

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk**

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2023*

*Convention collective de travail du 27 octobre 2023*

Arbeidsvoorwaarden (Overeenkomst geregistreerd op /CO/102.08) onder het nummer

Conditions de travail (Convention enregistrée le /CO/102.08) sous le numéro

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

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.

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.

Onder "werklieden" worden de arbeiders en arbeidsters verstaan.

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

*HOOFDSTUK II. Lonen en premies*

*CHAPITRE II. Salaires et primes*

**Minimumuurlonen**

**Salaires horaires minima**

Art. 2. Vanaf 1 januari 1984, is de arbeidstijdregeling vastgesteld op 38 uren per week.

Art. 2. Depuis le 1er janvier 1984, la durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

De minimum barema-uurlonen zijn de volgende op 1 januari 2023 :

Les salaires horaires minima barémiques sont les suivants au 1er janvier 2023 :

	EUR
Groep 1	15,7542
Groep 2	16,3721
Groep 3	17,0243
Groep 4	17,5228

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

Deze minimumuurlonen gelden voor de werklieden die met normaal rendement werken en stemmen overeen met de indexreeks 125,41 tot 126,66 (afgevlakte gezondheidsindex zoals gedefinieerd in de wet van 23 april 2015).

De minimum barema-uurlonen zijn de volgende op 1 november 2023 :

	EUR
Groep 1	15,9117
Groep 2	16,5358
Groep 3	17,1945
Groep 4	17,6980

Art. 3. Aan de werklieden die in ploegen werken wordt bij hun uurlonen een minimumpremie uitbetaald die als volgt is vastgesteld op 1 november 2023 in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week :

	EUR
Ochtendploeg	0
Namiddagploeg	1.0541
Nachtploeg	3,1210

De werkgever kan de gemiddelde premie als volgt berekenen :

Regeling van 38 uur/week

- voor de 3 ploegen :

$(0 \text{ EUR} + 1,0541 \text{ EUR} + 3,1210 \text{ EUR}) : 3 = 1,3917 \text{ EUR/uur};$

	EUR
Groupe 1	15,7542
Groupe 2	16,3721
Groupe 3	17,0243
Groupe 4	17,5228

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

Ces salaires horaires minima s'entendent pour des ouvriers travaillant à rendement normal et sont mis en regard de la tranche d'indice 125,41 à 126,66 (indice santé lissé tel que défini dans la loi du 23 avril 2015).

Les salaires horaires minima barémiques sont les suivants au 1er novembre 2023 :

	EUR
Groupe 1	15,9117
Groupe 2	16,5358
Groupe 3	17,1945
Groupe 4	17,6980

Art. 3. Pour les ouvriers travaillant en équipes, il est ajouté aux salaires horaires une prime minimum établie comme suit au 1er novembre 2023 en régime de travail de 38 heures par semaine :

	EUR
Equipe du matin	0
Equipe de l'après-midi	1.0541
Equipe de nuit	3,1210

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

Régime de 38 heures/semaine

- pour les 3 équipes :

$(0 \text{ EUR} + 1,0541 \text{ EUR} + 3,1210 \text{ EUR}) : 3 = 1,3917 \text{ EUR/heure};$

- voor de 2 ploegen :

$(0 \text{ EUR} + 1,0541 \text{ EUR}) : 2 = 0,5271 \text{ EUR/uur.}$

Deze premies worden geïndexeerd zoals de lonen.

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

### HOOFDSTUK III.

#### *Koppeling van de lonen en de ploegenpremie 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 2023 is de spilindex 125,35.

Art. 6. Er zal geen negatieve toepassing van de index gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, voor zover de lonen tussen 124,16 en 129,23 schommelen.

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

- pour les 2 équipes :

$(0 \text{ EUR} + 1,0541 \text{ EUR}) : 2 = 0,5271 \text{ EUR/heure.}$

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 2023, l'indice pivot est de 125,35.

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 124,16 et 129,23.

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

Indien de lonen niet werden verlaagd bij het terugval-  
len van de afgevlakte index onder het laagste indexcij-  
fer 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)
124,16	125,40
125,41	126,66
126,67	127,94
127,95	129,23
129,24	130,53
130,54	131,85
131,86	133,18

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

129,24	130,53
130,54	131,85
131,86	133,18
133,19	134,52
134,53	135,88
135,89	137,25
137,26	138,63
138,64	140,03

De waarde van het indexcijfer dat als hoogste grens  
van de reeks is aangegeven is het indexcijfer dat over-  
schreden 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.

