



ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie des car-
rières et scieries de marbres de tout le territoire
du Royaume**

**CCT n° 169665/CO/102.08
du 14/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- Dans les tableaux cités en exemple à l'article 7, tableau 2, colonne de gauche, les trois derniers montants (« 111,18, 112,29 et 113,41 ») doivent être remplacé par « 111,19, 112,31 et 113,44 ».
- A l'article 17 « uitsluiting » doit être remplacé par « **lock-out** ».
- L'article 28, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Vanaf 1 januari 2016, wordt **per jaar** één einde loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben. ».

Correction du texte français :

- L'article 9 doit être corrigé comme suit : « Les ouvriers inscrits dans l'entreprise au 1er décembre 2021 percevront une prime de rattrapage brute unique de 125,00 EUR. Cette prime est calculée au prorata pour les ouvriers ayant un emploi à temps partiel et pour les ouvriers dont le contrat de travail débute en 2021, avec le nombre d'heures travaillées au numérateur et le nombre d'heures ~~travaillées~~ **à travailler** au dénominateur selon l'horaire applicable dans l'entreprise pour les salariés occupant un poste à temps plein. »

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der mar-
mergroeven en -zagerijen op het gehele grond-
gebied van het Rijk**

**CAO nr. 169665/CO/102.08
van 14/12/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de tabellen als voorbeelden in artikel 7, tabel 2, linker kolom, de laatste drie bedragen (« 111,18, 112,29 et 113,41 ») moeten vervangen worden door « 111,19, 112,31 et 113,44 ».
- In artikel 17 moet « uitsluiting » vervangen worden door « **lock-out** ».
- Artikel 28, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Vanaf 1 januari 2016, wordt **per jaar** één einde loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : « Les ouvriers inscrits dans l'entreprise au 1er décembre 2021 percevront une prime de rattrapage brute unique de 125,00 EUR. Cette prime est calculée au prorata pour les ouvriers ayant un emploi à temps partiel et pour les ouvriers dont le contrat de travail débute en 2021, avec le nombre d'heures travaillées au numérateur et le nombre d'heures ~~travaillées~~ **à travailler** au dénominateur selon l'horaire applicable dans l'entreprise pour les salariés occupant un poste à temps plein. »

- L'article 32, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Depuis 2012, est octroyé un jour de congé au ~~travailleur~~ à l'ouvrier à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 20 années de service dans l'entreprise (en cas de travail à temps partiel, prorata sur la base du régime hebdomadaire de travail). La prise de ce congé est à fixer en concertation entre l'employeur et le travailleur concerné. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté d'un montant équivalent sera payée. »

Correction dans les deux langues :

- La référence à l'« article 11 » à l'alinéa premier de l'article 15 doit être remplacée par « article 12 ».

Décision du

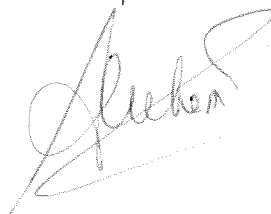
- Artikel 32, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Depuis 2012, est octroyé un jour de congé au ~~travailleur~~ à l'ouvrier à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 20 années de service dans l'entreprise (en cas de travail à temps partiel, prorata sur la base du régime hebdomadaire de travail). La prise de ce congé est à fixer en concertation entre l'employeur et le travailleur concerné. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté d'un montant équivalent sera payée. »

Verbetering in beide talen :

- De verwijzing naar « artikel 11 » in het eerste lid van artikel 15 moet vervangen worden door « artikel 12 ».

Beslissing van

08-06-2022



**Paritair Subcomité voor het bedrijf der mar-
mergroeven en -zagerijen op het gehele grond-
gebied van het Rijk**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december
2021*

Arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk ressorteren.

Onder "werklieden" worden : de arbeiders en arbeiders verstaan.

HOOFDSTUK II. Lonen en premies

Minimum uurlonen

Art. 2. Vanaf 1 januari 1984, is de arbeidstijdregeling vastgesteld op 38 uren per week.
De minimum barema uurlonen zijn de volgende op 1 januari 2021 :

	EUR
Groep 1	13,6281
Groep 2	14,1655
Groep 3	14,7328
Groep 4	15,1665

Deze schaalminima dienen te worden beschouwd als een gewaarborgd minimum uurloon, alle om het even welke premies inbegrepen, met uitsluiting van de ploegenpremies.

