

## **Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2023*

Vaststelling van de algemene regels die toepasselijk zijn op de loon- of arbeidsvoorwaarden

### *HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

### *HOOFDSTUK II. Weddeschalen*

Art. 2. § 1. De Europese richtlijn uit 2000 (2000/78/EG) bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten geen enkel discriminatoir element mogen inhouden. De richtlijn werd omgezet in Belgisch recht door middel van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 en later via de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 die elke vorm van discriminatie verbiedt op grond van leeftijd, geslacht, ras, filosofische overtuiging, enzovoort.

## **Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit**

*Convention collective de travail du 28 novembre 2023*

Fixation des règles générales applicables aux conditions de rémunération ou de travail

### *CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

### *CHAPITRE II. Barèmes*

Art. 2. § 1er. La Directive Européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être exempts de tout élément discriminatoire. Elle a été transposée en droit belge via la loi anti-discrimination du 25 février 2003, ultérieurement par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, qui organise l'interdiction de toute forme de discrimination sur la base de l'âge, du sexe, de la race, des convictions philosophiques, etc.

De sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven beslissen om het criterium ervaring te weerhouden als basis voor de nieuwe loonstructuur en opteren ervoor om eventuele vormen van discriminatie tegen te gaan via gelijkstellingen. De partners stellen immers vast dat beroepservaring net als levenservaring een meerwaarde zijn voor het bedrijf die naar waarde moet worden geschat. Het in aanmerking nemen van de verschillende levensperiodes die de werknemer bijkomende ervaring opleveren, zowel technische of menselijke bekwaamheden, is voortaan een redelijk en evenredig middel om tegemoet te komen aan de grote diversiteit qua persoonlijke situatie van de werknemers uit de sector en om hen op gelijke voet te behandelen.

§ 2. In het licht van de hierboven gemotiveerde richtsnoeren stemmen de partners ermee in om met ervaring gelijk te stellen :

- alle periodes van beroepsactiviteit (onder andere : uitzendwerk, stages, contracten van bepaalde duur, zelfstandige activiteiten, vrijwilligerswerk,...).

Commentaar : de werkervaring die de bedienden verworven hebben, ook in andere sectoren, zijn voor de ondernemingen van de sector een toegevoegde waarde die erkend moet worden;

- de hogere studiejaren en eventuele jaren legerdienst.

Commentaar : de jaren militaire dienstplicht worden gevaloriseerd om een geslachtsdiscriminatie te vermijden. De studiejaren worden gevaloriseerd voor een maximale duur van drie jaar na het hoger secundair onderwijs;

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit décident de retenir le critère de l'expérience comme fondateur pour la nouvelle structure salariale et choisissent de combattre les éventuelles discriminations par la voie des assimilations. Les partenaires constatent en effet que l'expérience professionnelle comme l'expérience de vie apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise, qu'il convient de rémunérer. La prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur, qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines, est dès lors un moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

§ 2. Au regard des principes directeurs motivés plus haut, les partenaires conviennent d'assimiler à l'expérience :

- toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat,...).

Commentaire : les expériences professionnelles acquises par les employés, même dans d'autres secteurs, constituent pour les entreprises du secteur une valeur ajoutée qu'il convient de reconnaître;

- les années d'études supérieures et les années éventuelles de service militaire.

Commentaire : les années de service militaire sont valorisées afin d'éviter une discrimination de genre. Les années d'études sont valorisées pour une durée maximale de trois années au-delà de l'enseignement secondaire supérieur;

- alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (onder andere : tijdskrediet, moederschap, werkongevallen,...);
- de periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving, ten belope van de werkloosheidsperiodes gedekt door een vergoeding van eerste en tweede periode, de inschakelingsperiode met een maximum van 36 maanden, zoals door de RVA bepaald op het moment van de ondertekening van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar : de periodes in het kader van het ouderschap en de periodes van tijdskrediet met opleidingsmotief, om te zorgen voor een kind of een ziek familielid, worden onbepaald gevaloriseerd om geen geslachtsdiscriminatie te creëren of de opleiding van de werknemers te steunen.

De onvrijwillige periodes van opschorting van de overeenkomst die gedekt worden door de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte, arbeidsongeval), worden in aanmerking genomen wanneer ze plaatshebben in het kader van een contract in de sector en met een maximum van drie jaar.

Deze nieuwe bepalingen kunnen geen afbreuk maken aan de individuele bepalingen verworven op ondernemingsvlak.