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 supé- rieure de la tranche (base 2013)
124,16	125,27
125,41	126,52
126,67	127,79
127,95	129,07
129,24	130,36
130,54	131,66
131,86	132,98

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

129,24	130,53
130,54	131,85
131,86	133,18
133,19	134,52
134,53	135,88
135,89	137,25
137,26	138,63
138,39	140,03

La valeur de l'indice indiqué comme limite supé-  
rieure 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 déci-  
male 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 122,92 – 124,15 blijven geldig zolang het indexcijfer tussen 124,16 en 125,40 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. *Premie 2023-2024*

##### Art. 9. Koopkrachtpremie

In uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 zal een koopkrachtpremie worden toegekend door de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité 102.08 vallen en in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald.

Deze premie wordt uiterlijk op 15 december 2023 toegekend in de vorm van een consumptiecheque aan de werknemers die op 1 december 2023 bij de onderneming in dienst zijn. De referentieperiode wordt vastgelegd op de twaalf opeenvolgende maanden van het kalenderjaar 2022. Voor deeltijdse werknemers of werknemers die in dienst zijn getreden in 2022 wordt een rata toegepast. Voor de gehele maand is de situatie op de eerste dag van de maand bepalend (berekening in twaalfden). Perioden gewerkt als interim uitzendkracht of van afwezigheid na een arbeidsongeval worden gelijkgesteld .

Voor de toekenning van deze premie verstaan de sociale partners van het Paritair Subcomité 102.08 onder “winst”, het resultaat dat overeenkomt met de BNB-code 9904 (Winst van het boekjaar), vermeerderd met de bedragen opgenomen onder de BNB-codes 630 (afschrijvingen en verminderingen van het boekjaar), 631/4 (waardeverminderingen op voorraden) en 635/8 (voorzieningen voor risico's en kosten).

Rekening houdend met de bijzonderheden van de activiteit van de subsector worden bedrijven geacht een “hoge

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 122,92 - 124,15 resteront en vigueur aussi longtemps que l'indice se situe entre 124,16 et 125,40.

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

#### CHAPITRE IV. *Prime 2023-2024*

##### Art. 9. Prime de pouvoir d'achat

En exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023, une prime de pouvoir d'achat sera accordée par les entreprises relevant de la Sous-commission Paritaire 102.08 ayant réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022.

Cette prime sera accordée sous forme de chèque de consommation au plus tard le 15 décembre 2023, aux travailleurs occupés par l'entreprise à la date du 01 décembre 2023. La période de référence est fixée aux douze mois consécutifs de l'année civile 2022. Un prorata sera appliqué pour les travailleurs à temps partiel ou entrés en service en 2022. La situation au premier jour du mois est décisive pour tout le mois (calcul en douzièmes). Les périodes d'intérim ou d'absence après un accident du travail sont assimilées.

Pour l'attribution de cette prime, les partenaires sociaux du Sous-commission Paritaire 102.08 entendent 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 sur stocks) et 635/8 (provisions pour risques et charges).

Compte tenu des particularités de l'activité du sous-secteur, sont considérés comme ayant un « bénéfice

winst” te hebben, wanneer de bedrijven die onder het Paritair Subcomité 102.08 vallen, in 2022 winst hebben gemaakt en waarvan de winst in 2022 hoger is dan die van ten minste één uit de jaren 2019, 2020 of 2021.

De sociale partners van het Paritair Subcomité 102.08 bedoelen met “een uitzonderlijk hoge winst”, een winst in 2022 die hoger is dan die van de beste jaren 2019, 2020 of 2021.

Voor de ondernemingen waarvan het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar wordt rekening gehouden met de boekjaren die hoofdzakelijk overeenkomen met de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022 (voorbeeld voor 2022: jaarrekening 2021-2022 indien het boekjaar eindigt na 30 juni – jaarrekening 2022-2023 als het boekjaar vóór 1 juli begint).

Er zal een premie ten bedrage van 500 euro worden toegekend in de vorm van een consumptiecheque aan werknemers die aan de bovenstaande voorwaarden voldoen en in dienst zijn van bedrijven die een hoge winst hebben behaald zoals hierboven gedefinieerd.