**Sous-commission paritaire de l'industrie des
carrières et scieries de marbres de tout le terri-
toire du Royaume**

*Convention collective de travail du 14 décembre
2021*

Conditions de travail

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Salaires et primes

Salaires horaires minima

Art. 2. Depuis le 1er janvier 1984, la durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.
Les salaires horaires minima barémiques sont les suivants au 1er janvier 2021 :

	EUR
Groupe 1	13,6281
Groupe 2	14,1655
Groupe 3	14,7328
Groupe 4	15,1665

Ces minima barémiques s'entendent comme un salaire horaire minimum garanti, toutes les primes généralement quelconques comprises, à l'exclusion des primes d'équipes.

Deze minimum uurlonen gelden voor de werklieden die met normaal rendement werken en stemmen overeen met de indexreeks 106,84 tot 107,90 (afgevlakte gezondheidsindex zoals gedefinieerd in de wet van 23 april 2015).

Aangezien deze lonen niet werden verlaagd bij het terugvallen van de afgevlakte index in september 2020 (107,85) onder de 107,90, heeft ook de eerste overschrijding van dit niveau in februari 2021 (107,93) geen invloed op de lonen en de premies.

Vanaf 1 december 2021 worden de werkelijke bruto uurlonen en de bruto minimum barema-uurlonen verhoogd met 0,08 EUR.

De minimum barema uurlonen zijn de volgende op 1 december 2021 :

	EUR
Groep 1	14,1210
Groep 2	14,6748
Groep 3	15,2592
Groep 4	15,7061

Art. 3. Aan de werklieden die in ploegen werken wordt bij hun uurlonen een minimumpremie uitbetaald die als volgt is vastgesteld op 1 december 2021 in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week :

	EUR
Ochtendploeg	0
Namiddagploeg	0,9357
Nachtploeg	2,7697

De werkgever kan de gemiddelde premie als volgt berekenen :

Ces salaires horaires minima s'entendent pour des ouvriers travaillant à rendement normal et sont mis en regard de la tranche d'indice 106,84 à 107,90 (indice santé lissé tel que défini dans la loi du 23 avril 2015).

Comme ces salaires n'ont pas été réduits lorsque l'indice lissé est tombé en septembre 2020 (107,85) en dessous de 107,90, le premier dépassement de ce niveau en février 2021 (107,93) n'affecte pas non plus les salaires et les primes.

A partir du 1er décembre 2021, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 0,08 EUR.

Les salaires horaires minima barémiques sont les suivants au 1er décembre 2021 :

	EUR
Groupe 1	14,1210
Groupe 2	14,6748
Groupe 3	15,2592
Groupe 4	15,7061

Art. 3. Pour les ouvriers travaillant en équipes, il est ajouté aux salaires horaires une prime minimum établie comme suit au 1er décembre 2021 en régime de travail de 38 heures par semaine :

	EUR
Equipe du matin	0
Equipe de l'après-midi	0,9357
Equipe de nuit	2,7697

La faculté est laissée à l'employeur de calculer la prime moyenne comme suit :

Regeling van 38 uur/week

- voor de 3 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR} + 2,7697 \text{ EUR}) : 3 = 1,2351 \text{ EUR/uur};$$

- voor de 2 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR}) : 2 = 0,4679 \text{ EUR/uur.}$$

Deze premies worden geïndexeerd zoals de lonen.

Art. 4. De werklieden hebben recht op het loon van hun beroepscategorie dat in artikel 2 is bepaald. Wanneer zij bij gelegenheid in een lagere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid in een hogere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op het loon van die categorie.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de lonen en de ploegenpremies aan de afgevlakte gezondheidsindex

Art. 5. In toepassing van artikel 3bis van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

Op 1 januari 2021 is de spilindex 107,90.

Art. 6. Er zal geen negatieve toepassing van de index gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, voor zover de lonen tussen 106,84 en 107,90 schommelen. De lonen zullen aan indexcijfer 108,98 verhoogd worden.

Régime de 38 heures/semaine

- pour les 3 équipes :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR} + 2,7697 \text{ EUR}) : 3 = 1,2351 \text{ EUR/heure};$$

- pour les 2 équipes :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR}) : 2 = 0,4679 \text{ EUR/heure.}$$

Ces primes sont indexées comme les salaires.

Art. 4. Les ouvriers ont droit au salaire de leur catégorie professionnelle définie à l'article 2. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie inférieure de salaires, ils bénéficient de leur rémunération habituelle. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie supérieure, ils bénéficient du salaire de cette catégorie.

CHAPITRE III.

Liaison des salaires et des primes d'équipes à l'indice santé lissé

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.

