

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2001

Convention collective de travail du 21 juin 2001

Arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

Onder "werknemers" worden de werklieden en de werksters verstaan.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	
28 -06- 2001	24 -10- 2001	NR. N° 59347/co/102.09

HOOFDSTUK II.

Beroepenclassificatie en beroepsbekwaamheid

Art. 2. De hierna volgende classificatie wordt vastgesteld om de hiërarchie in het beroep volgens de aard van de arbeid te bepalen.

Een werkgroep zal vanaf september 2002 de hiernavolgende classificatie herbekijken, rekening houdend met de actualisering die uitgevoerd worden of reeds uitgevoerd zijn in ondernemingen uit de sector.

Art. 3. De werknemers in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen, worden in de volgende beroepencategorieën ingedeeld; degenen die in deze opsomming niet zijn opgenomen, worden op het niveau van de onderneming ingedeeld. De werkgever zal zich daarom zoveel mogelijk laten leiden door de verschillende bepalingen en de vakbondsafvaardiging inlichten, zo deze bestaat, of, bij ontstentenis ervan, de meerderheid van de werknemers.

Categorie A.

Bepaling: de werknemers die een gedeelte van de verantwoordelijkheid en een gedeelte van het gezag dragen in een bepaalde dienst.

Tot deze categorie behoren onder meer:

de chef-schietmeester, die wordt beschouwd als een werknemer die bevelen mag geven aan het personeel dat belast is met het boren en het schieten van mijnen, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen;

CHAPITRE II.

Classification et qualification professionnelle

Art. 2. La classification ci-après est établie en vue de fixer la hiérarchie dans la profession, d'après la nature du travail.

Un groupe de travail réexaminera à partir de septembre 2002 la classification ci-dessous, compte tenu des travaux d'actualisation réalisés ou en cours au sein d'entreprises du secteur.

Art. 3. Les travailleurs occupés dans les entreprises visées à l'article 1er sont répartis dans les catégories professionnelles ci-après; ceux que cette énumération ne reprend pas sont répartis au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur s'inspire, autant que possible, des différentes définitions et informe la délégation syndicale là où elle existe ou, à défaut, la majorité des travailleurs.

Catégorie A.

Définition : les travailleurs ayant une part de responsabilité et une part d'autorité dans un service déterminé.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

le chef-mineur, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé au forage et au tirage des mines, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation;

de chef-kalkbrander, die wordt beschouwd als een werknemer die bevelen mag geven aan het personeel dat belast is met het vullen van de ovens en dat verantwoordelijk is voor het inschieten, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen, onder meer inzake het doseren van de steenkolen en het aflaten van de ladingen;

de onderhoudschef, die wordt beschouwd als een werknemer of een ploegbaas die bevelen mag geven aan het personeel belast met het onderhoud van al of een gedeelte van het materiëel, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen.

Categorie B.

Bepaling : de vaklieden

Tot deze categorie behoren onder meer :

de mecaniciens, schietmeesters, leggers van spoorverbindingen, smeden, electriciens, lassers, bankwerkers, draaiers, metselaars, schrijnwerkers, bestuurders van locomotieven, die kunnen meewerken aan het herstellen, het monteren en het regelen, de schop-, kraan- of bulldozerconducteurs die uitdelven, de stokers van moderne ovens, de steenbrekers.

le chef-chaufournier, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé à l'alimentation des fours et ayant la responsabilité de l'enfournement sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation, notamment en ce qui concerne le dosage du charbon et la descente des charges;

le chef d'entretien, considéré comme un travailleur ou un brigadier pouvant commander le personnel préposé à l'entretien de tout ou partie du matériel, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation.

Catégorie B.

Définition : les travailleurs de métier.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

les mécaniciens, mineurs, poseurs de voies de raccordement, forgerons, électriciens, soudeurs, ajusteurs, tourneurs, maçons, menuisiers, conducteurs de locomotives pouvant participer au dépannage, au montage et au réglage, les conducteurs de pelle, de grue ou de bulldozer travaillant à l'extraction, les cuiseurs de fours modernes, les casseurs.

Categorie C.

Bepaling : de vaklieden van de sector "steengroeven" die een passende opleiding moeten ontvangen.

Tot deze categorie behoren onder meer :

de boorders voor mijnen of voor springbussen in rotsen, op puin en op blokken op de grond, kalkbranders, fabricagearbeiders die instaan voor de goede werking van de mechanische werktuigen welke zij moeten bedienen, de vrachtwagenbestuurders die een intensief en aanhoudend werk verrichten.

Categorie D.

Bepaling : de schieters van springbussen op blokken op de grond, de vrachtwagenbestuurders die niet in categorie C opgenomen zijn, de wagen aanhakers met volledige dagtaak.

Categorie E.

Bepaling : de meerderjarige werknemers die in een nieuw vak worden opgeleid en zij die een bepaalde arbeid uitvoeren en door de gewoonte een zekere handigheid en vaardigheid verkrijgen zonder dat er van hen speciale kundigheden worden gevergd.

Catégorie C.

Définition : les travailleurs de métier du secteur "carrières" ayant dû faire un apprentissage adéquat.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

les foreurs de mines ou de pétards au rocher, sur éboulis et sur blocs au sol, les chauffourniers, les ouvriers de fabrication ayant la responsabilité du bon fonctionnement des engins mécaniques qui leur sont confiés, les chauffeurs de camions qui fournissent un travail intensif et soutenu.

Catégorie D.

Définition : les tireurs de pétards sur blocs au sol, les chauffeurs de camions non repris à la catégorie C, les accrocheurs de wagons à temps plein.

Catégorie E.

Définition : les travailleurs majeurs en formation dans un nouveau métier et ceux qui exercent un travail déterminé dont l'habitude leur confère une certaine habilité et dextérité, sans exiger des connaissances spéciales.

Tot deze categorie behoren onder meer :

de helpers-mecaniciens, de operateurs van moderne ovens die niet verantwoordelijk zijn voor het bakken, de uithalers, de bestuurders van locomotieven op smalspoor, de leggers van "Decauvillesporen", de lossers-kraanmannen, de zakkenvullers, de wegers-pointeerdere.

Categorie F.

Bepaling : de werknemers die een lastige arbeid verrichten of welke een intensieve en aanhoudende lichaamsinspanning vergt.

Tot deze categorie behoren onder meer :

de vullers , de sorteerdere, de "taqueurs", de lossers aangesteld aan het laden en lossen van steenkolen, kalkstenen en sintels aan de oven, de helpers-metselaars.

Categorie G.

Bepaling : de werknemers die lichte arbeid verrichten waarvoor geen opleiding wordt vereist.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

les aides-mécaniciens, les opérateurs de fours modernes n'ayant pas la responsabilité de la cuisson, les défourneurs, les conducteurs de locomotives à voies étroites, les poseurs de voies "Decauville", les débardeurs-grutiers, les ensacheurs, les peseurs-pointeurs.

Catégorie F.

Définition : les travailleurs qui exercent un travail incommode ou exigeant un effort physique intense et continu.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

les verseurs, les trieurs, les taqueurs, les débardeurs préposés au chargement et au déchargement des charbons, calcaires et cendrées au four, les aides-maçons.

Catégorie G.

Définition : les travailleurs qui effectuent un travail léger n'exigeant aucun apprentissage.

HOOFDSTUK III. *Arbeidsduur*

Art. 4. A. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, blijft behouden op 36 uur 40 minuten en moet nauwgezet worden toegepast.

B. In de meeste gevallen bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 38 uur 40 minuten. Deze arbeidstijdregeling gaat gepaard met de toekenning van in de zin van de wetgeving op de feestdagen tegen het normale loon betaalde en zoals in punt F hierna bepaald ingeplande inhaalrustdagen.

Per schijf van 38 uur 40 minuten werkelijk gewerkte of hiermee gelijkgestelde uren, heeft de werknemer recht op twee uren inhaalrust.

Teneinde het inkomensbehoud te verzekeren wordt een vermenigvuldiger van 1,0345 toegepast, ofwel op de bezoldiging uitgedrukt in 40-uurregeling, ofwel op het aantal gewerkte of gelijkgestelde uren (in een uurrooster van 38 uur 40 minuten).

C. Voor de werknemers die volcontinu of in opeenvolgende ploegen werken, blijft de wekelijkse arbeidsduur behouden op 40 uur. In deze arbeidstijdregeling worden eveneens in de zin van de wetgeving op de feestdagen tegen het normale loon betaalde en zoals in punt F hierna bepaald ingeplande inhaalrustdagen toegekend.

Per schijf van 40 werkelijk gewerkte of hiermee gelijkgestelde uren heeft de werknemer recht op 3 uur en 20 minuten inhaalrust.

CHAPITRE III. *Durée du travail*

Art. 4. A. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une base annuelle, reste fixée à 36 heures 40 minutes et doit être scrupuleusement respectée.

B. En règle générale, la durée hebdomadaire effective du travail s'établit à 38 heures 40 minutes. Ce régime de travail s'accompagne de l'octroi de jours de repos compensatoires, rémunérés au salaire normal au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F. ci-dessous.

Par série de 38 heures 40 minutes effectivement prestées ou assimilées, le travailleur a droit à deux heures de repos compensatoires.

Afin d'assurer le maintien du revenu, un coefficient multiplicateur de 1,0345 est appliqué soit à la rémunération exprimée en régime 40 heures, soit au nombre d'heures prestés ou assimilées (dans un horaire de 38 heures 40 minutes).

C. Pour les travailleurs occupés en feux continus ou en équipes successives, la durée hebdomadaire effective du travail reste fixée à 40 heures. Ce régime de travail s'accompagne également de jours de repos compensatoires rémunérés au salaire normal, au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F. ci-dessous.

Par série de 40 heures effectivement prestées ou assimilées, le travailleur a droit à 3 heures 20 minutes de repos compensatoires.

D. Indien door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, door de werkgever en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties andere arbeidstijdregelingen worden vastgesteld betekent dit of zal dit betekenen dat deze bedragen en coëfficiënten verhoudingsgewijs moeten worden aangepast.

E. Per werknemer wordt een individuele rekening bijgehouden, waarin het aantal normale werkelijk gewerkte of gelijkgestelde uren, zoals hierna wordt omschreven, wordt vermeld.

Met normale wettelijke arbeidsprestaties met het oog op de toekenning van inhaalrustdagen worden gelijkgesteld :

- de tien betaalde feestdagen;
- de dagen kort verzuim;
- de dagen die recht geven op een gewaarborgd weekloon;
- de dagen die recht geven op een vergoeding waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandinkomen aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid, ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, voorziet;
- de dagen recuperatie van overuren;

D. D'autres régimes de travail fixés en conseil d'entreprise ou, à défaut, entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales impliquent ou impliqueront une adaptation proportionnelle de ces montants et coefficients.

E. Un compte individuel est tenu par travailleur indiquant le nombre d'heures normales effectivement prestées ou assimilées au sens précisé ci-après.

Sont assimilés à des prestations normales effectives pour l'octroi de jours de repos compensatoires :

- les dix jours fériés payés;
- les jours de petit chômage;
- les journées donnant lieu à un salaire hebdomadaire garanti;
- les journées donnant lieu à une indemnité visée par la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, conclue au Conseil national du travail;
- les journées de récupération d'heures supplémentaires;

- de inhaalrustdagen (met inbegrip van de dag van "Sinte-Barbara");

- les journées de repos compensatoires (y compris le jour de "Sainte-Barbe");

- de verlofdagen voor vakbondsopleiding;

- les congés pour formation syndicale;

- de dagen afwezigheid genomen in het kader van het educatief betaald verlof.

- les absences prises dans le cadre du congé-éducation payé.

Met arbeidsdagen worden evenwel niet gelijkgesteld :

Par contre, ne sont pas assimilés à du travail :

- de dagen betaald verlof;

- les congés payés;

- de dagen werkloosheid.

- les jours de chômage.

De programmatie van de inhaalrustdagen wordt vastgesteld op het niveau van de ondernemingen, rekening houdend met de eigenheid en de vereisten inzake de werking van elke dienst.

La programmation des jours de repos compensatoires est déterminée au niveau des entreprises, compte tenu des particularités et des exigences de fonctionnement de chaque service.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever en de vakbondsafvaardiging, moeten ten minste zes collectieve inhaalrustdagen - waaronder "Sinte-Barbara" vaststellen die voor de werknemers zullen gelden.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, l'employeur et la délégation syndicale doivent fixer au moins six jours de repos compensatoires collectifs - dont la "Sainte-Barbe" - qui s'imposeront aux travailleurs.

De dagen die eventueel reeds collectief werden vastgesteld, zullen worden meegerekend in dit quota.

Les jours éventuellement déjà fixés collectivement seront considérés comme compris dans ce quota.

Behalve indien een akkoord in het tegenovergestelde voorziet, mag elke inhaalrustdag niet in halve dagen of samen met dagen jaarlijkse vakantie worden genomen.

Sauf accord contraire, chaque jour de repos compensatoire ne peut être fractionné en demi-journée, ni accolé à des jours de vacances annuelles.

Zij worden slechts betaald op het ogenblik waarop zij werkelijk worden genomen. Zij worden gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de toepassing van de sociale wetten.

F. De dagen arbeidsduurvermindering worden op ondernemingsvlak ingepland, waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak die dagen binnen het kalenderjaar in te halen.