Aanvangsminima van de categorieën :

Categorieën	Minimum basis weddeschaal op 1 januari 2023 (EUR)
Catégories	Barème minimum de base au 1er janvier 2023 (EUR)
1	2513,19
2	2718,72
3 A - 3 AD	3045,45
3 BT	3272,64
4 A	3300,87
4 T	3691,55
5 AD - 5 T	3878,45

- toutes les périodes de suspension du contrat de travail (entre autres : crédit-temps, maternité, accidents de travail,...);
- les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale, à concurrence des périodes de chômage couvertes par une indemnité de première et de deuxième période, la période d'insertion avec un maximum de 36 mois, telles que définies par l'ONEm au moment de la signature de la convention collective de travail sectorielle.

Commentaire : les périodes qui sont liées à la parentalité ainsi que les périodes de crédit-temps avec motif de formation, pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille malade sont valorisées sans limitation afin de ne pas créer une discrimination de genre ou de soutenir la formation des travailleurs.

Les périodes de suspension du contrat involontaires couvertes par la législation sociale (chômage, maladie, accident du travail) sont prises en compte lorsqu'elles sont liées à un contrat dans le secteur et avec un maximum de trois ans.

Ces nouvelles dispositions ne peuvent porter préjudice aux dispositions individuelles acquises au niveau des entreprises du secteur.

Minima de départ des catégories :

Aanvankelijk stemmen deze basislonen overeen met de vereiste minimumcompetenties, de jaren ervaring worden gevaloriseerd volgens de hieronder vermelde basis weddeschalen.

Au départ de ces salaires de base correspondant aux compétences minimales nécessaires, les années d'expérience sont valorisées suivant les barèmes salariaux repris ci-après.

De toegekende bedragen staan in verhouding tot de prestaties.

Les montants octroyés le sont au prorata des prestations.

Barema's op 1 januari 2021 / Barèmes au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Ervaring/ Expérience	1	2	Ervaring/ Expérience	3 A - 3 AD	3 BT	4 A	Ervaring/ Expérience	4 T	5 AD - 5 T
0	2.199,46	2.379,31	0	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
1	2.199,46	2.379,31	1	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
2	2.199,46	2.379,31	2	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
3	2.199,46	2.379,31	3	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
4	2.220,50	2.403,85	4	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
5	2.241,21	2.427,81	5	2.665,25	2.864,10	2.888,78			
6	2.261,60	2.452,45	6	2.695,43	2.941,14	2.922,50			
7	2.282,82	2.477,10	7	2.725,01	2.975,72	2.956,92			
8	2.304,07	2.501,32	8	2.754,89	3.009,12	2.990,61			
9	2.324,72	2.525,47	9	2.784,33	3.044,50	3.032,39			
10	2.345,49	2.549,80	10	2.814,52	3.079,01	3.058,76			
11	2.366,44	2.573,42	11	2.844,55	3.113,46	3.092,52			
12	2.387,37	2.599,61	12	2.874,81	3.147,81	3.126,19	12	3.230,70	3.394,28
13	2.408,34	2.626,20	13	2.904,25	3.181,97	3.150,79	13	3.289,07	3.459,09
14	2.430,70	2.652,11	14	2.934,36	3.215,72	3.193,76	14	3.346,56	3.524,89
15	2.451,62	2.677,30	15	2.964,75	3.248,50	3.227,39	15	3.406,74	3.589,98
16	2.472,50	2.703,08	16	2.994,70	3.281,33	3.259,62	16	3.467,52	3.655,57
17	2.491,83	2.727,94	17	3.024,60	3.314,14	3.291,69	17	3.527,47	3.722,72
18	2.512,77	2.753,97	18	3.054,15	3.347,38	3.324,49	18	3.588,25	3.760,98
19	2.533,70	2.779,90	19	3.084,31	3.381,45	3.357,31	19	3.648,44	3.862,02
20	2.555,21	2.805,52	20	3.115,08	3.415,63	3.390,82	20	3.710,41	3.932,17
21	2.576,33	2.830,69	21	3.145,77	3.450,13	3.425,20	21	3.774,24	4.001,49
22	2.598,10	2.856,57	22	3.176,29	3.485,52	3.459,07	22	3.839,06	4.070,59
23	2.620,38	2.882,53	23	3.206,42	3.521,94	3.493,68	23	3.882,31	4.117,79
			24	3.236,28	3.558,47	3.528,39	24	3.925,04	4.164,15
			25	3.266,99	3.595,13	3.562,70	25	3.973,08	4.210,74
			26	3.292,99	3.621,14	3.588,75	26	4.011,09	4.256,41
							27	4.054,53	4.303,51