Au 1er janvier 2021, l'indice pivot est de 107,90.

Art. 6. Il n'y aura pas d'application d'index négatif pendant la durée de la présente convention collective de travail, pour autant que les salaires varient entre 106,84 et 107,90. Les salaires seront adaptés à la hausse à l'indice 108,98.

Art. 7. Elke stijging van het indexcijfer van 1 pct. van zijn waarde geeft recht op een verhoging met 1 pct. van de lonen die op dat ogenblik betaald worden, behalve de bepalingen voorzien in artikel 6.

Uitzondering

Indien de lonen niet werden verlaagd bij het terugval-len van de afgevlakte index onder het laagste indexcijfer van de reeks, heeft ook de eerste overschrijding van dit niveau geen invloed op de lonen en de premies.

Voorbeeld :

Laagste indexcijfer van de reeks (basis 2013)	Hoogste indexcijfer van de reeks (basis 2013)
102,66	103,68
103,69	104,72
104,73	105,77
105,78	106,83
106,84	107,90
107,91	108,98
108,99	110,07

Bij toepassing van de afgevlakte gezondheidsindex zoals gedefinieerd in de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) geeft dit volgende grenswaarden :

105,78	106,83
106,84	107,90
107,91	108,98
108,99	110,07
110,08	111,17
111,18 ¹⁹	112,28
112,29 ³¹	113,40
113,41 ⁴⁴	114,53

De waarde van het indexcijfer dat als hoogste grens van de reeks is aangegeven is het indexcijfer dat overschreden moet worden om een nieuwe verhoging met 1 pct. te veroorzaken.

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. 7. Toute variation à la hausse de l'indice de 1 p.c. de sa valeur acquise donne droit à une augmentation de 1 p.c. des salaires payés à ce moment, sauf les dispositions reprises à l'article 6.

Exception

Si les salaires n'ont pas été abaissés lorsque l'indice lissé est tombé en dessous de l'indice le plus bas de la tranche, le premier dépassement de ce niveau n'a pas non plus d'influence sur les salaires et les primes.

Exemple :

Indice limite inférieure de la tranche (base 2013)	Indice limite supérieure de la tranche (base 2013)
102,66	103,68
103,69	104,72
104,73	105,77
105,78	106,83
106,84	107,90
107,91	108,98
108,99	110,07

L'application de l'indice santé lissé tel que défini dans la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015) donne les valeurs limites suivantes :

105,78	106,83
106,84	107,90
107,91	108,98
108,99	110,07
110,08	111,17
111,19	112,28
112,31	113,40
113,44	114,53

La valeur de l'indice indiqué comme limite supérieure de la tranche est l'indice qui doit être dépassé pour déclencher une augmentation nouvelle de 1 p.c..

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.

De lonen die worden uitbetaald na de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks blijven bijgevolg onveranderd zolang de afgevlakte gezondheidsindex boven het begin van de reeks blijft en de volgende reeks nog niet bereikt heeft.

Voorbeeld : De uurlonen die betaald worden ingevolge de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks 106,84 - 107,90 blijven geldig zolang het indexcijfer tussen 107,91 en 108,98 schommelt.

Art. 8. De loonwijzigingen gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop het indexcijfer van de consumptieprijzen betrekking heeft.

HOOFDSTUK IV : Premies 2021

Artikel 9 Inhaalpremie

De werklieden die op 1 december 2021 in de onderneming ingeschreven zijn, ontvangen een eenmalige inhaalpremie van 125,00 EUR bruto. Deze premie wordt voor de werklieden met een deeltijdse betrekking en de werklieden waarvan de arbeidsovereenkomst start in 2021 pro rata berekend met in de teller het aantal gepresteerde uren en in de noemer het aantal te presteren uren volgens het uurrooster van toepassing in de onderneming voor de werknemers met een voltijdse betrekking.

Deze premie is ten laatste met het loon van de maand december 2021 betaalbaar.

Artikel 10 Corona premie

Conform de bepalingen van :
Voor RSZ: Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 29 juli 2021.

Voor Fiscaliteit, solidariteitsbijdrage en loonnorm: Wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie(1), BS 29 juli 2021, art. 56 tot 67.

Les salaires payés après le dépassement de la limite supérieure de la tranche restent donc inchangés aussi longtemps que l'indice santé lissé reste au-dessus du début de la tranche et en deçà de la limite de la tranche suivante.

Exemple : Les salaires horaires payés à la suite du dépassement de la limite supérieure de la tranche 106,84 - 107,90 resteront en vigueur aussi longtemps que l'indice se situe entre 107,91 et 108,98.

