



ERRATUM

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namu

**CCT n° 169663/CO/102.05
du 15/12/2021**

Correction dans les deux langues :

- La numérotation des chapitres doit être refaite à partir du second chapitre « XIV » qui doit devenir « XV » et ainsi de suite jusqu'à la fin.

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen

**CAO nr. 169663/CO/102.05
van 15/12/2021**

Verbetering in beide talen :

- De nummering van de hoofdstukken moet worden gewijzigd van het tweede hoofdstuk "XIV" in "XV" en zo verder tot het einde.

Beslissing van

11-08-2022

Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2021

Convention collective de travail du 15 décembre 2021

Arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE 1er. Champ d'application

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 der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur.

Onder "werklieden" wordt verstaan : de werklieden en werksters.

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

HOOFDSTUK II. *Arbeidsduur*

Art. 2. De wekelijkse arbeidsduur werd verkort tot 36 uren op 1 januari 1984, een vermindering die gepaard ging met een loonaanpassing. De wekelijkse arbeidsprestaties kunnen evenwel worden gehandhaafd op 38 uren per week. In dat geval worden de gewerkte uren boven 36 uren per week opgenomen in de vorm van tegen het normale loon betaalde compenserende verlofdagen. De uren worden opgenomen per schijf van 8 samengevoegde uren binnen de 4 weken die volgen op de week waarin deze 8 uren worden bereikt. In het raam van de flexibiliteit in de sector kan de termijn van 4 weken worden verlengd tot maximum 6 maanden bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de ondernemingen in overleg met de vakorganisaties.

HOOFDSTUK III. *Lonen*

Art. 3. Op 1 januari 2022 worden de schaallonen evenals de werkelijke minimumuurlonen met 0,08 EUR/uur verhoogd.

De minimumuurlonen van de werklieden worden vastgesteld als volgt op 1 november 2021, in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 111,27, spil van de stabilisatieschijf 109,91 tot 112,12.

CHAPITRE II. *Durée du travail*

Art. 2. La durée hebdomadaire du travail a été réduite à 36 heures au 1er janvier 1984 avec péréquation salariale. Les prestations hebdomadaires peuvent toutefois être maintenues à 38 heures par semaine. Dans ce cas, les heures prestées au-delà de 36 heures par semaine sont reprises sous forme de jours de repos compensatoires rémunérés au salaire normal. Les reprises d'heures s'effectuent par tranche de 8 heures cumulées et ce dans les 4 semaines qui suivent celle au cours de laquelle ce cumul de 8 heures est atteint. Dans le cadre de la flexibilité du secteur, le délai de 4 semaines peut être prorogé jusqu'à 6 mois maximum, par convention collective de travail conclue au sein des entreprises en accord avec les organisations syndicales.

CHAPITRE III. *Salaires*

Art.3. Au 1er janvier 2022, les salaires horaires minimums barémiques et effectifs sont augmentés de 0,08 EUR/heure.

Les salaires horaires minimums des ouvriers sont fixés comme suit, au 1er novembre 2021, dans un régime de travail de 38 heures par semaine, à l'indice santé lissé 111,27, pivot de la tranche de stabilisation 109,91 à 112,12.

	EUR		EUR
Hulpwerklieden	13,9933	Manceuvres	13,9933
Geoefenden	14,6449	Spécialisés	14,6449
Geschoolden	15,2952	Qualifiés	15,2952

Inhaalpremie

De arbeiders die op 1 januari 2022 ingeschreven zijn in het bedrijf, zullen een éénmalige inhaalpremie ontvangen ten bedrage van 130,00 EUR bruto. Deze premie wordt pro rata berekend in functie van het arbeidsregime en in functie van de begindatum van tewerkstelling voor de arbeiders die in 2021 in dienst getreden zijn. Deze premie wordt uitbetaald met de betaling van het loon van december 2021 (ofwel begin januari 2022).

Corona premie

Een corona premie wordt toegekend, in de vorm van consumptiecheques, tegen 31 december 2021. Het bedrag van de premie is vastgesteld op 250 euro voor elke werknemer die op 1 december 2021 onder contract staat.

