

<p>19/09/ COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2023 TOEPASBAAR OP DE WERKGEVERS EN WERKLIEDEN VAN DE ONDERNEMINGEN DIE RESSORTEREN ONDER HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET BEDRIJF VAN DE ZANDSTEEN- EN KWARTSIETGROEVEN OP HET GEHELE GRONDBEBIED VAN HET RIJK, UITGEZONDERD DE KWARTSIETGROEVEN VAN DE PROVINCIE WAALS-BRABANT</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DU 19/09/2023 APPLICABLE AUX EMPLOYEURS ET AUX OUVRIERS RESSORTISSANT A 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. ✓ DES ENTREPRISES</p>
<p>PROTOCOLAKKOORD 2023-2024</p>	<p>PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024</p>
<p><b>Artikel 1 – Toepassingsgebied</b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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.</p>	<p><b>Article 1 - Champ d'application</b></p> <p>La présente convention collective est applicable à tous les employeurs, ouvriers et ouvrières ressortissant à la sous-commission 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.</p>
<p><b>Artikel 2 – Context</b></p> <p>Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en met naleving van het koninklijk besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.</p>	<p><b>Article 2 – Contexte</b></p> <p>La présente convention est conclue en application et dans le respect de l'arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat.</p>
<p><b>Artikel 3 – Koopkrachtpremie</b></p> <p>Een koopkrachtpremie zal in 2023 toegekend worden door de bedrijven die ressorteren onder het PSC 102.04 en die in 2022 een hoge winst of uitzonderlijk hoge winst hebben behaald.</p> <p>Voor de toekenning van deze premie, verstaat men onder « winst » het resultaat dat overeenstemt met de code BNB 9904 (Winst van het boekjaar), verhoogd met de bedragen vermeld onder de codes BNB 630 (afschrijvingen en waardeverminderingen), 631/4 (waardeverminderingen) en 635/8 (voorzieningen voor risico's en kosten).</p>	<p><b>Article 3 - Prime de pouvoir d'achat</b></p> <p>Une prime de pouvoir d'achat sera accordée en 2023 par les entreprises relevant de la SCP 102.04 ayant réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022.</p> <p>Pour l'attribution de cette prime, on entend par « bénéfice » le résultat correspondant au code BNB 9904 (Bénéfice de l'exercice), majoré des montants repris sous les codes BNB 630 (amortissements et réductions de valeur), 631/4 (réductions de valeur) et 635/8 (provisions pour risque et charge).</p>

Rekening houdend met de bijzonderheden van de sector, worden beschouwd als hebbende:

- een hoge winst, de bedrijven die ressorteren onder het PSC 102.04 en die in 2022 een winst hebben behaald, en waarvan de 2022 winst hoger is dan de winst van tenminste één van de jaren 2019, 2020 of 2021.
- Een uitzonderlijk hoge winst, de bedrijven die ressorteren onder het PSC 102.04 en die in 2022 een winst hebben behaald, en waarvan de 2022 winst hoger is dan de winst van het beste jaar van de jaren 2019, 2020 of 2021.

Voor de bedrijven waarvan het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, zal er rekening gehouden worden met de boekjaren die hoofdzakelijk overeenstemmen met de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022 (vb. voor 2022 : *jaarrekeningen 2021-2022 indien het boekjaar na 30 juni eindigt – jaarrekeningen 2022-2023 indien het boekjaar vóór 1 juli begint*).

De premie, ten bedrage van 350 € (hoge winst) of 351 € (uitzonderlijk hoge winst), zal in de vorm van een consumptiecheque toegekend worden aan de op 19 september 2023 tewerkgestelde werknemers door de onderneming – in verhouding tot hun werkuren – en met minstens 1 dag effectieve prestatie in 2022. Voor de werknemers die in dienst getreden zijn in 2022, zal de premie toegekend worden naar rato van het aantal maanden van 2022 gedekt door hun arbeidsovereenkomst en/of hun arbeidsovereenkomsten voor uitzendbaarheid.

De cheques zullen uiterlijk op 15 November 2023 toegekend worden. In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging zal dit termijn conventioneel kunnen vastgesteld worden op een latere datum, maar ten laatste op 31 december 2023.

De ondernemingen die niet aan de hierboven vermelde toekenningsvoorwaarden voldoen, zijn vrijgesteld van de betaling van de premie, met het akkoord van het paritair subcomité, op basis van de beoordeling van de hierboven bepaalde winstcriteria. De aanvraag tot vrijstelling wordt gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité 102.04.