G. Over de problemen betreffende het tewerkstellingsvolume in de ondernemingen, welke het gevolg zijn van de arbeidstijdverkorting, alsmede van de meest strikte naleving van de arbeidstijdregelingen, zal er voortdurend overleg worden gepleegd in de ondernemingsraden of, bij ontstentenis hiervan, met de vakbondsafvaardigingen.

HOOFDSTUK IV.

Tewerkstelling en tewerkstelling van jongeren

Art. 5. a) De inspanningen voor tewerkstelling in 2001 en 2002 zullen onder meer geleverd worden door de uitvoering van de bepalingen betreffende de Startbaanovereenkomst, via de aanwerving van werknemers ter vervanging van voltijdse of half-tijdse bruggepensioneerde arbeiders, via de aanwerving van werknemers ter vervanging van arbeiders die hun recht op loopbaanonderbreking opnemen (3 pct.) of die in een stelsel van vrijwillig deeltijdse arbeid wensen te stappen, door 0,10 pct. van de loonmassa te wijden aan vorming en/of beroepsinschakeling van risicogroepen en door de vorming van jongeren in het raam van het industrieel leerlingwezen en het alternerend leren en werken.

Ils ne sont payés qu'au moment où ils sont effectivement pris. Ils sont assimilés à des journées pressées pour l'application des lois sociales.

F. Les jours de réduction du temps de travail sont planifiés au niveau des entreprises, compte tenu de la nécessité de récupérer ces jours dans l'année civile.

G. Les problèmes relatifs au volume de l'emploi dans les entreprises suite à la réduction du temps de travail ainsi qu'au respect le plus strict des horaires de travail feront l'objet d'une concertation permanente au sein des conseils d'entreprises ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

CHAPITRE IV.

Emploi et emploi des jeunes

Art. 5. a) Les efforts pour l'emploi en 2001 et 2002 seront réalisés notamment par la mise en oeuvre des dispositions relatives à la Convention de Premier Emploi, par l'embauche de travailleurs en remplacement d'ouvriers prépensionnés temps plein ou mi-temps, par l'embauche de travailleurs en remplacement d'ouvriers mettant en oeuvre le droit à l'interruption de carrière (3 p.c.) ou souhaitant adopter un régime de travail à temps partiel volontaire, en affectant 0,10 p.c. de la masse salariale à la formation et/ou à l'insertion professionnelle des groupes à risques, et par la formation de jeunes dans le cadre de l'apprentissage industriel et de la formation en alternance.

De doelstellingen en perspectieven inzake tewerkstelling zullen het voorwerp uitmaken van een mededeling en er zal een evaluatie van het positief effect van de tewerkstellingsmaatregelen op het niveau van de bedrijvengroepen uitgevoerd worden bij de driemaandelijke en jaarlijkse mededelingen aan de ondernemingsraden.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder "onderneming" te worden verstaan het geheel van de zetels van eenzelfde industriële groep die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

Het tewerkstellingsniveau in de sector zal einde maart 2002 en einde maart 2003 geëvalueerd worden in het paritair subcomité.

b) Om de kansen op een duurzame inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten, verbinden de ondernemingen zich ertoe de jongeren naar verhouding van 1 pct. van de personeelssterkte in werklieden van de sector in 2001 en 2002 een opleiding met kwalificatie aan te bieden in het kader van het industrieel leerlingwezen en/of van de alternerende opleiding, met inachtneming van de wettelijke bepalingen die gelden in deze domeinen.

Voor het industrieel leerlingwezen komt het aan het paritair leercomité - dat in het paritair subcomité moet worden opgericht - toe de voorwaarden inzake tewerkstelling en loon van de leerlingen vast te stellen.

Les objectifs et les prévisions d'emploi propres à chaque entreprise feront l'objet d'une information, et une évaluation de l'effet positif des mesures d'emploi au niveau des groupes d'entreprise sera effectuée au niveau des entreprises lors de l'information trimestrielle et annuelle des conseils d'entreprise.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "entreprise" l'ensemble des sièges relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume d'un même groupe industriel.

Le niveau de l'emploi dans le secteur fera l'objet d'une évaluation en sous-commission paritaire fin mars 2002 et fin mars 2003.

b) Afin d'augmenter les chances d'insertion durable des jeunes dans le marché du travail, les entreprises s'engagent à offrir à des jeunes - à concurrence de 1 p.c. de l'effectif ouvrier du secteur en 2001 et en 2002 - une formation qualifiante par le biais de l'apprentissage industriel et/ou de la formation en alternance, et ce dans le respect des dispositions légales applicables en ces domaines.

En ce qui concerne l'apprentissage industriel, il appartiendra au comité paritaire d'apprentissage industriel - à créer au sein de la sous-commission paritaire - de fixer les conditions d'occupation et de rémunération des apprentis.

De opleidingsprogramma's en hun uitvoering zullen ter kennis worden gebracht van de vakbondsorganisaties via de mededeling van deze programma's in de ondernemingsraad en, bij ontstentenis van een raad, aan de vakbondsafvaardiging.

Deze opleidingsregeling mag niet tot gevolg hebben dat een titularis door een leerling wordt vervangen.

De jongere die wordt opgeleid wordt bijgestaan door een stagemeester.

De jongeren die na afloop van hun opleiding geen betrekking zouden hebben gevonden, zullen worden opgenomen in een wervingsreserve die niet alleen bestemd is voor de ondernemingen van de sector, maar ook voor de ondernemingen die ressorteren onder de "Fédération des industries extractives et transformatrices de roches non combustibles (FEDIEX)".

De paritaire campagnes ter intensivering van de stappen ondernomen voor de bevordering van deze vormingen en van de sector zullen gevoerd worden bij de jongeren en de scholen voor technisch en beroepsonderwijs, waarbij de vakbondsorganisaties een actieve bijdrage leveren aan deze campagnes.

c) De ondernemingen verbinden zich ertoe om op iedere aanvraag van een werknemer die zijn arbeidsprestaties wil halveren, waardoor een regeling van arbeidstijdverdeling kan worden ingevoerd, gunstig te beschikken met inachtneming van een percentage van 1 pct. van hun personeelssterkte en binnen een redelijke termijn.

Les programmes de formation et leur mise en oeuvre effective seront portés à la connaissance des organisations syndicales par la communication de ces programmes au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil, à la délégation syndicale.

Le présent régime de formation ne peut avoir pour effet de remplacer un titulaire par un apprenti.

Le jeune en formation sera accompagné par un maître de stage.

Les jeunes qui, au terme de leur formation, n'auraient pas trouvé d'emploi seront versés dans une réserve de recrutement à destination non seulement des entreprises du secteur mais également des entreprises relevant de la "Fédération des industries extractives et transformatrices de roches non combustibles (FEDIEX)".

Des actions paritaires en vue d'intensifier les démarches entreprises pour la promotion de ces formations et du secteur seront menées auprès des jeunes et des écoles de l'enseignement technique et professionnel, les organisations syndicales apportant une contribution active à ces actions.

c) Les entreprises s'engagent à examiner favorablement dans la limite de 1 p.c. de leur effectif et dans un délai raisonnable toute demande d'un travailleur souhaitant réduire de moitié ses prestations et permettant d'instaurer un régime de partage du temps de travail.

De wijzen van vervanging van deze werknemers zullen worden bepaald op het niveau van de ondernemingen naargelang de vereisten inzake de arbeidsorganisatie.

Les modalités de remplacement de ces travailleurs seront déterminées au niveau des entreprises en fonction des contraintes d'organisation du travail.

Art. 6. In 2001 en 2002 wordt de bijdrage voor de risicogroepen vastgelegd op 0,10 pct. Deze wordt per kwartaal gestort aan het paritair vormingsfonds voor de werklieden van de sector kalksteen-kalkovens op rekeningnummer 310-1117468-17.

Art. 6. En 2001 et 2002, la cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 p.c. Elle sera versée trimestriellement au fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire sur le compte 310-1117468-17.

Met de geïnde bedragen, onder meer met de eventuele noodzakelijke medewerking van buitenaf, zal worden gezorgd voor de opleiding en de beroepsvervolmaking van de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van de brugpensioeringen of van de werknemers aan wie in hetzelfde kader wordt gevraagd andere functies uit te oefenen.

Les montants récoltés assureront, notamment avec les éventuels concours extérieurs nécessaires, la formation ou le perfectionnement des travailleurs embauchés dans le cadre des départs en prépension ou des travailleurs appelés à exercer d'autres fonctions dans le cadre de ces départs.

Die bedragen zullen het eveneens mogelijk maken jongeren voor vorming naar het centrum "Terre et Pierre" te sturen.

Ces montants permettront également de contribuer à l'envoi de jeunes en formation au Centre "Terre et Pierre".

Art. 7. Over specifieke en gepaste oplossingen voor de problemen inzake arbeidsorganisatie zal onbevooroordeeld op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Art. 7. Des solutions spécifiques et appropriés aux problèmes d'organisation du travail seront négociées sans à priori au niveau de l'entreprise.

Art. 8. A. De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk te stellen om geen personeel te ontslaan om conjuncturele redenen.

Art. 8. A. Les employeurs s'engagent à mettre tout en oeuvre pendant la durée de la convention collective de travail pour ne pas recourir à des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

De gedeeltelijke werkloosheid zal slechts worden ingevoerd indien dit absoluut noodzakelijk is en enkel na overleg in de ondernemingsraden of, bij onstentenis hiervan, met de vakbondsafvaardigingen.

En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation au sein des conseils d'entreprises ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

Dit overleg zal tot doel hebben de toerbeurten en de omvang van de werkloosheid zo vast te stellen dat de individuele weerslag ervan voor de werknemers zo weinig mogelijk nadelig is.

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

B. Arbeidsovereenkomst voor tijdelijke en/of uitzendarbeid

Het beroep op de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987. De aanwending ervan zal worden beperkt tot de gevallen bepaald in de wet.

De procedure betreffende de informatie naar de vakbondsafvaardiging en de werknemersorganisaties, zal verlopen zoals zij georganiseerd werd door collectieve arbeidsovereenkomst nr 36.

De ondernemingen zullen op hun niveau een ont-haalprocedure vaststellen voor uitzendkrachten teneinde de informatie van die werknemers inzake de in de onderneming geldende veiligheidsmaatregelen te verbeteren.

De informatie betreffende de evolutie en de vooruitzichten inzake arbeid zal bij de jaarlijkse en driemaandelijks mededelingen aan de ondernemingsraad worden verstrekt, overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr 9, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr 37.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

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

B. Contrat de travail temporaire et/ou intérimaire

Le recours aux contrats de travail intérimaire est organisé par la loi du 24 juillet 1987. Son utilisation sera limitée aux cas visés par la loi.

La procédure d'information de la délégation et des organisations de travailleurs sera suivie telle qu'organisée par la convention collective de travail n°36.

Les entreprises définiront à leur niveau une procédure d'accueil des travailleurs intérimaires afin d'améliorer l'information de ces travailleurs sur les mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Les informations sur l'évolution et les prévisions en matière de travail seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la convention collective de travail n° 37.

C. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, ter vervanging van een vaste werknemer en voor uitvoering van tijdelijke arbeid

C. Contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, de remplacement et pour l'exécution de travail temporaire

Specifieke gegevens betreffende de arbeidsovereenkomsten met precair statuut zullen aan de ondernemingsraad worden verstrekt met de jaarlijkse en driemaandelijke mededelingen, overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr 37.

Des données spécifiques concernant les contrats à statut précaire seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la convention collective de travail n° 37.

Bij die gelegenheid kan eveneens informatie verstrekt worden in verband met onderaanneming.

A cette occasion, une information relative à la sous-traitance pourra également être communiquée.

D. Aanwervingscriteria

D. Critères d'embauche

Ongeacht de toepassing van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 zullen de werkgevers, bij gelijke kwalificatie en bekwaamheid, met een gunstig apriori rekening houden met de kandidatuur

Sans préjudice de l'application de l'article 12 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, les employeurs prendront en compte avec un a priori favorable, à qualification et aptitude au moins égales, la candidature

- van een uitzendkracht in het geval van aanwerving in het raam van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur;
- van een werknemer tewerkgesteld voor bepaalde duur in het geval van aanwerving in het raam van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

- d'un travailleur intérimaire en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée;
- d'un travailleur occupé à durée déterminée en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée;

En dat voorzover de kandidaat geschikt is voor de betrekking.

et, ce, pour autant qu'il y ait adéquation du candidat au poste de travail.

E. Overuren

E. Heures supplémentaires

Er zal slechts beroep worden gedaan op overuren ingeval deze om economische of technische redenen noodzakelijk zouden zijn. Zij zullen worden verricht met inachtneming van de wet van 16 maart 1971.

Le recours aux heures supplémentaires sera limité aux cas où celles-ci sont nécessitées pour des raisons économiques ou techniques. Elles seront prestées dans le respect de la loi du 16 mars 1971.

F. Onderaanneming

F. Sous-traitance

Periodiek zal de Raad ingelicht worden over de vooruitzichten inzake onderaanneming. De vakbondsafvaardiging zal zo snel mogelijk op de hoogte gebracht worden van de wijzigingen ten opzichte van die vooruitzichten.

Une information sur les prévisions de sous-traitance sera périodiquement communiquée au Conseil. La délégation syndicale sera informée dans les meilleurs délais des modifications intervenues par rapport à ces prévisions.

De ondernemingen zullen erover waken de aan het personeel van de onderaannemers te verschaffen informatie inzake veiligheid te verbeteren.

Les entreprises veilleront à améliorer l'information à fournir au personnel des sous-traitants en matière de sécurité.