Prime de rattrapage

Les ouvriers inscrits dans l'entreprise le 1er janvier 2022 toucheront une prime unique de rattrapage d'un montant de 130,00 EUR brut. Cette prime est calculée au prorata en fonction du régime de travail et en fonction de la date de mise au travail pour les ouvriers ayant commencé en 2021. Cette prime est payable au plus tard avec la rémunération de décembre 2021 (soit début janvier 2022).

Prime Corona

Une prime corona est octroyée, sous forme de chèques-consommation, au plus tard le 31 décembre 2021. Le montant de la prime est fixé à 250 € pour chaque travailleur sous contrat de travail au 1^{er} décembre 2021.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

Art. 4. Op 1 januari 2022 zijn de bedragen van de ploegenpremies (ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1979 tot vaststelling van een ploegenpremie) de volgende :

- 0,7206 EUR voor de namiddagploeg;
- 2,0317 EUR voor de nachtploeg.

Zij gelden voor al dan niet opeenvolgende ploegen, voor zover er tenminste drie uur verschil is ten opzichte van de normale arbeidstijdregeling voor de dag arbeid, die in het arbeidsreglement is bepaald voor de namiddag. Onder "nachtarbeid" verstaat men : alle arbeid die begint vanaf 20 uur.

CHAPITRE IV. *Primes d'équipes*

Art. 4. Au 1er janvier 2022, les montants des primes d'équipes (instaurées par la convention collective de travail du 10 décembre 1979 fixant une prime d'équipes) sont les suivants :

- 0,7206 EUR pour l'équipe de l'après-midi;
- 2,0317 EUR pour l'équipe de nuit.

Elles s'entendent pour des équipes tournantes ou non et pour autant qu'il y ait trois heures au moins de décalage par rapport à l'horaire normal de jour prévu au règlement de travail, en ce qui concerne l'après-midi. Par "travail de nuit", on entend : tout travail qui commence à partir de 20 heures.

HOOFDSTUK V.

*Koppeling van de lonen en premies aan het
indexcijfer van de consumptieprijzen*

Art. 5. Overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 23 april 2015 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015), wordt het indexcijfer van de consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

De in de artikelen 3 en 4 vastgestelde lonen en premies zijn gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex voor het Rijk, dat maandelijks wordt bepaald door het Federale Overheidsdienst Economie, KMO's, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 6. De in de artikelen 3 en 4 bedoelde lonen en premies stemmen op 1 november 2021 overeen met het referte-indexcijfer 111,27, dat de spil is van de stabilisatieschijf 109,91 tot 112,12.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde lonen en premies blijven onveranderd per reeksen van het referte-indexcijfer, zodat de hogere of lagere grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,01.

Wanneer de derde decimaal van deze berekening gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens afgerond naar de hogere eenheid.

Wanneer zij lager is dan vijf, wordt zij niet geteld.

CHAPITRE V.

*Liaison des salaires et primes à l'indice des prix à
la consommation*

Art. 5. En application de l'article 3bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

Les salaires et primes fixés aux articles 3 et 4 sont rattachés à l'indice santé lissé établi mensuellement, pour le Royaume, par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 6. Les salaires et primes visés aux articles 3 et 4 correspondent au 1er novembre 2021 à l'indice de référence 111,27 pivot de la tranche de stabilisation 109,91 à 112,12.

Art. 7. Les salaires et primes visés à l'article 5 sont stabilisés par tranches de l'indice de référence, de façon que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,01.

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. Wanneer het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de consumptieprijzen van de vorige vier maanden de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf, waarvan de grenzen worden berekend zoals wordt aangegeven in artikel 7.

Overeenkomstig artikel 3bis van de wet van 23 april 2015 betreffende de bevordering van de tewerkstelling (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015), wordt het indexcijfer van de consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

Art. 9. De overschrijding van de grens van een stabilisatieschijf geeft aanleiding tot de aanpassing van de premies en van de laatste minimumuurlo-
nen. Deze aanpassing geschiedt naar boven toe door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,01; zij geschiedt naar onder toe door ze te delen door de coëfficiënt 1,01.