Er zal een premie ten bedrage van 501 euro worden toegekend in de vorm van een consumptiecheque aan werknemers die aan de bovenstaande voorwaarden voldoen en die tewerkgesteld zijn bij bedrijven die een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald zoals hierboven gedefinieerd.

De ondernemingen die niet voldoen aan de hierboven gespecificeerde toekenningsvoorwaarden zijn vrijgesteld van de betaling van de premie mits toestemming van het paritair subcomité, op basis van het onderzoek van de hierboven gedefinieerde criteria.

De aanvraag tot vrijstelling wordt gericht aan de Voorzitter van het SPC 102.08.

élevé », les entreprises relevant de la Sous-commission Paritaire 102.08 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.

Les partenaires sociaux du Sous-commission Paritaire 102.08 entend par « un bénéfice exceptionnellement élevé », un bénéfice en 2022 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 comptable qui correspond principalement avec les années 2019, 2020, 2021 et 2022 (exemple 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).

Une prime d’un montant de 500 EUR sera accordée sous forme de chèque de consommation aux travailleurs qui remplissent les conditions ci-dessus, occupées par les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé comme défini ci-dessus.

Une prime d’un montant de 501 EUR sera accordée sous forme de chèque de consommation aux travailleurs qui remplissent les conditions ci-dessus, occupées par les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé comme défini ci-dessus.

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 définis ci-dessus.

La demande de dispense est adressée au Président de la SCP 102.08.

Art. 10. 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 ten minste 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 :

- de werklieden die door de werkgever werden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende of disciplinaire reden en voor zover zij ten minste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming;

- de gepensioneerden, de werkzoekenden met bedrijfstoeslag en de rechthebbenden van de overleden werklieden voor zover zij in hun hoedanigheid als werklieden ten minste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming.

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

Art. 10. 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 :

- 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;

- 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.

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. 11. 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.

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. 12. De in artikel 11 bepaalde uitkeringen zijn ook verschuldigd voor elke vorm van werkloosheid, uitgezonderd de technische werkloosheid. Zij worden gedurende maximum 30 dagen per jaar toegekend.

## CHAPITRE VI.

### *Allocation complémentaire en cas de chômage*

Art. 11. 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.

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. 12. Les allocations prévues à l'article 11 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. 13. 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.

Dit geïndexeerd bedrag is per 1 januari 2023 2.4404 EUR.:

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

Art. 14 De in artikel 11 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 :

1. wanneer zij de voorwaarden inzake stage die door de werkloosheidsreglementering worden gesteld, niet vervullen;
2. wanneer zij de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;

Art. 13. 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.

Ce montant indexé est au 1<sup>er</sup> janvier 2023 2.4404 EUR

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

Art. 14. Les journées visées à l'article 11 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. 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. wanneer te hunnen opzichte krachtens de werkloosheidsreglementering, een sanctie werd toegepast.

Art. 15. 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 ten minste 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. 16. De uitkering wordt niet toegekend voor de weerverletdagen wegens vorst, sneeuw of ijzel die in een periode van staking of lock-out vallen.

Art. 17. 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.

3. lorsqu'ils ont fait l'objet d'une mesure de sanction dans le cadre de la réglementation en matière de chômage.

Art. 15. 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. 16. 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. 17. 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.

Art. 18. 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.

Er zal een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners worden opgericht om de tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid in geval van langdurige ziekte te evalueren.

#### HOOFDSTUK VIII. *Syndicale premie*

Art. 19. 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. 20. 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. 21. 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. 22. De jaarlijks vormingspremie is opgeheven.

Art. 18. 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.

Un groupe de travail composé de représentants des partenaires sociaux sera mis en place pour évaluer l'intervention du Fonds de sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée.

#### CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 19. 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. 20. 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. 21. 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. 22. La prime de formation annuelle a été levée.

HOOFDSTUK X. *Maaltijdcheques*

Art. 23. 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. 24. Sinds 1 januari 2014, is er totale afschaffing van de carenzdag voor alle werklieden.

Art. 25. Er wordt naar het wettelijke kader verwezen betreffende de opzeggingstermijnen.

HOOFDSTUK XII. *Werkbaar werk*

Art. 26. 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 eindloopbaan tijdscrediet, collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 en 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE X. *Titres-repas*

Art. 23. 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. 24. Depuis le 1er janvier 2014, il y a suppression totale du jour de carence pour tous les ouvriers.