HOOFDSTUK V. *Lonen*

CHAPITRE V. *Salaires*

Art. 9. De minimumbasisuurlonen die op 1 januari 2001 toepasselijk zijn voor de meerderjarige werknemers die tegen het maximum rendement werken en die behoren tot de beroepencategorieën vastgesteld in artikel 3, worden als volgt vastgesteld in een wekelijkse 40-urige arbeidstijdsregeling :

Art. 9. Les salaires horaires minimums de base applicables au 1er janvier 2001 aux travailleurs majeurs travaillant à plein rendement et appartenant aux catégories professionnelles définies à l'article 3, sont exprimés en régime 40 heures/semaine et fixés comme suit :

Categorieën :	Catégories :
---------------	--------------

EUR		EUR	
A	10,2670	A	10,2670
B	10,1279	B	10,1279
C	9,9824	C	9,9824
D	9,8312	D	9,8312
E	9,7259	E	9,7259
F	9,6185	F	9,6185
G	9,5404	G	9,5404

Deze lonen stemmen overeen met de schijf 105,40 tot 106,46 van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Ces salaires correspondent à la tranche 105,40 à 106,46 de l'indice des prix à la consommation.

Art. 9bis. a) Loonvoordelen.

Bij de openingsdatum van de rekeningen die het dichtst ligt bij 1 april 2001 worden de uurlonen verhoogd met 0,1502 EUR.

Art. 9bis. a) Avantages salariaux.

A la date d'ouverture des comptes la plus proche du 1^{er} avril 2001, les salaires horaires sont majorés de 0,1502 EUR.

Bij de openingsdatum van de rekeningen die het dichtst ligt bij 1 januari 2002 worden de uurlonen verhoogd met 0,1487 EUR.

A la date d'ouverture des comptes la plus proche du 1^{er} janvier 2002, les salaires horaires sont majorés de 0,1487 EUR.

Een eenmalige compensatiepremie van 77,34 EUR, die betrekking heeft op de periode van 1 januari tot 31 maart 2001, is betaalbaar in de loop van april 2001.

Une prime unique compensatoire de 77,34 EUR, couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2001, est payable dans le courant du mois d'avril 2001.

b) Andere voordelen

Een eenmalig prestatievoordeel overeenkomend met 99,16 EUR per werknemer wordt toegekend in 2001.

b) Autres avantages

Un avantage de performance unique et non-récurrent équivalent à 99,16 EUR par travailleur est octroyé en 2001.

De toekenningsvoorwaarden van dat eenmalig voordeel worden op ondernemingsvlak vastgesteld.

Les modalités d'octroi de cet avantage unique sont définies au niveau de l'entreprise.

Art. 10. De werknemers die volledige voldoening schenken omdat zij hun vakbekwaamheid hebben verbeterd, mogen normaal binnen hun categorie op een hoger loon aanspraak maken.

Art. 10. Les travailleurs qui, par l'amélioration de leurs qualités professionnelles, donnent entière satisfaction, peuvent normalement prétendre progresser sur le plan salarial à l'intérieur de leur catégorie.

Art. 11. De in artikel 9 vermelde loonbedragen mogen geen afbreuk doen aan gunstigerE toestanden die in de ondernemingen bestaan, noch aan de individuele gevallen die een onderzoek op het niveau van de onderneming zouden vereisen.

Art. 11. Les taux de salaires dont mention à l'article 9 ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables existant sur le plan des entreprises ni aux cas individuels qui demanderaient un examen sur le plan de l'entreprise.

Art. 12. De minimumuurlonen van de werknemers die minder dan 20 jaar oud zijn worden berekend op grond van het minimumuurloon van de werknemer van ten minste 20 jaar oud van de beroepencategorie waartoe de betrokkenen behoren, verlaagd tot de volgende percentages :

Art. 12. Les salaires horaires minimums des travailleurs âgés de moins de 20 ans se calculent sur la base du salaire horaire minimum du travailleur âgé d'au moins 20 ans de la catégorie professionnelle à laquelle les intéressés appartiennent, réduit aux pourcentages ci-après :

- Pourcentages - Percentages

Ages	Non diplômés	Diplômés ou fréquentant régulièrement les cours d'une école professionnelle ou industrielle et dont les cotes atteignent au moins 60 p.c.
Leeftijden	Niet-gediplomeerden	Gediplomeerden of zij die de cursussen van een nijverheids- of beroeps-school volgen en die tenminste 60 pct. van de punten hebben behaald
-	-	-
20 ans/jaar	100	100
19 1/2 ans/jaar	90	100
19 ans/jaar	85	95
18 1/2 ans/jaar	80	90
18 ans/jaar	75	85

Art. 13. De werknemer die minder dan 20 jaar oud is en die de normale arbeid verricht van een werknemer van ten minste 20 jaar heeft recht op het loon dat overeenstemt met de beroepencategorie waartoe deze laatste behoort.

Art. 13. Le travailleur âgé de moins de 20 ans effectuant le travail normal d'un travailleur âgé d'au moins 20 ans, bénéficie du salaire correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle ce dernier appartient.

C. Werknemers die belast zijn met de schoonmaak

Art. 14. Het minimumuurloon van de werknemers die belast zijn met de schoonmaak van de lokalen, en die niet worden vermeld in de artikelen 3 en 9, wordt op 1 januari 2001 vastgesteld op 8,3614 EUR in een wekelijkse arbeidstijdregeling van 40 uren. Dat stemt overeen met de schijf 105,40 tot 106,46 van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 15. Vanaf 1 januari 2001 heeft iedere arbeider die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, recht op de betaling van maximum twee carendagen per burgerlijk jaar.

De werkgevers alsook alle werknemers en hun vertegenwoordigers zullen hun bijdrage leveren tot de lokale en sectorale initiatieven tot verlaging van de absentiegraad en de arbeidsongevallen.

Een sectorale werkgroep zal de problematiek van de arbeidsongevallengraad op het vlak van de sector onderzoeken.

Art. 16. De werknemer heeft recht op het loon van zijn in artikel 3 bepaalde looncategorie. Wanneer hij bij gelegenheid in een lagere categorie moet werken, heeft hij recht op zijn gewone loon. Wanneer hij bij gelegenheid in een hogere categorie moet werken, heeft hij recht op het loon van deze categorie.

C. Travailleurs préposés aux travaux de nettoyage

Art. 14. Le salaire horaire minimum des travailleurs préposés aux travaux de nettoyage de locaux, et non repris aux articles 3 et 9, est fixé à 8,3614 EUR en régime hebdomadaire de 40 heures au 1er janvier 2001. Il correspond à la tranche 105,40 à 106,46 de l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières*

Art. 15. A partir du 1er janvier 2001, tout travailleur absent pour cause de maladie ou d'accident de droit commun aura droit au paiement de maximum deux journées de carence par année civile.

Les employeurs ainsi que tous les travailleurs et leurs représentants apporteront leur contribution active aux initiatives locales et sectorielles en vue d'une diminution du taux d'absentéisme et des accidents de travail.

Un groupe de travail sectoriel examinera la problématique du taux d'accidents de travail au niveau du secteur.

Art. 16. Le travailleur a droit au salaire de sa catégorie professionnelle définie à l'article 3. Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie inférieure, il bénéficie de son salaire habituel. Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie supérieure, il bénéficie du salaire de cette catégorie.

Art. 17. Ingeval de structuur van de onderneming aanzienlijk wordt gewijzigd, worden de werknemers die eventueel beschikbaar zijn, volgens de mogelijkheden en met hun instemming, opnieuw gerangschikt in andere beroepencategorieën of hebben zij bij de wederindienstneming voorrang op de andere werknemers die dezelfde beroepsbekwaamheid hebben; zij worden betaald tegen het loon van de nieuwe categorie waarin zij worden tewerkgesteld.

De bijzondere gevallen mogen ter onderzoek worden voorgelegd aan het contactcomité.

Art. 18. Het loon van de werknemer die niet uitsluitend per uur wordt betaald, is het gemiddelde van de lonen die worden betaald tijdens de periode van vier opeenvolgende weken die aan elke betwisting dienaangaande voorafgaat. De verhogingen die het gevolg zijn van maatregelen die door het paritair subcomité worden getroffen, moeten ook worden toegepast voor de werknemers aan wie een stukloon wordt betaald.

Art. 19. De overuren worden betaald volgens de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK VII.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 20. De werkelijk betaalde lonen en de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen, alsmede de bij de artikelen 21, 22, 23 en 28 vastgestelde toeslagen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad door het Ministerie van Economische Zaken.

Art. 17. En cas de modification importante dans la structure de l'entreprise, les travailleurs devenus éventuellement disponibles sont, suivant les possibilités et avec leur accord, soit reclassés dans d'autres catégories professionnelles, soit réengagés par priorité sur les autres travailleurs ayant une qualification égale; ils sont payés au salaire de la nouvelle catégorie à laquelle ils sont affectés.

Les cas d'espèce peuvent être soumis à l'examen de la commission de contact.

Art. 18. La rémunération du travailleur qui n'est pas uniquement payé à l'heure, s'entend par la moyenne des salaires payés pendant la période de quatre semaines consécutives précédant toute contestation à ce sujet. Les augmentations découlant des décisions prises par la sous-commission paritaire doivent également concerner les travailleurs payés aux pièces.

Art. 19. Les heures supplémentaires seront payées suivant les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE VII.

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 20. Les salaires effectivement payés et les salaires fixés par la présente convention collective de travail, ainsi que les indemnités fixées aux articles 21, 22, 23 et 28 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation publié mensuellement au Moniteur belge par le Ministère des Affaires Economiques.

Zij worden beschouwd als gestabiliseerde lonen zolang het indexcijfer van de consumptieprijzen begrepen is in de indexschijf van 105,40 tot 106,46.

Ils sont considérés comme stabilisés aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation se situe dans la tranche comprise entre les indices 105,40 à 106,46.

Zij schommelen zowel naar boven als naar beneden met schijven van 1 pct. die volledig ten einde zijn gelopen zowel naar boven als naar beneden, en overeenkomstig de volgende tabel die de overschrijdingsindexcijfers naar boven en naar beneden weergeeft :

Ils varient tant à la hausse qu'à la baisse par des tranches de 1 p.c. entièrement révolues tant à la hausse qu'à la baisse et suivant le tableau ci-après qui fixe les indices de déclenchement à la hausse et en regard les indices à la baisse :

Indices à la baisse
-
Dalende indexcijfers
-
105,40
106,45
107,51
108,59
109,68
110,78
etc.../enz ...

Indices à la hausse
-
Stijgende indexcijfers
-
106,46
107,52
108,60
109,69
110,79
111,90
etc.../enz ...

De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat wordt betaald op het ogenblik van de bekendmaking van het indexcijfer dat deze schommelingen heeft veroorzaakt en zij zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarop dit indexcijfer betrekking heeft.

Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice entraînant ces variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte ledit indice.

HOOFDSTUK VIII.

Toeslagen voor ploegenarbeid, voor arbeid volgens een schuivende arbeidstijdregeling, voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

Art. 21. Toeslagen voor ploegenarbeid

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werknemers die in twee of drie opeenvolgende ploegen werken een toeslag die wordt berekend op basis van het regelingsloon van de categorie G.

Per 1 januari 2001 worden deze toeslagen bepaald op :

10 pct. voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur;

21 pct. voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

Van 1 april 2001 af krijgen de werknemers wier arbeid in twee of drie opeenvolgende ploegen is georganiseerd in de bedrijven die vallen onder het toepassingsgebied van het akkoord en waarin een stelsel van drieploegenarbeid is georganiseerd een toeslag per uur gelijk aan 1 pct. van het baremaloon van de categorie G voor de prestaties tussen 6 h en 14 h.

Art. 22. Toeslagen voor arbeid volgens een "glijdende arbeidstijdregeling"

CHAPITRE VIII.

Suppléments pour travail en équipes, travail en horaire décalé, horaire du samedi, du dimanche et jours fériés

Art. 21. Suppléments pour travail en équipes

Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément calculé sur la base du salaire barémique de la catégorie G.

Au 1^{er} janvier 2001, ces suppléments sont fixés à :

10 p.c. pour les prestations de 14 à 22 heures;

21 p.c. pour les prestations de 22 à 6 heures.

A partir du 1^{er} avril 2001, dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord et au sein desquelles un régime de travail en trois pauses est organisé, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément horaire égal à 1 p.c. du salaire barémique de la catégorie G pour les prestations de 6 à 14 heures.

Art. 22. Suppléments pour travail en "horaire décalé"

Wanneer de arbeid niet in opeenvolgende ploegen wordt georganiseerd, maar volgens een arbeidstijdregeling die "verschuift" ten opzichte van de normale arbeidstijdregeling, hebben de werknemers recht op een toeslag van 1,0439 EUR per uur voor de uren die zij tussen 22 en 6 uur hebben gewerkt.

Wanneer de "glijdende arbeidstijdregeling" begint tussen 10 uur en 14 uur, hebben de werknemers recht op een toeslag van 0,3292 EUR voor de uren die zij tussen 10 uur en 14 uur hebben gewerkt, alsook op een toeslag van 0,6081 EUR voor de vanaf 14 uur gewerkte uren.

Wanneer de "glijdende arbeidstijdregeling" van 14 uur af begint, hebben de werknemers recht op een toeslag van 0,6081 EUR per uur voor de tussen 14 en 22 uur gewerkte uren.

De "glijdende arbeidstijdregelingen" die worden ingevoerd op gemeenschappelijk verzoek van de werknemers geven geen recht op betaling van een toeslag.