Art. 10. De aanpassingen van de lonen en premies overeenkomstig artikelen 3 en 4 gaan in op de eerste dag van de volgende maand, zodra de afgevlakte gezondheidsindex één van de spilindexen overschrijdt; deze lonen en premies wijzigen niet meer zolang een nieuwe spil overschreden werd.

Art. 11. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 3 tot 10, wordt de volgende tabel opgesteld :

Art. 8. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 7.

En application de l'article 3bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

Art. 9. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des primes et des derniers salaires horaires minimums. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,01; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,01.

Art. 10. Les adaptations de salaires et primes visés aux articles 3 et 4 prennent cours le premier jour du mois suivant, dès que l'indice santé lissé a dépassé un des indices-pivots; ces salaires et primes ne se modifient plus tant qu'un nouveau pivot n'a pas été franchi.

Art. 11. Par application des dispositions des articles 3 à 10, le tableau suivant est établi :

Stabilisatieschijven			Tranches de stabilisation		
Ondergrens	Spil	Bovengrens	Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
106,67	107,74	108,82	106,67	107,74	108,82
107,74	108,82	109,91	107,74	108,82	109,91
108,82	109,91	111,01	108,82	109,91	111,01

109,91	111,01	112,12	109,91	111,01	112,12
111,01	112,12	113,24	111,01	112,12	113,24
112,12	113,24	114,37	112,12	113,24	114,37
enz.	enz.	enz.	etc.	etc.	etc.

HOOFDSTUK VI. *Premie voor "Sinte-Barbara"*

Art. 12. Ter gelegenheid van het feest van "Sinte-Barbara" wordt aan iedere werkmán een premie toegekend; het recht op deze premie en het bedrag ervan worden bepaald overeenkomstig de van kracht zijnde wetgeving op de wettelijke feestdagen.

HOOFDSTUK VII.

Aanvullende werkloosheidsvergoeding

Art. 13. Bij wijze van tegemoetkoming in de loonderving die het gevolg kan zijn van gedeeltelijke werkloosheid wordt, ongeacht de reden van de werkloosheid, met uitzondering van de technische werkloosheid, door de werkgevers aan de werklíeden van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen een dagelijkse vergoeding toegekend.

Deze vergoeding wordt betaald bovenop de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening toegekende vergoeding en zij wordt gerechtvaardigd door een formulier C3 bis dat door de werkgever regelmatig wordt ondertekend.

Vanaf 1 januari 2022 wordt de aanvullende dagvergoeding met 2% verhoogd (indexatie inhaalslag) en vastgesteld op :

- 8,40 EUR voor de werklíeden die één of meerdere personen ten laste hebben vanuit het oogpunt van de fiscale wet;
- 7,62 EUR voor de andere werklíeden.

CHAPITRE VI. *Prime de "Sainte-Barbe"*

Art. 12. A l'occasion de la fête de la "Sainte-Barbe", il est octroyé à chaque ouvrier une prime dont le droit et le montant sont déterminés conformément à la législation en vigueur sur les jours fériés légaux.

CHAPITRE VII.

Indemnité complémentaire de chômage

Art. 13. A titre d'intervention dans la perte de salaire pouvant résulter de la mise en chômage partiel, quel que soit le motif du chômage, à l'exception du chômage technique, une indemnité journalière est allouée par les employeurs aux ouvriers des entreprises visées à l'article 1er.

Cette indemnité est payée complémentairement à celle octroyée par l'Office national de l'emploi et justifiée par un formulaire C3 bis régulièrement signé par l'employeur.

Depuis le 1er janvier 2022, l'indemnité complémentaire journalière est augmentée de 2 % (rattrapage d'indexation) et est fixée à :

- 8,40 EUR pour les ouvriers ayant une ou plusieurs personnes à charge du point de vue de la loi fiscale;
- 7,62 EUR pour les autres ouvriers.