Compte tenu des particularités de l'activité du secteur, sont considérées comme ayant

- un bénéfice élevé les entreprises relevant de la SCP 102.04 ayant réalisé un bénéfice en 2022, et dont le bénéfice 2022 est supérieur à celui d'au moins une des années 2019, 2020 ou 2021.
- un bénéfice exceptionnellement élevé les entreprises relevant de la SCP 102.04 ayant réalisé un bénéfice en 2022, et dont le bénéfice 2022 est supérieur à celui de la meilleure des années 2019, 2020 ou 2021.

Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne coïncide pas avec l'année civile, il sera tenu compte des exercices comptables qui correspondent principalement avec les années 2019, 2020, 2021 et 2022 (*ex pour 2022 : comptes annuels 2021-2022 si l'exercice comptable se termine après le 30 juin – comptes annuels 2022-2023 si l'exercice comptable commence avant le 1<sup>er</sup> juillet*).

La prime, d'un montant de 350 € (bénéfice élevé) ou 351 € (bénéfice exceptionnellement élevé), sera accordée sous forme de chèque consommation aux travailleurs occupés par l'entreprise – au prorata de leur régime de travail - à la date du 19 septembre 2023 et ayant au moins 1 jour de prestation effective en 2022. Pour les travailleurs entrés en service en 2022, la prime sera octroyée au prorata du nombre de mois de 2022 couverts par leur contrat de travail et/ou leurs contrats de travail intérimaire.

Les chèques seront attribués au plus tard le 15 novembre 2023. Dans les entreprises avec délégation syndicale, ce délai pourra être conventionnellement fixé à une date ultérieure, mais au plus tard le 31 décembre 2023.

Les entreprises qui ne remplissent pas les conditions d'octroi précisées ci-dessus sont dispensées du paiement de la prime moyennant accord de la sous-commission paritaire, sur base de l'examen des critères de bénéfice définis ci-dessus. La demande de dispense est adressée au Président de la sous-commission paritaire 102.04.

<p><b>Artikel 4 – Negatieve indexering</b></p> <p>In geval van overschrijding van de drempel-index door de afgevlakte gezondheidsindex, zullen de baremieke en effectieve lonen niet gedesindexeerd worden en dit aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering;</li> <li>- bij de volgende overschrijding van de plafondindex, indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die equivalent is aan de duur gedurende dewelke de lonen niet gedesindexeerd werden.</li> </ul>	<p><b>Article 4 – Indexation négative</b></p> <p>En cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé, les salaires barémiques et effectifs ne seront pas désindexés et, ce, aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lors du prochain franchissement de l'indice-plafond par l'indice santé lissé, non-indexation</li> <li>- lors du franchissement suivant de l'indice-plafond, indexation à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires n'ont pas été désindexés</li> </ul>
<p><b>Artikel 5 - Landingsbanen</b></p> <p>De landingsbaan- en SWT-stelsels die zullen van toepassing zijn in 2023-2025 ingevolge het Sociaal akkoord van 15 maart 2023 en die een sectorale CAO vereisen zullen uitgevoerd worden op het niveau van het PSC 102.04 voor de door de stelsels toegestane duur.</p>	<p><b>Article 5 - Fin de carrière</b></p> <p>Les régimes d'emploi de fin de carrière et de RCC qui seront d'application en 2023-2025 suite à l'Accord social du 15 mars 2023 et qui nécessitent la conclusion d'une CCT sectorielle seront mis en œuvre au niveau de la SCP 102.04 pour la durée autorisée par ces régimes.</p>
<p><b>Artikel 6 - Maaltijdcheques</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques met 20 Eurocent op 1/11/2023</li> <li>2. Verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques met 30 Eurocent op 1/3/2024</li> <li>3. Geen verhoging van het werknemersaandeel</li> </ol>	<p><b>Article 6 - Chèques repas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Augmentation de 20 Euro cents de la valeur faciale des chèques repas au 1/11/2023</li> <li>2. Augmentation de 30 Euro cents de la valeur faciale des chèques repas au 1/3/2024</li> <li>3. Pas d'augmentation de la quotepart ouvrier.</li> </ol>
<p><b>Artikel 7 - Schoonmaken van persoonlijke kleding</b></p> <p>Vanaf 1 november bedraagt de schoonmaakvergoeding voor persoonlijke kleding €1,02 per gewerkte dag.</p>	<p><b>Article 7 – Nettoyage vêtements personnels</b></p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> novembre, la prime de nettoyage des vêtements personnels sera de 1.02€ par jour presté.</p>
<p><b>Artikel 8 - Bestaanszekerheid</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het bedrag van de bijkomende uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen en wegens</li> </ol>	<p><b>Article 8 - Sécurité d'existence</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le montant des allocations complémentaires de chômage temporaire pour raisons économiques</li> </ol>