De toestanden die, in hun geheel, gunstiger zijn op het niveau van de onderneming blijven verkregen.

Art. 23. Toeslagen voor zaterdagarbeid

De werknemers wier arbeidstijdregeling een normale arbeidsprestatie op zaterdag meebrengt, ontvangen een toeslag van 2,2571 EUR per gewerkt uur. De werkgeversafvaardiging neemt akte van de wens van de vakorganisaties dat de ondernemingen zouden ingaan op het verzoek van de werknemers om, bij het onderzoek van de arbeidsorganisatie en van de arbeidstijdregelingen, er zo mogelijk voor te zorgen dat er geen zaterdagarbeid wordt ingevoerd.

Lorsque le travail n'est pas organisé en équipes successives mais en "horaire décalé" par rapport à l'horaire normal, les travailleurs ont droit à un supplément de 1,0439 EUR 40,47 BEF par heure pour les heures prestées entre 22 et 6 heures.

Lorsque l'"horaire décalé" commence entre 10 et 14 heures, les travailleurs ont droit à un supplément de 0,3292 EUR pour les heures prestées entre 10 et 14 heures ainsi qu'à un supplément de 0,6081 pour les heures prestées à partir de 14 heures.

Lorsque l'"horaire décalé" commence à partir de 14 heures, les travailleurs ont droit à un supplément de 0,6081 EUR par heure pour les heures prestées entre 14 et 22 heures.

Les "horaires décalés" établis à la demande collective des travailleurs ne donnent pas lieu au paiement d'un supplément.

Les situations qui, dans leur ensemble, sont plus favorables sur le plan de l'entreprise, restent acquises.

Art. 23. Suppléments pour travail du samedi

Les travailleurs dont le régime de travail entraîne une prestation normale le samedi, reçoivent un supplément de 2,2571 EUR par heure prestée. La délégation patronale prend acte du souhait des organisations syndicales pour que les entreprises rencontrent la demande des travailleurs d'éviter, dans toute la mesure du possible, le travail du samedi, lors de l'examen de l'organisation du travail et des horaires de travail.

Art. 24. Toeslagen voor zondagarbeid en arbeid op feestdagen (volcontinu)

De in artikel 21 bepaalde ploegenpremies worden verdubbeld voor de arbeidsprestaties die op zon- en feestdagen worden verricht.

Art. 25. Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen stemmen de toeslagen waarvan sprake is in de artikelen 21, 22, 23 en 24 en welke van toepassing zijn op 1 januari 2001, overeen met de schijf 105,40 tot 106,46 van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

HOOFDSTUK IX. *Speciale vergoedingen*

Art. 26. Vergoedingen voor "volcontinue" arbeid

De vergoedingen die in artikel 21 worden bepaald, moeten eveneens worden betaald aan de werknemers die onderworpen zijn aan de arbeidstijdregeling voor "volcontinudienst".

Art. 27. De overlonen voor overuren worden gevoegd bij de toeslagen voor ploegenarbeid of volgens een verschoven arbeidstijdregeling.

De overuren geven daarentegen geen aanleiding tot de betaling van de in artikel 23 vermelde vergoeding.

Art. 24. Suppléments pour travail du dimanche et jours fériés (feux continus)

Les primes d'équipes telles que définies à l'article 21 sont doublées pour les prestations effectuées les dimanches et les jours fériés.

Art. 25. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les suppléments visés aux articles 21, 22, 23 et 24 et applicables au 1er janvier 2001 correspondent à la tranche 105,40 à 106,46 de l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE IX. *Indemnités spéciales*

Art. 26. Indemnités pour travail "à feux continus"

Les indemnités prévues à l'article 21 sont également payées aux travailleurs soumis à l'horaire dit des "feux continus".

Art. 27. Les sursalaires pour heures supplémentaires sont cumulés avec les suppléments pour travail en équipes ou en horaire décalé.

Par contre, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu au paiement de l'indemnité mentionnée à l'article 23.

De ploegenpremies (14 uur - 22 uur, 22 uur - 6 uur, 6 uur - 14 uur of glijdende arbeidstijdregeling) en het overloon voor overuren worden samengevoegd volgens de volgende modaliteiten :

a) Wanneer een werkmán die in een bepaalde ploeg werkt, zijn werk voortzet in de volgende ploeg, zal hij voor de gewerkte overuren, benevens het overloon, de premie voor de ploeg die zijn gewone ploeg was ontvangen.

b) De samenvoeging van het overloon en de ploegenpremie geldt eveneens voor een werknemer die tijdens zijn rustweek wordt teruggeroepen, voor zover :

- de uren die hij zal werken overuren zullen zijn;

- de uren worden gewerkt in ploeg en niet volgens een normale arbeidstijdregeling.

In dit geval stemt het bedrag van de premie overeen met dat van de ploeg waarin wordt gewerkt.

c) Wanneer een werknemer, die in een bepaalde ploeg (bijvoorbeeld : van 22 uur tot 6 uur) moet werken, wordt opgeroepen om vóór deze ploeg overuren te verrichten (in het gekozen voorbeeld beginnen om 18 uur), geldt de regel en is de premie die voor een gewone ploeg (in het gekozen voorbeeld de premie voor de ploeg 22 uur - 6 uur) voor alle gewerkte uren.

Le cumul des primes d'équipes (14 heures - 22 heures, 22 heures - 6 heures, 6 heures - 14 heures ou horaire décalé) et du sursalaire pour heures supplémentaires s'effectue selon les modalités suivantes :

a) Lorsqu'un travailleur faisant un poste déterminé prolonge son travail pendant le poste suivant, il touchera pour les heures supplémentaires accomplies, outre le sursalaire, la prime du poste qui était son poste normal.

b) Le cumul sursalaire-prime de poste joue également pour un travailleur qui est rappelé pendant sa semaine de repos, pour autant :

- que les heures qu'il va accomplir soient supplémentaires;

- qu'elles soient prestées en poste et non en horaire normal.

Dans ce cas, le taux de la prime est celui afférent au poste effectué.

c) Lorsqu'un travailleur devant effectuer un poste donné (par exemple : 22 heures - 6 heures) est appelé à effectuer des prestations supplémentaires avant ce poste, (dans l'exemple choisi, commencer à 18 heures), la règle joue et la prime est celle du poste normal (dans l'exemple choisi, la prime pour l'équipe 22 heures - 6 heures) pour toutes les heures prestées.

Art. 28. Vergoedingen voor ongezonde of hinderlijke arbeid

De werknemers die werkelijk in ongezonde omstandigheden moeten werken, genieten een toeslag van 0,3656 EUR per gewerkt uur.

De werknemers die aangewezen zijn om in lastige omstandigheden ovens te herstellen, genieten een toeslag van 0,7330 EUR per gewerkt uur.

Deze toeslagen zijn slechts verschuldigd voor de duur van de arbeid die in deze omstandigheden van buitengewone aard wordt verricht.

Art. 29. Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen, stemmen de in artikel 28 bedoelde en vanaf 1 januari 2001 van toepassing zijnde vergoedingen overeen met de schijf 105,40 tot 106,46 van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

HOOFDSTUK X.

Speciale uitkeringen in geval van werkloosheid

Art. 30. Met het doel de loonderving te compenseren die het gevolg kan zijn van de werkloosheid waartoe de werkgever beslist in geval van uitzonderlijke weersomstandigheden, zoals hevig vriesweer of onbevaarbaarheid van de Maas, wordt er door de werkgevers aan de werknemers van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen een dagelijkse uitkering toegekend.

De dagelijkse uitkering wordt vastgesteld op 6,45 EUR. Deze uitkering is gedurende maximum veertig dagen per kalenderjaar verschuldigd.

Art. 28. Indemnités pour travail insalubre ou incommode

Les travailleurs travaillant dans des conditions d'insalubrité manifeste bénéficient d'une indemnité de 0,3656 EUR par heure prestée.

Les travailleurs affectés, dans des conditions pénibles, à la réparation des fours, bénéficient d'une indemnité de 0,7330 EUR par heure prestée.

Ces indemnités ne sont dues que pour la durée des prestations effectuées dans ces conditions à caractère exceptionnel.

Art. 29. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les indemnités visées à l'article 28 et applicables au 1er janvier 2001 correspondent à la tranche 105,40 à 106,46 de l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE X.

Allocations spéciales en cas de chômage

Art. 30. Dans le but de compenser les pertes de salaires pouvant résulter de la mise au chômage décidée par l'employeur en cas de circonstances climatiques exceptionnelles telles que le gel excessif ou l'impossibilité de naviguer sur la Meuse, une allocation journalière est allouée par les employeurs aux travailleurs des entreprises visées à l'article 1er.

L'allocation journalière est fixée à 6,45 EUR. Cette allocation est due au maximum pendant quarante jours par année civile.

Art. 31. In geval van economische werkloosheid, kent de werkgever aan de werknemers een bijkomende werkloosheidsuitkering toe van 6,45 EUR per dag en gedurende maximum 90 dagen per kalenderjaar.

Art. 32. In geval van werkloosheid om andere redenen dan die waarin is voorzien in de artikelen 30 en 31, en die vreemd zijn aan de onderneming, kent de werkgever aan de werknemers een bijkomende werkloosheidsuitkering toe van 6,45 EUR per dag gedurende maximum 5 dagen per kalenderjaar.

HOOFDSTUK XI. *Bijzonder verlof*

Art. 33. Met het oog op een maximaal behoud van activiteit in de ondernemingen wordt :

- een betaalde verlofdag toegekend ter gelegenheid van het feest van Sinte-Barbara;
- een betaalde verlofdag toegekend ter gelegenheid van het feest van de Franse Gemeenschap.

De wijzen van toekenning van deze dagen zullen worden bepaald op het niveau van de ondernemingen.

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

Art. 34. Op de feestdag van "Sinte-Barbara" wordt een geschenkcheque ter waarde van 24,79 EUR toegekend aan alle werknemers die op deze datum in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn en die, ofwel :

Art. 31. En cas de chômage pour raisons économiques, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant de 6,45 EUR par jour et ce pendant une durée maximum de 90 jours par année civile.

Art. 32. En cas de chômage pour des motifs autres que ceux prévus aux articles 30 et 31 et extérieurs à l'entreprise, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant de 6,45 EUR par jour et ce pendant une durée maximum de 5 jours par année civile.

CHAPITRE XI. *Congés particuliers*

Art. 33. Avec le souci de préserver au maximum l'activité dans les entreprises, il est accordé :

- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de la Sainte-Barbe;
- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de la Communauté française.

Les modalités d'octroi de ces jours seront définies au niveau des entreprises.

CHAPITRE XII. *Prime de la "Sainte Barbe"*

Art. 34. Le jour de la fête de la "Sainte-Barbe", un chèque-cadeau d'une valeur de 24,79 EUR est octroyé à tous les travailleurs inscrits à cette date au registre du personnel de l'entreprise et qui ont soit :

a) de laatste werkdag vóór "Sinte-Barbara" in de onderneming voor een normale produktie hebben gezorgd;

b) hoewel zij gewond of ziek zijn, minstens één dag gedurende het lopende jaar in de onderneming hebben gewerkt;

c) hun eventueel verzuim op de laatste werkdag vóór "Sinte-Barbara" hebben verantwoord.

Deze geschenkcheque moet uiterlijk op 31 december van elk jaar aan de rechthebbenden worden uitgereikt.

HOOFDSTUK XIII. Eindejaarspremie

Art. 35. A. Principe

Vanaf 2001, bedraagt de eindejaarspremie voor een volledig werkjaar 117 maal het loon G zoals bepaald in artikel 9 hierboven.

Deze premie wordt uiterlijk op 15 februari van het volgende dienstjaar betaald.

Vóór 24 december kan een eerste aanbetaling worden gedaan. In dat geval moet het overblijvend gedeelte van de eindejaarspremie uiterlijk op 31 januari na het dienstjaar worden betaald.

B. Toekenningsvoorwaarde : werkelijke arbeid

a) assuré une production normale dans l'entreprise le dernier jour de travail précédant le jour de la "Sainte-Barbe";

b) bien que blessés ou malades, travaillé au moins un jour dans l'entreprise pendant l'année en cours;

c) justifié leur absence éventuelle du dernier jour de travail précédant la "Sainte-Barbe".

Ce chèque-cadeau doit être remis aux bénéficiaires au plus tard le 31 décembre de chaque année.

CHAPITRE XIII. Prime de fin d'année

Art. 35. A. Principe

A partir de 2001, la prime de fin d'année s'établit pour un exercice complet à 117 fois le salaire G tel que défini à l'article 9 ci-dessus.

Elle est payée le 15 février de l'exercice suivant au plus tard.

Un "à valoir" peut être payé avant le 24 décembre. Dans ce cas, le solde de la prime de fin d'année doit être payée au plus tard le 31 janvier qui suit l'exercice.

B. Condition d'octroi : travail effectif.

De werknemer die is ingeschreven in het personeelsregister gedurende het volledige dienstjaar geniet zijn volledige eindejaarspremie voor zover hij minstens 4 maanden werkelijke arbeid in de loop van dat dienstjaar aantoonst.

Indien hij slechts 3 maanden werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd tot drie vierden.

Indien hij slechts 2 maanden werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd met de helft.

Indien hij slechts 1 maand werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd tot één twaalfde.

De premie wordt afgeschaft indien de werknemer niet minstens 1 maand werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen.

Le travailleur inscrit au registre du personnel durant l'exercice complet bénéficie de l'entièreté de sa prime de fin d'année pour autant qu'il justifie d'au moins 4 mois de travail effectif au cours dudit exercice.