Art. 25. Il est renvoyé au cadre légal en ce qui concerne les délais de préavis.

CHAPITRE XII. *Travail faisable*

Art. 26. 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. *Eindeloopbaanmaatregelen*CHAPITRE XIII. *Mesures de fin de carrière*

Art. 27. Vanaf 1 januari 2016, wordt per jaar één eindeloopbaan 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.

Art. 27. 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.

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

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

Vanaf 1 januari 2022 wordt de leeftijdsvoorwaarde afgeschaft.

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

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 (bijvoorbeeld : problematiek van de eventuele vervangingen).

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).

HOOFDSTUK XIV. *Vervoerskosten*CHAPITRE XIV. *Frais de déplacement*

Art. 28. Bij toepassing van CAO nr. 19/9 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 hebben werklie-den tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en onder de daarin aangegeven voorwaarden recht op een vrij-gestelde financiële bijdrage. Deze financiële bijdrage wordt voor de werknemers van het SPC 102.08 vanaf de eerste kilometer betaald tegen 100% van het sociaal abonnement vanaf 1 september 2019.

Art. 28. En application de la CCT n° 19/9 du Conseil National du Travail du 23 avril 2019, les ouvriers ont droit pendant la période de validité de cette CCT et dans les conditions qui y sont indiqués à une indemnité exonérée. Cette intervention financière sera payée pour les ouvriers de la SCP 102.08 dès le premier kilomètre à 100 % de l'abonnement social à partir du 01 septembre 2019

Bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 164 van 24 januari 2023 hebben de werklie-den vanaf 01 oktober 2023 recht op een vrijgestelde financiële bijdrage van 0,27 EUR per kilometer voor het woon-werk verkeer afgelegd per fiets.

En application de la CCT n°164 du 24 janvier 2023, ces travailleurs ont droit à partir au 01 octobre 2023 à une indemnité exonérée de 0,27 EUR par kilomètre parcouru à vélo pour se rendre au travail et en revenir.

Het bedrag van de fietsvergoeding voor de werkelijk afgelegde afstand zal in de toekomst automatisch worden aangepast aan het belastingplafond, d.w.z. het bedrag per kilometer vastgesteld overeenkomstig artikel 6 van de CAO nr. 164, afgesloten door de Nationale Arbeidsraad op 24 januari 2023, betreffende de tussenkomst van de werkgever voor verplaatsingen per fiets van de werknemer tussen zijn woning en zijn werkplek.

#### 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. 29. 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. 30. Er zal naleving en toepassing zijn van het Europees sociaal akkoord met betrekking tot het kristallijn silica.

#### HOOFDSTUK XVII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 31. Sinds 2020 wordt één verlofdag toegekend aan de voltijdse arbeider met minstens 1 effectieve werkdag in het kalenderjaar en 15 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 gelijkwaardig bedrag worden betaald.

Le montant de l'indemnité de déplacement à bicyclette par kilomètre effectivement parcouru sera à l'avenir automatiquement adapté au plafond fiscal c'ad au montant par kilomètre fixé conformément à l'article 6 de la CCT n° 164, conclue par le Conseil national de Travail le 24 janvier 2023, concernant l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

#### 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. 29. 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. 30. Il y aura respect et application de l'accord social européen relatif à la silice cristalline.

#### CHAPITRE XVII. *Congé d'ancienneté*

Art. 31. Depuis 2020, est octroyé un jour de congé à l'ouvrier à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 15 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.

Vanaf 1 januari 2023 wordt een extra verlofdag toegekend aan de arbeider die voltijds in dienst is van de onderneming en 30 dienstjaren in deze onderneming heeft. Bij gebrek aan een vrije dag wordt door de werkgever een anciënniteitspremie of een geschenk van een gelijkwaardig bedrag of waarde betaald/aangeboden.

A partir du 01er janvier 2023, un jour de congé supplémentaire est octroyé au travailleur occupé par l'entreprise à temps plein ayant 30 années de service dans cette entreprise. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté ou un cadeau d'un montant ou valeur équivalent sera payé/offert par l'employeur.

#### HOOFDSTUK XVIII. *Duur van de overeenkomst*

#### CHAPITRE XVIII. *Durée de la convention*

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

Art. 32. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

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

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.