Art. 8. Les variations de salaires prennent cours le premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte à l'indice des prix à la consommation

CHAPITRE IV : Primes 2021

Article 9 Prime de rattrapage

Les ouvriers inscrits dans l'entreprise au 1er décembre 2021 percevront une prime de rattrapage brute unique de 125,00 EUR. Cette prime est calculée au prorata pour les ouvriers ayant un emploi à temps partiel et pour les ouvriers dont le contrat de travail débute en 2021, avec le nombre d'heures travaillées au numérateur et le nombre d'heures travaillées au dénominateur selon l'horaire applicable dans l'entreprise pour les salariés occupant un poste à temps plein.

** à travailler*

Cette prime est payable au plus tard avec le salaire du mois de décembre 2021.

Article 10 Prime Corona

Conformément aux dispositions de :
Pour l'ONSS : Arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 29 juillet 2021.

Pour l'impôt, la contribution de solidarité et la norme salariale : Loi du 18 juillet 2021 portant mesures temporaires de soutien à la suite de la pandémie de COVID-19(1), Moniteur belge du 29 juillet 2021, art. 56 à 67.

ontvangen de werklieden onder de volgende voorwaarden een eenmalige Corona premie in de vorm van consumptiecheques voor een bedrag van 250 EUR netto.

- Onder contract bij de werkgever op het ogenblik van de uitbetaling
- Toekenning aan 25 EUR per maand waarin minstens één dag werd gewerkt, in de periode van januari 2021 tot oktober 2021.
- Worden gelijkgesteld met gewerkte dagen : de dagen met gewaarborgd loon ten gevolgen van ziekte of ongeval en werkloosheid omwille van economische redenen of slecht weer.
- Zijn vrijgesteld : de werkgevers die in 2021 reeds een minstens gelijkwaardig voordeel hebben toegekend aan hun werklieden.

Deze premie wordt in de loop van de maand december betaald.

HOOFDSTUK V. *Eindejaarspremie*

Art. 11. De werklieden die op 1 december van het lopende jaar in de onderneming ingeschreven zijn, zullen vóór 31 december van het refertejaar een jaarlijkse eindejaarspremie van 169 uren (in 39-urenstelsel) of 164,66 uren (in 38-urenstelsel) van hun individueel loon op 30 november van het refertejaar ontvangen.

Onder "individueel loon" dient te worden verstaan: het uurloon verhoogd met de premies uitgedrukt per uur, met uitzondering van de ploegenpremies.

Hebben recht op de premie naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en voor zover zij tenminste 3 maand in dienst zijn in de onderneming :

- de werklieden die op 1 december van het refertejaar ingeschreven zijn.

Hebben recht op de premie naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en pro rata tot het refertejaar, zonder op 1 december van het refertejaar ingeschreven te zijn :

les ouvriers recevront une prime Corona unique sous forme de chèques consommation pour un montant de 250 EUR net selon les conditions suivantes.

- Être sous contrat avec l'employeur au moment du paiement
- Octroi à raison de 25 EUR par mois au cours duquel au moins un jour a été travaillé, durant la période de janvier 2021 à octobre 2021
- Sont assimilés à des journées travaillées : les journées avec salaire garanti en cas de maladie ou d'accident et de chômage pour des raisons économiques ou intempéries.
- Sont exonérés : les employeurs qui ont déjà accordé une prime Corona au moins équivalent à leurs ouvriers en 2021.

Cette prime sera payée dans le courant du mois de décembre.

CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Les ouvriers inscrits dans l'entreprise le 1er décembre de l'année en cours toucheront, avant le 31 décembre de l'année de référence, une prime annuelle de fin d'année de 169 heures (en régime de 39 heures) de leur salaire individuel au 30 novembre de l'année de référence, ou 164,66 heures (en régime de 38 heures).

Par "salaire individuel" on entend : le salaire horaire, majoré des primes ramenées à l'heure, à l'exception des primes d'équipes.

Ont droit à la prime, au prorata de leurs prestations effectives et pour autant qu'ils aient un minimum de 3 mois de présence dans l'entreprise :

- les ouvriers inscrits le 1er décembre de l'année de référence.