S'il ne peut justifier que 3 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite au trois quarts.

S'il ne peut justifier que 2 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à la moitié.

S'il ne peut justifier que d'un mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à un douzième.

La prime est supprimée si le travailleur ne peut justifier au moins 1 mois de travail effectif au cours de l'exercice.

C. Betaling *pro rata temporis* ten voordele van:

- a) de stagiairs;
- b) de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk;
- c) de werknemers die in de loop van het dienstjaar werden ontslagen om economische redenen;
- d) de werknemers die in de loop van het dienstjaar met pensioen, brugpensioen of brugrustpensioen zijn gegaan;
- e) de rechtverkrijgenden van een werknemer die in de loop van het dienstjaar is overleden.

D. Uitzondering

Een bedrag van 0,12 EUR per normaal gewerkt uur tijdens het dienstjaar genieten :

- a) de werknemers die vóór het einde van het dienstjaar zelf hun arbeidsovereenkomst hebben beëindigd;
- b) de werknemers die in de loop van het dienstjaar werden ontslagen om andere dan economische redenen.

C. Paiement prorata temporis en faveur :

- a) des stagiaires;
- b) des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini;
- c) des travailleurs licenciés dans le courant de l'exercice pour un motif économique;
- d) des travailleurs pensionnés, prépensionnés ou prépensionnés de retraite dans le courant de l'exercice;
- e) des ayants-droit d'un travailleur décédé au cours de l'exercice.

D. Exception

Bénéficiaire d'un montant équivalent de 0,12 EUR par heure normale prestée dans le courant de l'exercice :

- a) les travailleurs ayant mis fin eux-mêmes à leur contrat de travail avant la fin de l'exercice;
- b) les travailleurs licenciés durant l'exercice pour un motif autre qu'économique.

Wat voorafgaat doet geen afbreuk aan bij overeenkomst bedongen voordeliger toestanden die op plaatselijk niveau bestaan, waar zij in het bijzonder kunnen worden onderzocht.

Deze opmerking geldt niet voor de bestaande wijze van betaling van de eindejaarspremie, die wordt geregeld door op het niveau van de ondernemingen gesloten akkoorden.

HOOFDSTUK XIV. *Maaltijdcheque*

Art. 36. Voor iedere werkelijke werkdag zal aan elke arbeider een maaltijdcheque worden toegekend.

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 4,09 EUR. De tegemoetkoming van de onderneming in de prijs van de maaltijdcheque bedraagt 3,00 EUR. De bijdrage van de arbeider bedraagt 1,09 EUR per maaltijdcheque.

Deze bijdrage wordt ingehouden op het loonbriefje volgens modaliteiten die moeten worden vastgesteld op ondernemingsniveau.

De maaltijdcheques worden afgeleverd op naam van de arbeider. Om aan deze voorwaarde te voldoen worden de toekenning van de maaltijdcheques, evenals de gegevens die erop betrekking hebben, vermeld worden op de individuele rekening van de arbeider.

Op elke maaltijdcheque wordt duidelijk vermeld dat deze slechts kan worden gebruikt voor het betalen van een maaltijd of voor de aankoop van gebruiksklare levensmiddelen.

Ce qui précède ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles plus avantageuses existant au plan local où elles peuvent faire l'objet d'un examen particulier.

Cette remarque ne concerne pas le mode de paiement existant de la prime de fin d'année régi par les accords pris sur le plan des entreprises.

CHAPITRE XIV. *Titre-repas*

Art. 36. Un titre-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

La valeur faciale du titre-repas est de 4,09 EUR. L'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 3,00 EUR. La participation du travailleur est de 1,09 EUR par titre-repas.

Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de l'entreprise.

Le titre-repas est délivré au nom du travailleur. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des titres-repas ainsi que les données y relatives figurent au compte individuel du travailleur.

Chaque titre-repas mentionne clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour achat d'aliments prêts à la consommation.

HOOFDSTUK XV. *Opzeggingstermijnen*CHAPITRE XV. *Délais de préavis*

Art. 37. a) Algemene regeling

Bij afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wanneer de arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

1. achtentwintig dagen ingeval de werkgever opzegt, wanneer het gaat om een werkman die zonder onderbreking gedurende minder dan 5 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest;
2. vijftenzestig dagen ingeval de werkgever opzegt, wanneer het gaat om een werkman die zonder onderbreking gedurende 5 tot minder dan 20 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest;
3. honderdentwaalf dagen ingeval de werkgever opzegt, wanneer het gaat om een werkman die gedurende 20 jaar en meer bij dezelfde onderneming in dienst is geweest.

De hierbovengenoemde opzeggingstermijnen worden evenwel vervangen door de opzeggingstermijnen vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999, namelijk:

1. achtentwintig dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die minder dan 6 maanden zonder onderbreking in dienst van eenzelfde onderneming bleef;

Art. 37. a) Régime général

Par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, le délai de préavis est fixé à :

1. vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 5 ans;
2. cinquante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'un ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise entre 5 et moins de 20 ans;
3. cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur quand il s'agit d'un ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant vingt ans et plus.

Les délais de préavis ci-dessus sont toutefois remplacés par les délais de préavis fixés par la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999, à savoir :

1. vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 6 mois;

2. tweeëndertig dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaar zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming bleef;

3. tweeënveertig dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming bleef;

4. zesenvijftig dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die tussen 10 en minder dan 15 jaar zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming bleef;

5. vierentachtig dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die tussen 15 en minder dan 20 jaar zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming bleef;

6. honderdentwaalf dagen wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever als het gaat om een arbeider die dan 20 jaar of meer zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming bleef;

De in het tweede lid hierboven bepaalde opzeggingstermijnen treden in werking op de datum van verschijnen van een koninklijk besluit terzake in het Belgisch Staatsblad.

Voor de arbeiders die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden eveneens de in het tweede lid hierboven vastgestelde opzeggingstermijnen tot de datum van verschijnen van een nieuw koninklijk besluit en dat voor elk ontslag dat vanaf 1 juli 2001 betekend wordt.

b) Opzeggingstermijnen in geval van brugpensioen

2. trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise entre 6 mois et moins de 5 ans;

3. quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise entre 5 et moins de 10 ans;

4. cinquante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 15 ans;

5. quatre-vingt-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise entre 15 et moins de 20 ans;

6. cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant 20 ans et plus.

Les préavis fixés à l'alinéa 2 ci-dessus entreront en vigueur à la date de publication au Moniteur belge d'un arrêté royal en la matière.

Pour les ouvriers tombant sous le champ d'application de la présente convention, ce sont également les préavis fixés à l'alinéa 2 ci-dessus qui sont applicables jusqu'à la date de publication du nouvel arrêté royal et, ce, pour tout licenciement notifié à partir du 1^{er} juillet 2001.

b) Délais de préavis en cas de prépension.

De opzeggingstermijnen bepaald bij artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gehandhaafd in geval van ontslag met het oog op brugpensioening, op voorwaarde dat deze opzeggingstermijnen worden bevestigd bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming.

Les délais de préavis prévus par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont maintenus dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension à la condition que ces délais de préavis soient confirmés par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK XVI. *Brugpensioen*

CHAPITRE XVI. *Prépension*

Art. 38. 1. Principe

- De invoering van een stelsel van voltijds brugpensioen voor de werknemers die 58 jaar oud zijn en meer en die minstens 25 jaar in loondienst hebben.
- In het kader van de wettelijke mogelijkheden, invoering van een stelsel van voltijds brugpensioen voor de werknemers van 56 jaar en ouder in 2001 en 2002 en die, op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende, waarvan 20 jaar arbeid in een stelsel van ploegenarbeid met nachtprestaties, kunnen aantonen, zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.
- In het kader van de wettelijke mogelijkheden, de invoering van een stelsel van halftijds brugpensioen voor de werknemers van 55 jaar en ouder in de periode waarop deze overeenkomst betrekking heeft en 25 jaar arbeid in loondienst kunnen aantonen.

Art. 38. 1. Principe

- L'instauration d'un régime de prépension à temps plein en faveur des travailleurs âgés de 58 ans et plus qui peuvent bénéficier d'au moins 25 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.
- Dans le cadre des possibilités légales, instauration d'un régime de prépension temps plein en faveur des travailleurs âgés de 56 ans et plus en 2001 et 2002 et pouvant prouver, au moment de la fin de leur contrat de travail, de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans de régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1er de la convention numéro 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990.
- Dans le cadre des possibilités légales, l'instauration d'un régime de prépension à mi-temps en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus durant la période couverte par la présente convention et pouvant justifier de 25 ans de carrière professionnelle comme salarié.

Dat stelsel zal echter slechts gelden in de ondernemingen waarin de organisatorische regels (variabele uurroosters, indeling in andere functies, behoud van de basisbezoldiging, vervanging van afwezigen, ...) werden omschreven.

2. Toekenningsvoorwaarden

De in punt 1 genoemde werklieden die minstens 6 maanden zullen hebben gewerkt in de loop van de 12 maanden voorafgaand aan hun vertrek met brugpensioen hebben recht op brugpensioen.

De werknemer ontslagen om dringende reden kan niet van de brugpensioenregeling genieten.

Ce régime ne sera toutefois applicable que dans les entreprises au sein desquelles des règles d'organisation (horaires variables, affectation à d'autres fonctions, maintien de la rémunération de base, remplacement d'absents,...) ont été définies.

2. Conditions d'octroi

Seront bénéficiaires de la prépension, les ouvriers visés au point 1, qui compteront au moins 6 mois de travail au cours des 12 mois qui précèdent leur départ en prépension.

Le travailleur licencié pour faute grave ne peut bénéficier d'un régime de prépension.

3. Criteria van vertrek

De aanvragen voor brugpensioen zullen geval per geval worden onderzocht, in een positieve geest, waarbij echter naar behoren rekening wordt gehouden met de vereisten van de organisatie van de ondernemingen.

De criteria die in overweging zullen worden genomen zijn :

- de mogelijkheid om al dan niet te worden overgeplaatst (met inbegrip van de loonvoorwaarden);
- de noodzaak om al dan niet de bruggepensioneerde in zijn functie te vervangen.

Ingeval geen akkoord wordt bereikt op het vlak van de onderneming, kan het probleem eventueel worden voorgelegd aan de contactcommissie, op initiatief van de meest gereede partij.

4. Financiële voorwaarden

De aanvullende brugpensioenuitkering wordt berekend overeenkomstig de regels vervat in collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 voor het voltijds brugpensioen en in overeenkomst nr 55 van de Nationale Arbeidsraad voor het halftijds brugpensioen.

3. Modalités de départ

Les demandes de prépension seront examinées cas par cas, dans un esprit positif, les impératifs d'organisation des entreprises étant toutefois dûment pris en compte.

Les critères qui seront notamment pris en considération sont :

- la possibilité ou non (en ce compris les conditions de rémunération) de mutation à un autre poste de travail;
- la nécessité ou non de devoir remplacer le pré-pensionné dans ses fonctions.

En cas d'absence d'accord au niveau de l'entreprise, la commission de contact serait le cas échéant saisie du problème à l'initiative de la partie la plus diligente.

4. Conditions financières

L'allocation complémentaire de prépension est calculée conformément aux règles contenues dans la convention collective de travail n° 17 pour ce qui concerne la prépension temps plein et dans la convention n° 55 du Conseil national du travail pour ce qui concerne la prépension mi-temps.

In het brutoloon dat zal dienen voor de berekening van het netto referentieloon zal rekening worden gehouden met de eindejaarspremie en met het aandeel van de werkgever in de maaltijdbewijzen.

De formule die moet worden toegepast voor de berekening van het maandelijks bruto referentieloon is de volgende :

$$173 \text{ u } 33 * + \text{GJP} + \text{EP}/11 + (21 \times \text{MBW})$$

* 173 u 33 : uitgedrukt in een 40-urenregeling

GJP : jaarlijks gemiddelde van de terugkerende premies (zonder overuren)

EP : eindejaarspremie

MBW : tegemoetkoming van de werkgever in de maaltijdbewijzen

Deze formule geldt, onverminderd voordeliger conventionele toestanden die vroeger bestonden.

5. Wijzen van vervanging

De vervanging van de voltijds bruggepensioneerde werknemers zal geschieden door aanwerving binnen de onderneming van een werknemer van dezelfde categorie, waarbij elk geval evenwel met de nodige soepelheid wordt benaderd, rekening houdend, meer bepaald, met andere vervangingen van bruggepensioneerden die op het vlak van de onderneming zijn gebeurd of nog moeten gebeuren.

Toutefois, la rémunération brute qui servira au calcul de la rémunération nette de référence tiendra compte de la prime de fin d'année et de la part patronale des titres-repas.

La formule à utiliser pour le calcul de la rémunération mensuelle brute de référence :

$$173 \text{ h } 33 * + \text{PMA} + \text{PFA}/11 + (21 \times \text{TRP})$$

* 173 h 33 : exprimé en régime 40 heures.

PMA : moyenne annuelle des primes répétitives (hors heures supplémentaires)

PFA : prime de fin d'année

TRP : intervention patronale dans le titre-repas.

Cette formule ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles préexistantes plus avantageuses.

5. Modalités de remplacement

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à temps plein s'effectuera par l'engagement au sein de l'entreprise d'un travailleur de la même catégorie, chaque cas étant toutefois traité avec la souplesse nécessaire, compte tenu notamment d'autres remplacements de prépensionnés intervenus ou à intervenir au niveau de l'entreprise.

