. De werkgevers zullen de consumptiecheques "coronapremie" in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

#### Art. 5. Maaltijdcheques

1. Verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques met 30 Eurocents op 1/1/2022
2. Verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques met 20 Eurocents op 1/9/2022
3. Geen verhoging van het werknemersaandeel.

Als de maaltijdcheques in het bedrijf al 8 euro waard zijn, zal de verhoging worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel.

de la dégressivité des allocations de chômage et jusqu'à la pension légale.

Si le travailleur ne bénéficie plus d'allocations de chômage, le complément s'arrêtera automatiquement.

Le fond devra statuer sur l'octroi de l'allocation durant la durée de préavis du travailleur : acter pour les raisons médicales et approbations du fond pour les autres demandes.

#### Art. 4. Chèque Corona

1. Octroi d'une prime corona sous forme de chèque consommation de 300 € par travailleur à temps plein pour une année complète en 2021, à l'exception des travailleurs absents depuis plus d'un an au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Prorata en fonction du régime de travail et pour les travailleurs entrés ou sortis en cours de l'année 2021. Cette prime Corona doit être octroyée aux travailleurs au plus tard le 31 décembre 2021.

2. Octroi d'une prime corona sous forme de chèque consommation de 200 € par travailleur pour la période non couverte par l'augmentation salariale. Cette prime Corona doit être octroyée aux travailleurs au plus tard le 31 décembre 2021.

3. Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention.

#### Art. 5. Chèques repas

1. Augmentation de 30 Eurocents de la valeur faciale des chèques repas au 1/1/2022
2. Augmentation de 20 Eurocents de la valeur faciale des chèques repas au 1/9/2022
3. Pas d'augmentation de la quotepart ouvrier.

Si les chèques repas sont déjà d'une valeur de 8 € en entreprise, l'augmentation sera transformée en avantage équivalent.

Art. 6. Fonds voor bestaanszekerheid

1. Verhoging met 50 Eurocents per dag werkloosheid, ongeacht het soort werkloosheid, vanaf 1 december 2021
2. Automatische indexering van het bedrag
3. Uitbreiding van bestaande regelingen

Art. 7. Uitvoering van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervolgens uitgevoerd worden door middel van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die per onderwerp worden gesloten en waarvoor bindende kracht wordt gevraagd.

Art. 8. Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Art. 6. Fonds de sécurité d'existence

1. Augmentation de 50 Eurocents par jour de chômage quel que soit le type de chômage à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021
2. Indexation automatique du montant
3. Prolongation des régimes existants

Art. 7. Exécution de la présente convention collective de travail

La présente convention collective de travail sera ultérieurement exécutée au moyen de conventions collectives sectorielles, qui seront conclues par matière et pour lesquelles la force obligatoire sera demandée.

Art. 8. *Durée de la convention*

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.