Art. 14. De aanvullende vergoeding is maximaal verschuldigd gedurende honderd dagen per kalenderjaar.

Art. 15. De werkgever betaalt de aanvullende vergoeding op de dag van de loonuitbetaling die betrekking heeft op de arbeidsperiode waarin de werkloosheidsdagen liggen die er recht op geven.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 16. Een eindejaarspremie wordt uiterlijk op 20 december toegekend aan de werklieden die op 15 november in dienst van de onderneming waren. Deze premie bedraagt 9 pct. van de brutolonen die werden verdiend in de loop van de twaalf maanden vóór 16 november van het lopende jaar.

De eindejaarspremie is pro rato temporis van de tewerkstellingsperiode verschuldigd, behalve in geval van ontslag om dringende reden : in dat geval wordt de premie niet uitbetaald.

Zij is verschuldigd aan de werkmán die pensioengerechtigd of brugpensioengerechtigd is geworden in de loop van de voorafgaande twaalf maanden, alsmede aan de rechthebbenden van de werkmán die overleden is in dezelfde periode en aan de werkmán die werd ontslagen om enige andere dan dringende redenen.

Art. 14. L'indemnité complémentaire est due, au maximum, pendant cent jours par année civile.

Art. 15. L'employeur paie l'indemnité complémentaire le jour de la paie relative à la période de travail dans laquelle se situent les jours de chômage y donnant droit.

CHAPITRE VIII. *Prime de fin d'année*

Art. 16. Une prime de fin d'année est octroyée au plus tard le 20 décembre aux ouvriers en service dans l'entreprise au 15 novembre. Cette prime se chiffre à 9 p.c. des salaires bruts gagnés dans les douze mois précédant le 16 novembre de l'année en cours.

La prime de fin d'année sera due au prorata de la période d'occupation, sauf en cas de licenciement pour motif grave où elle ne sera pas payée.

Elle est due à l'ouvrier admis à la pension ou dans le régime de chômage avec complément d'entreprise dans les douze mois précédents comme aux ayants droit de l'ouvrier décédé pendant la même période et à l'ouvrier licencié pour tout autre motif que le motif grave.

De dagen die wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg van en naar het werk door het ziekenfonds of de verzekeringsmaatschappij ten belope van maximum 300 dagen voor elke arbeidsongeschiktheid worden vergoed bovenop het gewaarborgd weekloon, worden gelijkgesteld met werkdagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK IX. *Vakbondspremie*

Art. 17. In uitvoering van de bepalingen van artikel 9 van de statuten van het "Fonds voor sociale vrede in de porseleinaarde- en zandgroeven in het zuiden van België", vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen, houdende coördinatie van de beslissingen en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid "Fonds voor sociale vrede in de porseleinaarde- en zandgroeven in het zuiden van België" genoemd, geregistreerd onder het nummer 130082/CO/102.05, wordt vanaf het sociaal dienstjaar 2017 aan de in artikel 9, b en c, van de statuten bedoelde werklieden een syndicale premie toegekend ten bedrage van 145 EUR, of 12,08 EUR per volledige maand tewerkstelling.

De premie wordt op 30 september van ieder jaar door het fonds aan de rechthebbenden betaald door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf" te Brussel, jaarlijks op 30 september.

Zij zal jaarlijks uiterlijk op 31 maart betaald worden.

Les jours indemnisés pour incapacité de travail due à la maladie, aux accidents du travail et sur le chemin du travail, par la mutualité ou la compagnie d'assurance, au-delà du salaire hebdomadaire garanti et à concurrence de 300 jours maximum par incapacité, sont assimilés à des jours de travail pour le calcul de la prime de fin d'année.

CHAPITRE IX. *Prime syndicale*

Art. 17. En exécution des dispositions de l'article 9 des statuts du "Fonds de paix sociale des carrières de kaolin et de sable du sud de la Belgique", fixés par la convention collective de travail du 30 septembre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur, portant coordination des décisions et des conventions collectives de travail concernant les statuts du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de paix sociale des carrières de kaolin et de sable du sud de la Belgique", enregistrée sous le numéro 130082/CO/102.05, il est octroyé aux ouvriers visés à l'article 9, b et c des statuts, à partir de l'exercice social 2017 une prime syndicale d'un montant de 145 EUR, soit 12,08 EUR par mois entier d'occupation.