Die vervanging zal geschieden:

- bij voorkeur door de indienstneming met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van werknemers die beantwoorden aan de eisen van de betrekking waarin moet worden voorzien en die voorheen in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest gedurende een periode van 6 maanden, hetzij met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een stage overeenkomst of nog als uitzendkracht;
- zoniet, door de indienstneming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

De vervanging van de bruggepensioneerde werknemers geschiedt overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Bij de overgang van een werknemer naar een stelsel van halftijds brugpensioen moet rekening worden gehouden met de eisen inzake arbeidsorganisatie en met de mogelijkheden inzake halftijdse vervanging.

In geval van moeilijkheden in de uitvoering van deze bepaling zal de contactcommissie aangaande het probleem worden gecontacteerd door de meest gereede partij.

Ce remplacement s'effectuera :

- prioritairement par l'embauche dans les liens de contrats à durée indéterminée de travailleurs répondant aux exigences du poste à pourvoir et ayant été occupés précédemment dans l'entreprise durant une période de 6 mois, soit dans les liens d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de stage ou encore à titre de travailleur intérimaire;
- à défaut, par l'embauche de travailleurs dans les liens de contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à mi-temps s'effectuera conformément aux dispositions légales.

Le passage d'un travailleur dans le régime de prépension mi-temps devra tenir compte des contraintes d'organisation du travail et des possibilités de remplacement à mi-temps.

En cas de difficulté dans la mise en oeuvre de la présente disposition, la commission de contact sera saisie du problème à l'initiative de la partie la plus diligente.

6. Eindeloopbaan

Een sectorale werkgroep zal de eindeloopbaanproblematiek en die van de tewerkstelling van oudere personen op sectoraal vlak onderzoeken.

HOOFDSTUK XVII.

Levering van veiligheidsschoenen

Art. 39. De werknemers hebben recht op de voordelen waarin hierna is voorzien, voor zover veiligheidsschoenen hun niet ter beschikking worden gesteld door de werkgever :

- 1) hetzij krachtens de artikelen van het Algemeen Reglement betreffende de arbeidsbescherming die toepasselijk zijn in de ondernemingen die worden beschouwd als open luchtgroeven;
- 2) hetzij krachtens besluiten waarbij wordt beslist over de aanvragen om vergunning tot exploitatie van groeven, genomen ter uitvoering van de gecoördineerde wetten op de mijnen, groeven en graverijen, wanneer voorwaarden betreffende de kosteloze levering van veiligheidsschoenen aan de werknemers worden vastgesteld.

Art. 40. De werkgevers leveren kosteloos aan elke werknemer twee paar veiligheidsschoenen per jaar.

Art. 41. De veiligheidsschoenen worden gekozen in overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging van de werklieden van de onderneming.

6. Fin de carrière

Un groupe de travail sectoriel examinera la problématique de la fin de carrière et de l'emploi des plus âgés au niveau du secteur.

CHAPITRE XVII.

Fourniture de chaussures de sécurité

Art. 39. Les travailleurs ont droit aux avantages prévus ci-après pour autant que des chaussures de sécurité ne soient pas mises à leur disposition par l'employeur :

- 1) soit en vertu des articles du Règlement général pour la protection du travail applicables dans les entreprises classées comme carrières à ciel ouvert;
- 2) soit en vertu des arrêtés statuant sur les demandes de permission d'exploitation de minières, pris en exécution des lois coordonnées sur les mines, minières et carrières, lorsque sont fixées des conditions relatives à la fourniture gratuite de chaussures de sécurité aux travailleurs.

Art. 40. Les employeurs fournissent gratuitement à chaque travailleur deux paires de chaussures de sécurité par an.

Art. 41. Les chaussures de sécurité sont choisies en accord avec le comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale représentant les ouvriers de l'entreprise.

Art. 42. De in artikel 40 vermelde termijn voor de verdeling waarin is voorzien wordt als volgt vastgesteld :

a) de werknemers die vóór 1 november in dienst worden genomen, ontvangen uiterlijk op 28 februari een paar veiligheidsschoenen en uiterlijk op 31 augustus een tweede paar veiligheidsschoenen;

b) de werknemers die na 1 november in dienst worden genomen, ontvangen :

- één paar veiligheidsschoenen binnen een termijn van één maand na het verstrijken van de proeftijd;

- een tweede paar veiligheidsschoenen zes maanden na de indienstneming.

Art. 43. De waarde van de veiligheidsschoenen wordt teruggevorderd tegen 50 pct. van de aankoopprijs, indien de werknemer die de onderneming verlaat binnen een termijn van zes maanden na de indienstneming, ze niet teruggeeft.

Deze waarde wordt teruggevorderd door van het laatste loon dat aan de werknemer werd toegekend een bepaalde som af te houden. Deze inhouding mag evenwel geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers.

Art. 42. Le délai prévu pour la distribution mentionnée à l'article 40 est fixé comme suit :

a) Les travailleurs embauchés avant le 1er novembre reçoivent une paire de chaussures de sécurité au plus tard le 28 février, la deuxième paire de chaussure de sécurité au plus tard le 31 août;

b) Les travailleurs embauchés après le 1er novembre reçoivent :

- une paire de chaussures de sécurité dans un délai d'un mois après expiration de la période d'essai;

- la deuxième paire de chaussures de sécurité six mois après l'embauchage.

Art. 43. La valeur des chaussures de sécurité est récupérée à raison de 50 p.c. du prix d'achat si le travailleur quittant l'entreprise dans un délai de six mois à partir de l'embauchage, ne les restitue pas.

Cette récupération s'effectue par une retenue sur le montant de la dernière paie allouée au travailleur. Cette retenue ne peut toutefois pas porter préjudice aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

HOOFDSTUK XVIII. *Vervoer van de werknemers*

Art. 44. Onverminderd de bepalingen van het Nationaal Interprofessioneel Akkoord van 15 juni 1971 betreffende het vervoer van de werknemers, komt de werkgever tegemoet in de vervoerkosten van de werknemers die geen openbaar vervoermiddel gebruiken en die op 5 km of meer van de onderneming wonen.

Art. 45. De tegemoetkoming van de werkgever wordt berekend op basis van de degressieve schaal voor de tegemoetkoming per kilometer in de sociale abonnementen 2e klasse van de Nationale Maatschappij voor Belgische Spoorwegen.

De afstanden worden vastgesteld, overeenkomstig de officiële dictionnaire van de wettelijke afstanden langs de gewone wegen tussen al de gemeenten van België, die als bijlage bij het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 is overgenomen.

In geval er evenwel, wegens de plaats van de onderneming en/of de verblijfplaats van de werknemer, onregelmatige geografische toestanden zouden bestaan, mag de tegemoetkoming van de werkgever worden vastgesteld op basis van de werkelijke afstanden, krachtens een op het niveau van de onderneming gesloten paritair akkoord.

CHAPITRE XVIII. *Transport des travailleurs*

Art. 44. Sans préjudice des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 relatives au transport des travailleurs, l'employeur intervient dans les frais de transport des travailleurs n'utilisant pas un moyen de transport public et habitant à 5 km ou plus de l'entreprise.

Art. 45. L'intervention de l'employeur est calculée sur base de l'échelle dégressive de l'intervention par kilomètre dans les abonnements sociaux de la Société Nationale des Chemins de Fer Belge 2eme classe.

Les distances sont déterminées conformément au dictionnaire officiel des distances légales par les voies ordinaires entre toutes les communes de Belgique, qui figure en annexe de l'arrêté royal du 15 octobre 1969.

Toutefois, dans les cas d'anomalies géographiques résultant de la localisation de l'entreprise et/ou de la résidence du travailleur, l'intervention de l'employeur peut être déterminée sur la base des distances réelles, en vertu d'un accord paritaire conclu au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK XIX. *Vakbondsopleiding*

Art. 46. Kunnen aanspraak maken op het recht om een vakbondsopdracht te vervullen, wanneer zij worden aangewezen door de vakorganisaties die in het paritair subcomité vertegenwoordigd zijn :

- a) de vakbondsafgevaardigden;
- b) de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad;
- c) de vertegenwoordigers van het personeel in het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- d) en in akkoord met het ondernemingshoofd of met de persoon die deze heeft aangewezen , andere werknemers.

Art. 47. Het recht om vakbondsopdrachten te vervullen wordt uitsluitend toegekend met het oog op de deelneming aan cursussen of seminaries :

- a) georganiseerd door de interprofessionele vakverenigingen, de vakcentrales ervan, de gewestelijke federaties van deze verenigingen of centrales;
- b) die tot doel hebben de economische, sociale en technische kennis te vervolmaken, welke kennis de rechthebbenden zich ten nutte zouden kunnen maken om hun rol als vertegenwoordigers van de werklieden en werksters te vervullen.

CHAPITRE XIX. *Formation syndicale*

Art. 46. Peuvent bénéficier du droit de mission syndicale lorsqu'ils sont désignés par les organisations syndicales représentées en la présente sous-commission paritaire :

- a) les délégués syndicaux;
- b) les représentants du personnel au conseil d'entreprise;
- c) les représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail;
- d) et, en accord avec le chef d'entreprise ou son préposé, d'autres travailleurs.

Art. 47. Le droit de mission syndicale est accordé exclusivement pour la participation à des cours ou séminaires :

- a) organisés par les confédérations syndicales interprofessionnelles, leurs centrales professionnelles, les fédérations régionales de ces confédérations ou de ces centrales;
- b) et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques, dont les bénéficiaires pourront tirer profit dans leur rôle de représentants des ouvriers et ouvrières.

Art. 48. Elke onderneming stelt alle in artikel 46 bedoelde rechthebbenden een globaal krediet ter beschikking dat is vastgesteld op 5 dagen per gewoon mandaat en voor de duur van dit mandaat, om hun de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan activiteiten voor vakbondsopleiding.

Art. 49. Het in artikel 48 bepaalde globale krediet wordt op het niveau van elke onderneming verdeeld onder de verschillende vakorganisaties, naar verhouding van hun gemiddelde representativiteit in de verschillende organen waarin de werknemers vertegenwoordigd zijn die in de ondernemingen werken.

Deze verdeling, alsmede elke wijziging ervan, zullen onverwijld aan het ondernemingshoofd worden medegedeeld.

Art. 50. Met het oog op de uitoefening door één van de in artikel 46 bedoelde rechthebbenden, van het recht om vakbondsopdrachten te vervullen, dient de in het paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisatie, die de kandidatuur van deze rechthebbende heeft voorgedragen, of de gewestelijke vertegenwoordiger van deze organisatie een aanvraag in bij het ondernemingshoofd of de directie van het personeel.

Deze aanvraag moet zo vlug mogelijk, en in elk geval ten minste 15 dagen voor het begin van de cursussen of seminaries waaraan de rechthebbende wenst deel te nemen, worden toegezonden.

Zij gaat vergezeld van de mededeling van de programma's en de roosters van de cursussen of seminaries, en er worden met name alle dagen in gepreciseerd waarvoor om uitoefening van het recht om vakbondsopdrachten te vervullen wordt gevraagd.

Art. 48. Chaque entreprise met à la disposition de l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 46, pour leur permettre de participer à des activités de formation syndicale, un crédit global fixé à 5 jours par mandat effectif et pour la durée du mandat.

Art. 49. Le crédit global pour formation syndicale visé à l'article 48 est réparti au niveau de chaque entreprise entre les différentes organisations syndicales, au prorata de leur représentation moyenne dans les différents organes de représentation des travailleurs fonctionnant dans leurs entreprises.

Cette répartition ainsi que toute modification de celle-ci sont communiquées sans délai au chef d'entreprise.

Art. 50. En vue de l'utilisation du droit de missions syndicales par un des bénéficiaires visés à l'article 46, l'organisation syndicale représentée en sous-commission paritaire qui a présenté la candidature de celui-ci ou le responsable régional de cette organisation, introduit une demande auprès du chef d'entreprise ou de la direction du personnel.

Cette demande doit être transmise le plus tôt possible mais au moins 15 jours avant le début des cours ou séminaires auxquels le bénéficiaire souhaiterait participer.

Elle est accompagnée de la communication des programmes et des horaires des cours ou séminaires et indique notamment de manière précise toutes les journées pour lesquelles l'utilisation du droit de missions syndicales est demandée.

Art. 51. Het ondernemingshoofd kan de aandacht van de vragende vakorganisatie vestigen op het feit dat de gekozen periode voor de deelneming aan de vormingsactiviteiten voor de vakbondsopleiding de arbeidsorganisatie en de activiteit van de onderneming ten zeerste verstoort. In dit geval zoeken het ondernemingshoofd en de vragende vakorganisatie samen naar de middelen die moeten worden aangewend om dit nadeel te verhelpen.

Indien het ondernemingshoofd en de vragende vakorganisatie het hierover niet eens kunnen worden, kan deze laatste een beroep doen op de contactcommissie.

Art. 52. Ten einde de arbeidsorganisatie niet te verstoren, verbinden de vakorganisaties zich er toe zoveel mogelijk te voorkomen dat het recht om vakbondsopdrachten te vervullen gelijktijdig wordt uitgeoefend door verschillende rechthebbenden die tot dezelfde dienst behoren.

Art. 53. Het gebruik van arbeidsdagen voor vakbondsopleiding, hetwelk in het kader van deze overeenkomst is toegestaan, mag voor de rechthebbenden geen loonderving of verlies van sociale voordelen tot gevolg hebben.