<p>slechte weersomstandigheden wordt vastgesteld op 13 € vanaf 1 November 2023.</p> <p>2. De compensatie voor arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 125 euro per maand gedurende 1 jaar na 1 volledige maand afwezigheid (niet-cumulatief). Dit bedrag wordt automatisch geïndexeerd. Het wordt als volgt gefinancierd: 75 euro door de werkgever en 50 euro door het ESF. Dit bedrag geldt vanaf 1 november 2023.</p> <p>De werkgever betaalt het volledige bedrag en vraagt het verschil terug aan het fonds.</p> <p>3. De partijen verbinden zich ertoe de herfinanciering van het fonds te bespreken, indien nodig. Voorgestelde data: 6 november 2023 om 9.00 uur of 10 november 2023 om 9.00 uur.</p>	<p>et celles pour intempéries est porté à 13 € à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2023.</p> <p>2. L'indemnité pour incapacité de travail est fixée à 125€ par mois pendant 1 an après 1 mois complet d'absences (non cumulable). Ce montant est rendu indexable automatiquement. Il est financé comme suit : 75€ à charge de l'employeur et 50€ à charge du FSE. Ce montant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2023</p> <p>L'employeur verse la totalité du montant et introduit une demande auprès du fonds pour le remboursement de la différence.</p> <p>3. Un engagement est pris entre les parties afin de discuter, au niveau du fonds du refinancement si nécessaire de ce dernier. Dates proposées : 6 novembre 2023 à 9h ou le 10 novembre 2023 à 9h.</p>
<p><b>Artikel 9 – Vervoerkosten voor het woon-werkverkeer</b></p> <p>Vanaf de maand volgend op de datum van ondertekening van deze CAO is de vergoeding van de reiskosten woon-werk als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% vanaf de maand volgend op de ondertekening van deze CAO.</li> <li>- 90% vanaf 1/1/2025</li> <li>- 100% vanaf 1/1/2026</li> </ul>	<p><b>Article 9 - Frais de déplacement domicile-lieu de travail</b></p> <p>A partir du mois qui suit la date de la signature de cette convention, le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail correspond au pourcentage suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80 % à partir du mois qui suit la signature de cette CCT.</li> <li>- 90% à partir du 1/1/2025</li> <li>- 100% à partir du 1/1/2026</li> </ul>
<p><b>Artikel 10 - " Fonds voor Penibiliteit"</b></p> <p>De leden van het paritair subcomité 102.04 wachten op de resultaten van de verschillende werkgroepen in de andere paritair subcomité om de resultaten te analyseren.</p>	<p><b>Article 10 - Fonds de pénibilité</b></p> <p>Les membres de la sous-commission paritaire 102.04 sont en attente des résultats des différents groupes de travail dans les autres commissions paritaires afin d'analyser les résultats.</p>

<p><b>Artikel 14 – Sociale vrede</b></p> <p>De sociale vrede zal worden gewaarborgd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk tot 31 december 2024. Bijgevolg zal geen enkele complementaire of aanvullende eis, van algemene of collectieve aard, die de verbintenissen van de ondernemingen waarin voorzien is door deze collectieve arbeidsovereenkomst zou uitbreiden of wijzigen op welk niveau dan ook worden ingediend of ondersteund.</p> <p>Bij schending van de sociale vrede zullen de vakbondsvrijgestelden en -afgevaardigden interveniëren en zo nodig een verzoeningsbureau inschakelen.</p>	<p><b>Article 11 - Paix sociale</b></p> <p>La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu’au 31 décembre 2024. Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive, à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue à quelque niveau que ce soit.</p> <p>En cas de violation de la paix sociale, les permanents et délégués syndicaux interviendront, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.</p>
<p><b>Artikel 19 - Duur</b></p> <p>§1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is van toepassing tot 31 december 2024.</p> <p>§2. In afwijking van §1, zijn artikelen 1 en 9 van toepassing van 1 januari 2023 tot 30 juni 2025.</p>	<p><b>Article 12 - Durée</b></p> <p>§1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est d’application jusqu’au 31 décembre 2024.</p> <p>§2. Par dérogation au §1, les articles 1 et 9 sont d’application du 1er janvier 2023 au 30 juin 2025.</p>