Ont droit à la prime, au prorata de leurs prestations effectives et au prorata à l'année de référence sans être inscrits au 1er décembre de l'année de référence :

- de werklieden die door de werkgever werden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende of disciplinaire reden en voor zover zij tenminste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming;
- les ouvriers licenciés par l'employeur, sauf pour faute grave ou pour raison disciplinaire, pour autant qu'ils aient pendant l'année de référence un minimum de 3 mois de présence dans l'entreprise;
- de gepensioneerden, de werkzoekenden met bedrijfstoeslag en de rechthebbenden van de overleden werklieden voor zover zij in hun hoedanigheid als werklieden tenminste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming.
- les pensionnés, les chômeurs avec complément d'entreprise et ayants droit des ouvriers décédés pour autant qu'ils aient pendant l'année de référence un minimum de 3 mois de présence dans l'entreprise.

De effectieve activiteit van de onderneming en/of de afdelingen uitgedrukt in dagen is index 100 voor de berekening van de evenredige delen.

Le temps d'activité effectif de l'entreprise et/ou des sections, exprimé en jours, constituera l'indice 100 pour le calcul des prorata.

De dagen die verloren gingen door een arbeidsongeval, zullen worden beschouwd als effectief gewerkte dagen net als de dagen syndicale vorming.

Les journées perdues pour accident de travail seront considérées comme prestations effectives, de même que les jours de formation syndicale.

De premies die in sommige ondernemingen worden betaald voor het patroonsfeest blijven behouden, maar worden beperkt tot 24,79 EUR.

Les primes payables au niveau de certaines entreprises pour fête patronymique sont sauvegardées, mais limitées à 24,79 EUR.

HOOFDSTUK VI.

Bijkomende uitkering in geval van werkloosheid

Art. 12. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 27 en 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden, in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van het werk wegens vorst, sneeuw of ijzel, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering, die ten laste van hun werkgever valt.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst beslist de werkgever met instemming van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, van de meerderheid van het personeel, over de gepastheid om het werk volledig of gedeeltelijk stil te leggen wegens de in het 1ste lid van dit artikel opgesomde oorzaken, over de datum van deze stilligging en over de datum van de volledige of gedeeltelijke hervatting van het werk.

CHAPITRE VI.

Allocation complémentaire en cas de chômage

Art. 12. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les ouvriers visés à l'article 1er ont droit, à charge de leur employeur, au paiement d'une allocation journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail par suite de gel, de neige ou de verglas.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur, en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec la majorité du personnel, décide de l'opportunité de l'arrêt total ou partiel du travail pour les causes énumérées à l'alinéa 1er du présent article, de la date de cet arrêt et de la date de la reprise totale ou partielle du travail.

De oorzaken die vreemd zijn aan de onderneming, zoals de totale stillegging van de vervoersmiddelen, de schorsingen van de arbeid bij leveranciers of kopers, voor zover zij toegeschreven worden aan weerverlet, kunnen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering indien de onderneming, die enkel om deze vreemde redenen het werk moet staken, haar personeel uit dien hoofde werkloos stelt.

Art. 13. De in artikel 12 bepaalde uitkeringen zijn ook verschuldigd voor elke vorm van werkloosheid, uitgezonderd de technische werkloosheid. Zij worden gedurende maximum 30 dagen per jaar toegekend.

Art. 14. Het bedrag van de werkgeverstussenkomst betaald aan de werklieden bij tijdelijke werkloosheid wordt voor alle werklieden op 6,6307 EUR (bedrag op 1 januari 2017) per dag gebracht voor de eerste 30 dagen tijdelijke werkloosheid. Sinds 1 januari 2014 wordt het basisbedrag van 6,50 EUR immers geïndexeerd volgens het systeem van toepassing voor de lonen.

Sinds 1 januari 2012 en na de periode van de 30 eerste dagen tijdelijke werkloosheid vermeld in bovenstaande paragraaf wordt het bedrag van de werkgeversbijdrage dat aan de arbeiders wordt betaald bij tijdelijke werkloosheid, op 2 EUR per dag gebracht.

Dit bedrag werd vanaf 1 oktober 2017 geïndexeerd op basis van het systeem van toepassing voor de lonen.

De samenvoeging van deze uitkeringen en van de werkloosheidsuitkeringen is evenwel beperkt tot 90 pct. van het normale netto dagloon.

Art. 15. De in artikel ¹² bedoelde dagen zijn die welke worden vergoed bij toepassing van de werkloosheidsreglementering.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde uitkering wordt nochtans ook toegekend, wanneer alle andere voorwaarden zijn vervuld, aan de werklieden die van het recht op werkloosheidsuitkeringen uitgesloten zijn, in de volgende gevallen :

Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation totale des moyens de transport, les suspensions de travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, pour autant qu'elles soient dues aux intempéries, ne peuvent donner lieu au paiement de l'allocation si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 13. Les allocations prévues à l'article 12 sont également dues pour toute forme de chômage, sauf le chômage technique. Elles sont octroyées à raison de 30 jours par an au maximum.