Ten dien einde betaalt de onderneming aan de werknemer die wordt opgeleid het loon dat hij zou hebben verdiend indien hij zijn gewoon werk had uitgevoerd.

De vakbondsopdracht wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid, wat ook geldt met het oog op de toekenning van het recht op inhaalrust ten gevolge van arbeidstijdverkorting.

Art. 51. Le chef d'entreprise peut attirer l'attention de l'organisation syndicale demanderesse sur le fait que la période choisie pour la participation à une activité de formation syndicale perturbe de manière significative l'organisation du travail et l'activité de l'entreprise. Dans ce cas, le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse recherchent ensemble les moyens à mettre en oeuvre pour pallier à cet inconvénient.

En cas de désaccord persistant à ce sujet entre le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse, celle-ci peut faire appel à la commission de contact.

Art. 52. Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, les organisations syndicales s'engagent à éviter au maximum l'utilisation simultanée du droit de missions syndicales pour plusieurs bénéficiaires appartenant au même service.

Art. 53. L'utilisation de journées de travail pour formation syndicale, autorisée dans le cadre de la présente convention, ne peut entraîner pour les bénéficiaires une perte de rémunération et d'avantages sociaux.

A cet effet, l'entreprise paie au travailleur en formation le salaire qu'il aurait perçu s'il avait accompli son travail habituel.

La mission syndicale est assimilée à du travail effectif, y compris pour l'octroi du droit aux repos compensatoires pour réduction de la durée du travail.

De onderneming zendt de vragende vakorganisatie het overzicht toe van de brutolonen die voor de vormingsperiodes van de deelnemers werden aangegeven. De staat van de voorschotten wordt uitgesplitst per rechthebbende.

L'entreprise adresse à l'organisation syndicale demanderesse le relevé des salaires bruts déclarés pour les périodes de formation des participants. L'état des avances est ventilé par bénéficiaire.

De vakorganisatie betaalt aan de onderneming de voorschotten terug of geeft hiertoe de opdracht, die overeenkomstig dit artikel werden gestort.

L'organisation syndicale rembourse ou fait rembourser à l'entreprise les avances consenties conformément au présent article.

Art. 54. Ten einde het voor de vakorganisaties te vergemakkelijken de kosten te dekken die het gevolg zijn van het op touw zetten van de cursussen voor vakbondsopleiding, alsook de kosten van de vakbondsopdrachten te vergoeden, zal elke in artikel 1 bedoelde onderneming op het einde van de maand die volgt op het verstrijken van de in artikel 55 bedoelde periodes, ten voordele van het "*Fonds de formation syndicale*", rekeningnummer 310-0140494-27, per werknemer een som storten van 6,82 per maand gedeeld door 12. De "*Union des Producteurs Belges de Chaux, Calcaires, Dolomies et Produits connexes*" zal de ontvangen bedragen storten in het Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf, dat ze zal verdelen onder de vakorganisaties.

Art. 54. En vue de faciliter aux organisations syndicales la couverture des charges résultant de la mise sur pied des cours de formation syndicale ainsi que l'indemnisation des missions syndicales, chaque entreprise visée à l'article 1er versera au compte numéro 310 - 0140494 - 27 du "*Fonds de formation syndicale*", à la fin du mois qui suit l'expiration des périodes visées à l'article 55, une somme de 6,82 EUR par mois divisé par 12 par travailleur. "*L'Union des Producteurs Belges de Chaux, Calcaires, Dolomies et Produits connexes*" versera les sommes récoltées au Fonds social des ouvriers de l'industrie des carrières qui les répartira entre les organisations syndicales.

De berekening zal geschieden op basis van de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven personeelssterkte.

Le calcul sera fait sur base des effectifs mentionnés à l'Office national de sécurité sociale.

In geval van betwisting in de onderneming zal aan de R.S.Z. een attest worden gevraagd waarin het aangegeven aantal arbeiders wordt bevestigd.

En cas de contestation dans l'entreprise une attestation sera demandée à l'O.N.S.S. certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

Art. 55. De partijen zullen drie personen mandateren, die samen zullen handelen om de gestorte fondsen te deblokken en die respectievelijk het Algemeen Belgisch Vakverbond, het Algemeen Christelijk Vakverbond van België en de "Union des Producteurs Belges de Chaux, Calcaires, Dolomies et Produits Connexes" zullen vertegenwoordigen.

De vakorganisaties zullen volgens de volgende kalender beschikken over de gestorte fondsen :

- op 15 augustus 2001 voor het 1ste semester 2001;
- op 15 februari 2002 voor het 2de semester 2001;
- op 15 augustus 2002 voor het 1ste semester 2002;
- op 15 februari 2003 voor het 2de semester 2002.

HOOFDSTUK XX. *Betaald educatief verlof*

Art. 56. Om hun respectieve rechten op betaald educatief verlof aan te tonen, moeten de werknemers aan hun werkgever de bewijskrachtige documenten overhandigen die het hoofd van de onderwijsinstelling hun moet uitreiken, met name :

1. een getuigschrift waaruit de regelmatige inschrijving blijkt en waarin de vorming(en) waarvoor de werknemer is ingeschreven, het aantal uren vorming en het tijdschema worden vermeld;

Art. 55. Les parties donneront mandat à trois personnes agissant conjointement pour débloquer les fonds versés et représentant, de première part, la Fédération Générale du Travail de Belgique, de deuxième part la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, et de troisième part, "l'Union des Producteurs Belges de Chaux, calcaires, Dolomies et Produits Connexes".

Les organisations syndicales disposeront des fonds versés selon le calendrier suivant :

- le 15 août 2001 pour le 1er semestre 2001;
- le 15 février 2002 pour le 2ème semestre 2001;
- le 15 août 2002 pour le 1er semestre 2002;
- le 15 février 2003 pour le 2ème semestre 2002.

CHAPITRE XX. - *Congés-éducation payés*

Art. 56 Pour établir leurs droits respectifs aux congés-éducation payés, les travailleurs doivent remettre à leur employeur les documents justificatifs que le chef d'établissement d'enseignement est tenu de leur délivrer, à savoir :

1. une attestation d'inscription régulière reprenant la ou les formations auxquelles le travailleur est inscrit, le nombre d'heures qu'elles comportent ainsi que leur calendrier;

2. een getuigschrift waaruit de regelmatige aanwezigheid blijkt en waarin het aantal uren cursus waaruit het kwartaal bestaat, het werkelijk gegeven aantal uren vorming, het aantal uren aanwezigheid van de werknemer en het aantal uren geoorloofd en ongeoorloofd verzuim worden vermeld;
3. in voorkomend geval, voor de werknemer die van het betaald educatief verlof gebruik wenst te maken om examens van de tweede zitting voor te bereiden en af te leggen, een getuigschrift waaruit blijkt dat hij aan deze tweede zitting moet deelnemen en waarin de data hiervan worden aangegeven.

Art. 57. De werknemers verwittigen onmiddellijk hun werkgever wanneer zij de aan gang zijnde cursussen niet meer volgen of onderbreken.

Art. 58. Het betaald educatief verlof wordt in de onderneming door de ondernemingsraad vastgesteld of, bij ontstentenis ervan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of bij gebrek hiervan, tussen de werkgever en de werknemer.

Bij deze vaststelling wordt er zowel rekening gehouden met de vereisten van de arbeidsorganisatie in de onderneming, als met de belangen en de eigen toestand van elke werknemer. Dit betaald educatief verlof wordt vastgesteld bij toepassing en in het kader van artikel 113 van de wet van 22 januari 1985.

2. une attestation d'assiduité indiquant le nombre d'heures de cours que comporte le trimestre, le nombre d'heures de formation effectivement données, le nombre d'heures auxquelles le travailleur a assisté et le nombre d'heures d'absences justifiées et injustifiées;

3. le cas échéant, en ce qui concerne le travailleur souhaitant utiliser du congé-éducation payé pour préparer et présenter des examens de seconde session, une attestation démontrant qu'il est tenu de participer à cette seconde session et en indiquant les dates.

Art. 57. Les travailleurs préviennent immédiatement leur employeur de leur abandon ou de leur interruption des formations en cours.

Art. 58. Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Cette planification tient compte tant des exigences de l'organisation du travail au sein de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur. Elle se fait en application et dans le cadre de l'article 113 de la loi du 22 janvier 1985.

De ondernemingshoofden verbinden er zich evenwel toe alles in het werk te stellen om het de werknemers mogelijk te maken zich in te schrijven voor de in deze wet voorziene cursussen. Indien men het hierover niet eens kan worden op het niveau van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, kunnen de vakorganisaties een beroep doen op de in artikel 68 vermelde contactcommissie, die haar goede diensten zal aanbieden om het geschil te regelen.

Art. 59. De vereisten inzake arbeidsorganisatie en de noodzaak om het werk degelijk te organiseren, rekening houdend met het aantal afwezigheden en met de duur ervan voor de toekenning van kredieturen, impliceren dat de rechthebbende werknemers de werkgever ten minste 15 dagen op voorhand moeten verwittigen, behalve in geval van overmacht.

HOOFDSTUK XXI.

Instandhouding van het gereedschap

Art. 60. Er wordt door de werkgeversafgevaardigden en de afvaardiging van de werklieden overeengekomen dat er op het niveau van de onderneming kan worden onderhandeld over akkoorden in verband met de instandhouding van het gereedschap.

Deze akkoorden zullen slechts gelden nadat zij door de nationale vakorganisaties zijn bekrachtigd.

Les chefs d'entreprises s'engagent toutefois à mettre tout en oeuvre pour permettre aux travailleurs de s'inscrire dans les formations prévues par cette loi. En cas de désaccord persistant à ce sujet au niveau du conseil d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, entre l'employeur et la délégation syndicale, les organisations syndicales peuvent faire appel à la commission de contact prévue à l'article 68 qui apportera ses bons offices pour régler le différend.

Art. 59. Pour tenir compte des impératifs de l'organisation du travail et de la nécessité d'assurer convenablement celle-ci en fonction du nombre et de la durée des absences afférentes à l'octroi des crédits d'heures, les travailleurs bénéficiaires avertissent l'employeur de leurs absences au moins 15 jours à l'avance, sauf en cas de force majeure.

CHAPITRE XXI.

Sauvegarde de l'outil

Art. 60. Il est convenu entre les délégations patronales et ouvrières que des accords pourront être négociés sur le plan de l'entreprise en ce qui concerne la sauvegarde de l'outil.

Ces accords ne seront valables qu'après avoir été ratifiés par les organisations syndicales nationales.

HOOFDSTUK XXII. *Sociale vrede*

Art. 61. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijgevolg zal geen enkele complementaire of aanvullende eis van algemene of collectieve aard die van aard zou zijn de door deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene verplichtingen van de ondernemingen uit te breiden of te wijzigen, op regionaal of ondernemingsvlak, van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, hetzij samen, hetzij afzonderlijk, worden ingeleid of gesteund door de betrokken representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

Onverminderd de wijzigingen van de loonregeling en van de arbeidsvoorwaarden van één of verschillende werknemers, welke het gevolg zijn van een reorganisatie van de arbeid of van grondige veranderingen in de onderneming, mag geen enkele aanvraag om verhoging leiden tot een algemene verhoging, op korte of lange termijn, voor één of verschillende categorieën van werknemers.

Deze bepalingen gelden niet voor een werkgever die de sociale wetten of de paritaire overeenkomsten slechts gebrekkig toepast, nadat de normale verzoeningsprocedure is uitgeput.

CHAPITRE XXII. - *Paix sociale*

Art. 61. La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau régional ou des entreprises du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, soit conjointement, soit séparément, par les organisations représentatives des travailleurs intéressés, représentées à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

Sans préjudice des modifications du système de rémunération et des conditions de travail intéressant un ou plusieurs travailleurs résultant, soit d'une réorganisation du travail, soit de transformations sérieuses de l'entreprise, aucune demande d'augmentation ne peut entraîner d'augmentation généralisée, à brève ou à longue échéance, d'une ou plusieurs catégories de travailleurs.

Ces dispositions ne sont pas valables à l'égard d'un employeur qui n'appliquerait qu'imparfaitement les lois sociales ou les conventions paritaires, après épuisement de la procédure normale de conciliation.

Art. 62. Elke onderneming die onder het toepassingsgebied valt van deze overeenkomst zal op rekening 310-0144888-56 van het Fonds voor arbeidsvrede, op het einde van de maand die volgt op het verstrijken van de in artikel 67 bedoelde periodes, ten voordele van de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair subcomité, een som storten van 104,12 EUR : 12, per werknemer en per maand. Fediex zal de ontvangen bedragen storten in het Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf, dat ze zal verdelen onder de vakorganisaties.

De berekening zal geschieden op basis van de aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven personeelssterkte.

In geval van betwisting over het aantal werknemers die in een onderneming zijn tewerkgesteld, zal er aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een getuigschrift worden gevraagd waaruit het aantal aangegeven werknemers blijkt.

Art. 63. Die storting is evenwel onderhevig aan de uitdrukkelijke voorwaarde dat geen enkel sociaal conflict uitbreekt tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002, zoals wordt bepaald in artikel 64.

Art. 64. Als een onregelmatige, gehele of gedeeltelijke staking van meer dan twee werkdagen uitbreekt, dan heeft dit voor de onderneming die in het conflict is betrokken, automatisch de vrijstelling van de bijdragen aan het "Fonds voor arbeidsvrede" tot gevolg. Deze vrijstelling stemt overeen met :

Art. 62. Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention versera au compte 310-0144888-56 du Fonds de paix sociale, à la fin du mois qui suit l'expiration des périodes visées à l'article 67, au profit des organisations syndicales représentées à la sous-commission paritaire, une somme de 104,12 EUR: 12, par travailleur et par mois. Fédiex versera les sommes récoltées au Fonds Social des ouvriers de l'industrie des carrières qui les répartira entre les organisations syndicales.