La prime est payée aux bénéficiaires par le fonds, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers de l'industrie des carrières" à Bruxelles, le 30 septembre de chaque année.

Elle sera payée au plus tard le 31 mars de chaque année.

HOOFDSTUK X.

Tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerskosten van de werklieden en werksters

CHAPITRE X.

Intervention des employeurs dans les frais de transport des ouvriers et ouvrières

Art. 18. a) Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 19octies van 20 februari 2009 en nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan minstens 100 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, dit overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit getroffen in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

b) Voor wat de andere vervoermiddelen betreft : die worden tegen 100 pct. terugbetaald.

c) Vanaf 1 november 2017 krijgen de werklieden een bijdrage van 0,23 EUR/km voor de kilometers die effectief met de fiets worden afgelegd tussen de woon- en de werkplaats.

Deze bijdrage wordt verhoogd tot 0,24 EUR/km vanaf 1 november 2019.

d) De sociale partners bevelen het gebruik aan van elk alternatief vervoermiddel voor de auto.

Art. 19. De terugbetaling gebeurt minstens maandelijks.

Art. 18. a) Sans préjudice de l'application des conventions collectives de travail n° 19octies du 20 février 2009 et n° 19/9 du 23 avril 2019, conclues au sein du Conseil national du travail, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent d'au moins 100 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 du travail, ce en concordance au barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une 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.

b) En ce qui concerne les autres moyens de transport, ceux-ci sont également remboursés à concurrence de 100 p.c..

c) Les ouvriers reçoivent à compter du 1er novembre 2017 une indemnité de 0,23 EUR/km pour le kilométrage effectif parcouru par vélo entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Cette indemnité est portée à 0,24 EUR/km à partir du 1^{er} novembre 2019.

d) Les partenaires sociaux recommandent l'utilisation de tous moyens de transport alternatifs à la voiture.

Art. 19. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

Art. 20. Deze bepalingen mogen geen beletsel vormen voor het behoud van gunstiger toestanden die op ondernemingsvlak bestaan.

Art. 20. Ces dispositions ne peuvent faire obstacle au maintien de situations plus favorables existant au niveau des entreprises.

HOOFDSTUK XI. *Werkzekerheid*

CHAPITRE XI. *Sécurité d'emploi*

Art. 21. a) Teneinde te beantwoorden aan de noden van de sector, zal een collectieve arbeidsovereenkomst over flexibiliteit op jaarbasis worden afgesloten.

Art. 21. a) Une convention collective de travail sectorielle de flexibilité sur base annuelle sera conclue afin de répondre aux nécessités du secteur.

b) Het tewerkstellingsvolume in de sector zal voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden blijven onder de uitdrukkelijke voorwaarde van het toekennen van de exploitatievergunningen van de groeven en afhankelijk van de algemene economische ontwikkelingen.

b) Le volume de l'emploi sera maintenu dans le secteur durant la durée de la présente convention collective de travail sous la condition expresse de l'approbation des permis d'exploitations des carrières et en fonction de l'évolution économique générale.

HOOFDSTUK XII. *Anciënniteitsverlof*

CHAPITRE XII. *Congé d'ancienneté*

Art. 22. Een dag verlof wordt per jaar toegekend aan de werknemer die een ervaring van 10 jaar in de sector heeft afgerond.

Art. 22. Un jour de congé est octroyé par an au travailleur ayant acquis une expérience de 10 années accomplies dans le secteur.

Vanaf 1 januari 2018 :

A partir du 1er janvier 2018 :

- Eén bijkomende dag verlof per jaar wordt toegekend aan de werknemer die een ervaring van 15 jaar in de sector heeft afgerond (te weten twee dagen per jaar);
- Eén bijkomende dag verlof per jaar wordt toegekend aan de werknemer die een ervaring van 20 jaar in de sector heeft afgerond (te weten drie dagen per jaar).