Art. 14. Le montant de l'intervention patronale payée aux travailleurs en cas de chômage temporaire est porté à 6,6307 EUR (montant au 1er janvier 2017) par jour pour tous les ouvriers, pour les 30 premiers jours de chômage temporaire. Depuis le 1er janvier 2014, le montant de base de 6,50 EUR est en effet indexé selon le système d'application pour les salaires.

Depuis le 1er janvier 2012, au-delà de la période des 30 premiers jours de chômage temporaire mentionnée au paragraphe ci-dessus, le montant de l'intervention patronale payée aux travailleurs en cas de chômage temporaire est porté à 2 EUR par jour.

Ce montant a été indexé à partir du 1er octobre 2017 sur la base du système d'application pour les salaires.

La somme de ces allocations et des allocations de chômage est toutefois plafonnée à 90 p.c. du salaire normal journalier net.

Art. 15. Les journées visées à l'article ¹² sont celles indemnisées par application de la réglementation en matière de chômage.

Toutefois, l'allocation visée par la présente convention collective de travail est également octroyée, toutes autres conditions étant remplies, aux ouvriers qui sont exclus du droit aux allocations de chômage, dans les cas suivants :

1. wanneer zij de voorwaarden inzake stage die door de werkloosheidsreglementering worden gesteld, niet vervullen;
2. wanneer zij de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;
3. wanneer te hunnen opzichte krachtens de werkloosheidsreglementering, een sanctie werd toegepast.

Art. 16. De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover :

1. zij in de marmergroeven en -zagerijen die onder het Paritair Comité voor het groefbedrijf ressorteren tenminste negen maanden ingeschreven zijn vóór de datum van de eerste stillegging van het werk in het lopende kalenderjaar, waarvan drie maanden in de onderneming zelf;
2. zij in de onderneming niet meer dan één dag ongeoorloofd verzuim per maand aanwezigheid in deze onderneming tellen, met een maximum van negen dagen;
3. zij, vóór de datum van de uitbetaling van de uitkering, hun arbeidsovereenkomst voor werklieden niet hebben opgezegd of niet om een dringende reden door hun werkgever werden ontslagen.

Art. 17. De uitkering wordt niet toegekend voor de weerverletdagen wegens vorst, sneeuw of ijzel die in een periode van staking of uitsluiting vallen.

lock-out

Art. 18. De uitkering wordt rechtstreeks uitbetaald aan de arbeider door de werkgever die hem tewerkstelt.

De uitkering wordt uitbetaald op de gewone betaaldag van de lonen voor de periode waarin de stillegging zich heeft voorgedaan, of op een datum overeen te komen tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

1. lorsqu'ils ne satisfont pas aux conditions de stage requises par la réglementation en matière de chômage;
2. lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans;
3. lorsqu'ils ont fait l'objet d'une mesure de sanction dans le cadre de la réglementation en matière de chômage.

Art. 16. Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

1. qu'ils soient inscrits dans les carrières et scieries de marbres ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des carrières depuis au moins neuf mois avant la date du premier arrêt de travail dans l'année civile en cours, dont trois mois dans l'entreprise elle-même;
2. qu'ils ne comptent pas au sein de l'entreprise plus d'une journée d'absence injustifiée par mois de présence dans ladite entreprise, avec un maximum de neuf jours;
3. qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'allocation, remis un préavis de rupture de contrat de travail ou reçu un congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 17. L'allocation n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries dues au gel, à la neige ou au verglas survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 18. L'allocation est payée directement à l'ouvrier par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

HOOFDSTUK VII. *Fonds voor bestaanszekerheid*

Art. 19. Er is een bijdrage voorzien van 0,92 pct. van de loonmassa geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die zal teruggestort worden aan het fonds voor bestaanszekerheid van de sector.

De partijen verbinden zich ertoe om een beraad binnen het sociaal fonds te voeren over de haalbaarheid van een vergoeding van de werknemer ingeval van langdurige ziekte.

HOOFDSTUK VIII. *Syndicale premie*

Art. 20. Vanaf het boekjaar 2009, is de syndicale premie op 135 EUR/jaar gebracht. Deze premie werd verhoogd tot 145 EUR/jaar vanaf het boekjaar 2018.