Le calcul se fera sur base des effectifs mentionnés à l'Office national de sécurité sociale.

En cas de contestation sur le nombre de travailleurs occupés dans une entreprise, une attestation sera demandée à l'Office national de sécurité sociale certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

Art. 63. Ce versement est toutefois subordonné à la condition expresse qu'aucun conflit social ne survienne entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2002 ainsi qu'il est précisé à l'article 64.

Art. 64. Si une grève irrégulière, totale ou partielle de plus de deux jours ouvrables était déclenchée, elle entraînerait automatiquement en faveur de l'entreprise concernée par le conflit une dispense de cotisations au "Fonds de paix sociale" correspondant à :

- de bijdragen van 1 maand, indien het conflict niet langer duurt dan 5 werkdagen;

-1 mois de cotisations si le conflit n'excède pas 5 jours ouvrables;

- de bijdragen voor 3 maanden indien het conflict langer duurt dan 5 werkdagen maar niet langer dan 10 werkdagen;

- 3 mois de cotisations si le conflit dure plus de 5 jours ouvrables sans excéder 10 jours ouvrables;

- de bijdragen van 6 maanden indien het conflict langer duurt dan 10 werkdagen.

- 6 mois de cotisations si le conflit dure plus de 10 jours ouvrables.

Onder onregelmatige staking moet worden verstaan elke staking die is uitgebroken zonder dat de procedure van verzoening en sociale vrede, beschreven in artikel 65, werd toegepast, of elke staking die tot doel heeft een eis kracht bij te zetten betreffende een bepaald onderwerp dat door een nationale of regionale collectieve overeenkomst of door een ondernemingsovereenkomst wordt geregeld.

Par grève irrégulière, il y a lieu d'entendre toute grève qui aurait été déclenchée sans que la procédure de conciliation et de paix sociale décrite à l'article 65 ci-dessous aient été respectées ou qui viserait à appuyer une revendication portant sur une matière réglémentée par une convention collective nationale, régionale ou d'entreprise.

Art. 65. Geen enkele stakings- of lock-outactie noch enige andere bestwistingsactie mag ingesteld of gesteund worden voor afloop van een actie-aanzegging van vijf werkdagen, die slechts kan worden neergelegd na uitputting en mislukken van alle overleg- en verzoeningsmiddelen bepaald in hiernavolgende procedure:

Art. 65. Aucune action de grève ou de lock-out, ni aucune autre action de contestation ne pourra être déclenchée ou soutenue avant écoulement d'un préavis d'action de cinq jours ouvrables qui ne pourra être déposé qu'après épuisement et échec de tous les moyens de concertation et de conciliation définis dans la procédure ci-dessous:

1. Wanneer een individuele of collectieve vraag niet binnen een, rekening houdend met de complexiteit van het probleem, door beide partijen aanvaarde redelijke termijn kan worden opgelost via de hiërarchische weg doet de vakbondsafvaardiging beroep op de vakbondsvrijgestelden om het onderzoek van de bedoelde kwestie voort te zetten op ondernemingsvlak.

1. Lorsqu'une demande individuelle ou collective ne peut être solutionnée par la voie hiérarchique dans un délai raisonnable accepté de part et d'autre, en regard de la complexité du problème, la délégation syndicale fait appel aux permanents syndicaux pour continuer l'examen de la question en cause sur le plan de l'entreprise.

2. In geval van mislukking van de onderhandelingen op ondernemingsvlak vraagt de meest gereede partij de bijeenroeping van het permanent verzoeningsbureau van het paritair subcomité, dat zal moeten bijeenkomen binnen zeven werkdagen volgend op de aanvraag.

3. Slechts na afloop van een termijn van zeven werkdagen zonder vergadering van het verzoeningsbureau of bij vaststelling van de onmogelijkheid een oplossing te bekomen voor het conflict op het vlak van het verzoeningsbureau en na opstelling van een proces-verbaal van niet-verzoening kan de actie-aanzegging van vijf werkdagen worden neergelegd.

Art. 66. Elke betwisting betreffende het onregelmatige aspect van de staking en bijgevolg betreffende de toepassing van artikel 64 zal worden voorgelegd aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het groefbedrijf, alvorens eventueel enige andere gerechtelijke procedure wordt aangevat.

Art. 67. De partijen zullen drie personen mandateren, die gezamenlijk zullen handelen om de gestorte fondsen te deblokeren en die respectievelijk het Algemeen Belgisch Vakverbond, het Algemeen Christelijk Vakverbond en de "Union des Producteurs Belges de Chaux, Calcaires, Dolomies et Produits Connexes" zullen vertegenwoordigen.

Op voorwaarde dat de voorwaarden van dit akkoord worden nageleefd zullen de vakorganisaties over de gestorte fondsen kunnen beschikken volgens het volgende tijdschema :

- op 15 augustus 2001 voor het 1ste semester 2001;
- op 15 februari 2002 voor het 2de semester 2001;
- op 15 augustus 2002 voor het 1ste semester 2002;

2. En cas d'échec des négociations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente demande la convocation du bureau permanent de conciliation de la sous-commission paritaire qui devra se réunir dans les sept jours ouvrables suivant la demande.

3. Ce n'est qu'après l'écoulement du délai de sept jours ouvrables sans réunion du bureau de conciliation ou en cas de constat de l'impossibilité de solutionner le conflit au niveau du bureau de conciliation et rédaction d'un procès verbal de carence que le préavis d'action de cinq jours ouvrables pourra être déposé.

Art. 66. Toute contestation portant sur le caractère irrégulier de la grève et portant sur l'application de l'article 64, sera soumise au Président de la Commission paritaire de l'industrie des carrières avant toute autre procédure judiciaire éventuelle.

Art. 67. Les parties donneront mandat à trois personnes agissant conjointement pour débloquer les fonds versés et représentant de première part la Fédération Générale du Travail de Belgique, de deuxième part la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique et de troisième part "l'Union des Producteurs belges de Chaux, Calcaires, Dolomies et Produits Connexes".

Moyennant le respect des conditions qui figurent dans le présent accord, les organisations syndicales disposeront des fonds versés selon le calendrier suivant :

- le 15 août 2001 pour le 1er semestre 2001;
- le 15 février 2002 pour le 2ème semestre 2001;
- le 15 août 2002 pour le 1er semestre 2002;

- op 15 februari 2003 voor het 2de semester 2002.

- le 15 février 2003 pour le 2ème semestre 2002.

HOOFDSTUK XXIII. *Betwistingen*

Art. 68. Elke betwisting betreffende de interpretatie of de toepassing van deze collectieve overeenkomst zal, op initiatief van de meeste gerede partij, worden voorgelegd aan ofwel het contactcomité ofwel het verzoeningsbureau dat op het niveau van het paritair subcomité wordt bijeengeroepen.

CHAPITRE XXIII. *Contestations*

Art. 68. Toute contestation relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective sera soumise par la partie la plus diligente soit à la commission de contact soit au bureau de conciliation établi au niveau de la sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XXIV.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 68. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002, uitgezonderd artikel 38.1, eerste lid, dat van toepassing blijft tot 31 maart 2003, en uitgezonderd artikels 70 en 71 die worden gesloten voor onbepaalde duur en dat kunnen worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden, bij ter post aangetekende brief gericht aan de andere partij, en dat ten vroegste vanaf 1 januari 2004.

CHAPITRE XXIV.

Durée et dénonciation de la convention collective de travail

Art. 69. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse de l'être le 31 décembre 2002, à l'exception de l'article 38.1 alinéa 1 qui est d'application jusqu'au 31 mars 2003, et à l'exception des articles 70 et 71 qui sont conclus pour une durée indéterminée et qui pourront être dénoncés par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à l'autre partie, et ce au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2004.

HOOFDSTUK XXV. *Bijzondere bepaling*

Art. 70. Dit artikel heeft tot doel de praktisch uitwerkingsmodaliteiten te omschrijven van de wet van 26 juli 1996, en inzonderheid de maximale beschikbare marge te bepalen voor de onderhandelingen voor de periode 1999-2000 en de volgende periodes.

CHAPITRE XXV. *Clause particulière*

Art. 70. Le présent article a pour objectif de préciser les modalités pratiques de mise en oeuvre de la loi du 26 juillet 1996, et plus précisément de définir la marge maximale disponible pour les négociations pour la période 1999-2000 et les périodes suivantes.

Voor de sector bepaald in artikel 1 hierboven is de maximale beschikbare onderhandelingsmarge voor het akkoord voor de periode 1999-2000 en de volgende periodes voor elke periode van twee jaar gelijk aan de maximale marge voor de evolutie van de loonkosten, bepaald op interprofessioneel vlak, door de regering en/of de sociale partners (CRB en/of NAR), verminderd met de gecumuleerde percentages van de indexaanpassingen die op eender welk moment gedurende de voorafgaande twee kalenderjaren hebben plaatsgehad.

Afgezien van de toepassing van artikel 68 hierboven houdt dit artikel op van kracht te zijn in geval van opheffing van elk mechanisme van maximale marges van de evolutie van de loonkosten zoals bepaald door de wet van 26 juli 1996.

Art. 71. In geval van onderhandeling van aanvullende voorwaarden bij een sectoraal akkoord in de ondernemingen waar het lokaal gemiddeld brutuurloon hoger is dan het loon dat als referentie werd genomen voor de sectorale onderhandeling mogen de kosten van deze voorwaarden niet hoger zijn dan een percentage van dat verschil, gelijk aan de kosten van het sectoraal akkoord uitgedrukt in percenten, verminderd met de gecumuleerde percentages van de indexeringen die op enig moment in de loop van de twee voorafgaande kalenderjaren gebeurd zijn.

HOOFDSTUK XXVI. *Overgangsmatregelen*

Art. 72. De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Pour le secteur tel que défini à l'article 1er ci-dessus, la marge maximale disponible pour la négociation de l'accord pour la période 1999-2000 et les périodes suivantes est égale, pour chaque période de deux ans, à la marge maximale pour l'évolution du coût salarial définie au niveau interprofessionnel, par le gouvernement et/ou les partenaires sociaux (CCE et/ou CNT), diminuée des pourcentages cumulés des indexations intervenues à un quelconque moment au cours des deux années civiles précédentes.

Sans préjudice de l'application de l'article 68 ci-dessus, le présent article cessera d'être en vigueur en cas d'abrogation de tout mécanisme de marge maximale d'évolution du coût salarial tel que celui qui est défini par la loi du 26 juillet 1996.

Art. 71. En cas de négociation d'une modalisation complémentaire à un accord sectoriel dans les entreprises dont le salaire horaire brut moyen local est supérieur au salaire pris comme référence pour la négociation sectorielle, le coût de ces modalités ne pourra être supérieur à un pourcentage de ce différentiel égal au coût de l'accord sectoriel exprimé en pour cent diminué des pourcentages cumulés des indexations intervenues à un quelconque moment au cours des deux années civiles précédentes.

CHAPITRE XXVI. *Mesures transitoires*

Art. 72. Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première et quatrième colonne de la (ou des) ligne(s) suivante(s) du tableau ci-dessous, se rapportent à la présente convention collective de travail.

Voor de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

Pour les montants exprimés en euro dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en franc belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

Art. 9		Art. 9	
	EUR	BEF	
Lid 1	10,2670	414,17	Alinéa 1
	10,1279	408,56	
	9,9824	402,69	
	9,8312	396,59	
	9,7259	392,34	
	9,6185	388,01	
	9,5404	384,86	

Art. 9 bis		Art. 9 bis	
	EUR	BEF	
a)	0,1502	6,06	a)
	0,1487	6,00	
	77,34	3 120	
b)	99,16	4 000	b)

Art. 14		Art. 14	
	EUR	BEF	
Lid 1	8,3614	337,30	Alinéa 1

Art. 22		Art. 22	
	EUR	BEF	
Lid 1	1,0439	42,11	Alinéa 1
Lid 2	0,3292	13,28	Alinéa 2
	0,6081	24,53	
Lid 3	0,6081	24,53	Alinéa 3

Art. 23		Art. 23	
	EUR	BEF	
Lid 1	2,2571	91,05	Alinéa 1

Art. 28		Art. 28	
	EUR	BEF	
Lid 1	0,3656	14,75	Alinéa 1

Lid 2	0,7330	29,57	Alinéa 2

Art. 30		Art. 30	
	EUR	BEF	
Lid 2	6,45	260	Alinéa 2

Art. 31		Art. 31	
	EUR	BEF	
Lid 1	6,45	260	Alinéa 1

Art. 32		Art. 32	
	EUR	BEF	
Lid 1	6,45	260	Alinéa 1

Art. 34		Art. 34	
	EUR	BEF	
Lid 1	24,79	1 000	Alinéa 1

Art. 35		Art. 35	
	EUR	BEF	
d) lid 1	0,12	5	d) alinéa 1

Art. 36		Art. 36	
	EUR	BEF	
Lid 2	4,09	165	Alinéa 2
	3,00	121	
	1,09	44	

Art. 54		Art. 54	
	EUR	BEF	
Lid 1	6,82	275	Alinéa 1

Art. 62		Art. 62	
	EUR	BEF	
Lid 1	104,12	4 200	Alinéa 1