- Un jour de congé supplémentaire est octroyé par an au travailleur ayant acquis une expérience de 15 années accomplies dans le secteur (soit deux jours par an);
- Un jour de congé supplémentaire est octroyé par an au travailleur ayant acquis une expérience de 20 années accomplies dans le secteur (soit trois jours par an).

HOOFDSTUK XIII. *Tijdskrediet*

Art. 23. Het recht op tijdskrediet wordt toegekend aan de ploegenarbeiders.

HOOFDSTUK XIV.

Behoud en reclassering van slachtoffers van ongevallen en integratie van gehandicapten

Art. 24. De werkgevers gaan akkoord met het behoud en de reclassering van slachtoffers van arbeidsongevallen en de integratie van gehandicapten mits overleg, geval per geval, met de betrokken werkman.

Indien nodig, zal een paritaire dialoog opgestart worden met betrekking tot de kwestie van de herplaatsing van de slachtoffers van arbeidsongevallen binnen de sector.

HOOFDSTUK ~~XIV~~. ~~XV~~

Collectieve arbeidsovereenkomst nummer 104

Art. 25. De aandacht van de sociale partners wordt gevestigd op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 104 gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitvoering van een tewerkstellingsplan voor oudere werknemers in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 oktober 2012, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 8 november 2012.

HOOFDSTUK XVI

Harmonisatie statuten arbeiders-bedienden

CHAPITRE XIII. *Crédit-temps*

Art. 23. Le droit au crédit-temps est accordé aux ouvriers postés.

CHAPITRE XIV.

Maintien et reclassement des accidentés et intégration des personnes handicapées

Art. 24. Les employeurs marquent leur accord sur le maintien, le reclassement des accidentés du travail et l'intégration des personnes handicapées moyennant concertation avec l'ouvrier concerné, au cas par cas.

En cas de nécessité, un dialogue paritaire sera entamé sur la question du reclassement des accidentés du travail au sein du secteur.

CHAPITRE ~~XIV~~. ~~XV~~

Convention collective de travail numéro 104

Art. 25. L'attention des partenaires sociaux est attirée sur les dispositions de la convention collective de travail numéro 104 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du travail, concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24 octobre 2012, parue au Moniteur belge du 8 novembre 2012.

CHAPITRE XVI

Harmonisation statuts ouvriers-employés

Art. 26. De partijen herhalen dat ze het eens zijn over het principe van de toekenning van een toeslag op de uitkeringen bij ziekte. Deze kwestie zal in overleg door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds worden bestudeerd, met name op basis van cijfers betreffende de financiële toestand en met gebruikmaking van de bestaande bepalingen in PSC 102.08. De discussie zal ook gaan over de mogelijkheid om de opleidingsinspanningen op te voeren tot een gemiddelde van 5 dagen per jaar per werknemer, alsmede over de "goede praktijken" die op sectoraal niveau bestaan met betrekking tot de humanisering van het werk.

HOOFDSTUK XVII

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 27. Het referteloon inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt berekend rekening houdend met de eventuele vermindering "werkbonus".

HOOFDSTUK XVIII *Geldigheid*

Art. 28. 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. 26. Les parties rappellent leur accord sur le principe de l'octroi d'un complément aux indemnités « maladie ». Cette question sera examinée paritairement au niveau du conseil d'administration du fonds social, notamment sur base des données chiffrées relatives à la situation financière, et en s'inspirant des dispositions existant en SCP 102.08. La discussion portera également sur la possibilité d'accentuer les efforts de formation pour passer à 5 jours par an par travailleur en moyenne, ainsi que sur les « bonnes pratiques » existant au niveau du secteur en matière d'humanisation du travail.

CHAPITRE XVII

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 27. Le salaire de référence en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise est établi en tenant compte de l'éventuelle réduction "bonus à l'emploi".

CHAPITRE XVIII *Validité*

Art. 28. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er 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.