HOOFDSTUK IX. *Vorming en tewerkstelling*

Art. 21. 0,20 pct. van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden aangewend voor de vorming van de werklieden van de sector en voor de personen behorend tot de risicogroepen.

Het fonds voor bestaanszekerheid van de sector zal zorgen voor de opleiding en de beroepsvervolmaking van de werklieden die in dienst worden genomen in het kader van de brugpensioneringen of van de werklieden aan wie in hetzelfde kader wordt gevraagd andere functies uit te oefenen.

Art. 22. Over alle problemen betreffende het behoud van het tewerkstellingsniveau in de ondernemingen zal voortdurend op paritair niveau overleg worden gepleegd in de ondernemingsraden of met de vakbondsafvaardigingen.

Art. 23. De jaarlijks vormingspremie is opgeheven.

CHAPITRE VII. *Fonds de sécurité d'existence*

Art. 19. Il est prévu une cotisation de 0,92 p.c. de la masse salariale, perçue par l'Office national de sécurité sociale, qui sera ristournée au fonds de sécurité d'existence du secteur.

Les parties s'engagent à mener au sein du fonds social une réflexion sur la faisabilité d'une indemnisation du travailleur en cas de maladie de longue durée.

CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 20. Depuis l'exercice 2009, la prime syndicale est portée à 135 EUR/an. Cette prime est portée à 145 EUR/an dès l'exercice 2018.

CHAPITRE IX. *Formation et emploi*

Art. 21. 0,20 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale sera affectée à la formation des ouvriers du secteur et des personnes appartenant aux groupes à risque.

Le fonds de sécurité d'existence du secteur assurera la formation et le perfectionnement des ouvriers embauchés dans le cadre des départs en prépension ou des ouvriers appelés à exercer d'autres fonctions dans le cadre de ces départs.

Art. 22. Tous les problèmes relatifs au maintien de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprise ou avec les délégations syndicales.

Art. 23. La prime de formation annuelle a été levée.

HOOFDSTUK X. *Maaltijdcheques*

Art. 24. Sinds 1 april 2014, wordt aan het arbeiderspersoneel, per werkelijk gepresteerde dag, een maaltijdcheque met een nominale waarde van 6,75 EUR toegestaan, waarvan 1,09 EUR ten laste van de arbeider.

Aan de deeltijdse wordt één maaltijdcheque toegekend per gepresteerde periode van 7 uur 36 in 38-urenstelsel of 7 uur 48 in 39-urenstelsel.

HOOFDSTUK XI.

Carenzdag en opzeggingstermijnen

Art. 25. Sinds 1 januari 2014, is er totale afschaffing van de carenzdag voor alle werklieden.

Art. 26. Er wordt naar het wettelijke kader verwezen betreffende de opzeggingstermijnen.

HOOFDSTUK XII. *Werkbaar werk*

Art. 27. De sociale partners verbinden zich ertoe om op sector- en bedrijfsniveau alle wegen te onderzoeken om de gezondheid van de werknemers te beschermen (met name het einde van hun eindeloopbaan tijdscrediet, collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 et nr. 104) en om concrete en meetbare vooruitgang te realiseren, rekening houdend met bedrijfssituaties en de behoeften van werklieden.

De sociale partners verbinden zich ertoe om een werkgroep op te richten om de sectoriële maatregelen te evalueren. Deze werkgroep evalueert ook de maatregelen inzake de vormingsinspanningen voorzien in een specifieke CAO.

CHAPITRE X. *Titres-repas*

Art. 24. Depuis le 1er avril 2014, il est octroyé au personnel ouvrier, par journée réellement prestée, un titre-repas d'une valeur faciale de 6,75 EUR, dont 1,09 EUR à charge de l'ouvrier.

Pour le travailleur à temps partiel, il sera octroyé un titre-repas par tranche de 7 heures 36 prestées en régime 38 heures ou 7 heures 48 en régime 39 heures.

CHAPITRE XI.

Jour de carence et délais de préavis

Art. 25. Depuis le 1er janvier 2014, il y a suppression totale du jour de carence pour tous les ouvriers.

Art. 26. Il est renvoyé au cadre légal en ce qui concerne les délais de préavis.

CHAPITRE XII. *Travail faisable*

Art. 27. Les partenaires sociaux s'engagent à investiguer aux niveaux sectoriel et d'entreprise toutes les pistes pour préserver la santé des travailleurs (notamment crédit-temps fin de carrière, conventions collectives de travail n° 103 et n° 104) et à mettre en œuvre des avancées concrètes et mesurables tenant compte des situations des entreprises et des besoins des ouvriers.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un groupe de travail pour évaluer les mesures sectorielles. Ce groupe de travail évalue également les mesures en matière d'efforts de formation prévues dans une convention collective de travail spécifique.

HOOFDSTUK XIII. *Eindloopbaanmaatregelen*

Art. 28. Vanaf 1 januari 2016, wordt één ^{per jaar} einde loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de leeftijdsvoorwaarde van 55 jaar teruggebracht tot 50 jaar.

Vanaf 1 januari 2022 wordt de leeftijdsvoorwaarde afgeschaft.

De partijen verbinden zich ertoe om een bijzondere aandacht te besteden aan de inrichting van het einde van de loopbaan, met name op de kwesties betreffende de werkorganisatie en de werkdruk (bij voorbeeld : problematiek van de eventuele vervangingen).

HOOFDSTUK XIV. *Vervoerskosten*

Art. 29. Er zal toepassing zijn van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers (koninklijk besluit van 28 juni 2009 - Belgisch Staatsblad van 13 juli 2009).

Vanaf 1 september 2019 zal deze financiële bijdrage vanaf de eerste kilometer aan 100 pct. van het sociaal abonnement worden uitbetaald.

De werklieden ontvangen voor de vanaf 1 oktober 2017 effectief per fiets afgelegde km woon-werkverkeer een vergoeding van 0,23 EUR/km.

Deze vergoeding wordt verhoogd tot 0,24 EUR/km vanaf 1 september 2019.

CHAPITRE XIII. *Mesures de fin de carrière*

Art. 28. A partir du 1er janvier 2016, un jour de congé de fin de carrière par an est octroyé aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans accomplis et qui disposent d'une présence effective de 25 ans dans l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2020, la condition d'âge est ramenée de 55 ans à 50 ans.

La condition d'âge sera supprimée à compter du 1er janvier 2022.

Les parties s'engagent à accorder une attention particulière à l'aménagement de la fin de carrière, notamment sur les questions touchant à l'organisation et à la charge de travail (par exemple : problématique des remplacements éventuels).

CHAPITRE XIV. *Frais de déplacement*

Art. 29. Il y aura application de la convention collective de travail numéro 19octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs (arrêté royal du 28 juin 2009 - Moniteur belge du 13 juillet 2009).

Cette intervention financière sera payée dès le premier kilomètre à 100 p.c. de l'abonnement social à partir du 1er septembre 2019.

Les ouvriers reçoivent à compter du 1er octobre 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 1er septembre 2019.

HOOFDSTUK XV.

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 (beroeps)ziekte

Art. 30. Na raadpleging met de sociale organen, zal men in de mate van het mogelijke personen met mentale en/of fysieke beperkingen, al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte, bevoordelen bij aanwerven, integreren en/of aan het werk houden.

HOOFDSTUK XVI. *Kwartsstof*

Art. 31. Er zal naleving en toepassing zijn van het Europees sociaal akkoord met betrekking tot het kristallijn silica.

HOOFDSTUK XVII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 32. Sinds 2012 wordt één verlofdag toegekend aan de voltijdse arbeider met minstens 1 effectieve werkdag in het kalenderjaar en 20 dienstjaren in de onderneming (in geval van deeltijdse arbeid : pro rata op basis van het wekelijkse arbeidsstelsel). Het moment waarop dit verlof wordt genomen, wordt bepaald in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. Als er geen verlofdag wordt gegeven, zal een anciënniteitspremie voor een equivalent bedrag worden betaald.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de voorwaarde van 20 dienstjaren gereduceerd tot 15 dienstjaren.

HOOFDSTUK XVIII. *Duur van de overeenkomst*

Art. 33. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

CHAPITRE XV.

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. 30. Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

CHAPITRE XVI. *Poussière de quartz*

Art. 31. Il y aura respect et application de l'accord social européen relatif à la silice cristalline.

CHAPITRE XVII. *Congé d'ancienneté*

Art. 32. Depuis 2012, est octroyé un jour de congé au travailleur à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 20 années de service dans l'entreprise (en cas de travail à temps partiel, prorata sur la base du régime hebdomadaire de travail). La prise de ce congé est à fixer en concertation entre l'employeur et le travailleur concerné. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté d'un montant équivalent sera payée.
* à l'ouverture

A partir du 1er janvier 2020, la condition de 20 années de service est réduite à 15 années.

CHAPITRE XVIII. *Durée de la convention*

Art. 33. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

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

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.

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

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.