Barema's op 1 januari 2023 / Barèmes au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Onderstaande lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (zie hoofdstuk III)

Les salaires repris ci-dessous sont liés à l'indice des prix à la consommation (voir chapitre III)

Ervaring/ Expérience	1	2	Ervaring/ Expérience	3 A - 3 AD	3 BT	4 A	Ervaring/ Expérience	4 T	5 AD - 5 T
0	2.513,19	2.718,72	0	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
1	2.513,19	2.718,72	1	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
2	2.513,19	2.718,72	2	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
3	2.513,19	2.718,72	3	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
4	2.537,25	2.746,77	4	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
5	2.560,93	2.774,13	5	3.045,45	3.272,64	3.300,87			
6	2.584,19	2.802,29	6	3.079,90	3.360,69	3.339,39			
7	2.608,46	2.830,44	7	3.113,71	3.400,19	3.378,70			
8	2.632,73	2.858,11	8	3.147,86	3.438,35	3.417,22			
9	2.656,34	2.885,72	9	3.181,49	3.478,78	3.464,96			
10	2.680,05	2.913,52	10	3.216,02	3.518,21	3.495,08			
11	2.703,99	2.940,52	11	3.250,33	3.557,57	3.533,66			
12	2.727,91	2.970,44	12	3.284,90	3.596,82	3.572,14	12	3.691,55	3.878,45
13	2.751,87	3.000,83	13	3.318,51	3.635,86	3.600,25	13	3.758,24	3.952,51
14	2.777,44	3.030,42	14	3.352,92	3.674,41	3.649,34	14	3.823,93	4.027,70
15	2.801,33	3.059,19	15	3.387,64	3.711,90	3.687,76	15	3.892,70	4.102,07
16	2.825,19	3.088,66	16	3.421,89	3.749,39	3.724,60	16	3.962,17	4.177,02
17	2.847,28	3.117,06	17	3.456,06	3.786,85	3.761,23	17	4.030,63	4.253,76
18	2.871,22	3.146,82	18	3.489,81	3.824,87	3.798,71	18	4.100,08	4.297,47
19	2.895,12	3.176,43	19	3.524,27	3.863,80	3.836,22	19	4.168,88	4.412,92
20	2.919,70	3.205,72	20	3.559,43	3.902,86	3.874,52	20	4.239,68	4.493,08
21	2.943,84	3.234,46	21	3.594,51	3.942,29	3.913,79	21	4.312,62	4.572,28
22	2.968,71	3.264,06	22	3.629,37	3.982,72	3.952,49	22	4.386,68	4.651,25
23	2.994,18	3.293,72	23	3.663,79	4.024,32	3.992,05	23	4.436,11	4.705,18
			24	3.697,93	4.066,07	4.031,69	24	4.484,94	4.758,13
			25	3.733,00	4.107,97	4.070,90	25	4.539,81	4.811,41
			26	3.762,73	4.137,68	4.100,68	26	4.583,26	4.863,57
							27	4.632,89	4.917,42

## Cumulatie van functies

Art. 3. De bedienden die in een onderneming in dienst worden genomen om verschillende functies uit te oefenen, worden betaald volgens de best betaalde functie.

De voorwaarden waaronder zij in dienst worden genomen, moeten worden gepreciseerd bij de indiensttreding.

## Verplaatsingsvergoeding

Art. 4. Vanaf 1 januari 2024 wordt er aan alle bedienden een forfaitaire jaarlijkse verplaatsingsvergoeding van 470 EUR toegekend.

Art. 5. § 1. Indien de afstand tussen woon- en werkplaats kleiner is dan of gelijk is aan 150 km en onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 20 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gewijzigd bij de arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, ontvangen de bedienden een bedrag gelijk aan 60 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, dit overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage en het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

## Cumul de fonctions

Art. 3. Les employés engagés dans un établissement en vue de remplir plusieurs fonctions sont rétribués selon la fonction la mieux rémunérée.

Les conditions dans lesquelles ils sont engagés doivent être précisées lors de l'entrée en service.

## Indemnité de déplacement

Art. 4. A partir du 1er janvier 2024, une indemnité annuelle de déplacement d'un montant de 470 EUR est octroyée forfaitairement à tous les employés.

Art. 5. § 1er. Lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure ou égale à 150 km et sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, modifiée par la convention 19/10 du 28 mai 2019, les employés reçoivent l'équivalent de 60 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

§ 2. Indien de afstand tussen woon- en werkplaats meer dan 150 km bedraagt, zal de werkgever de financiële bijdrage aanvullen met het verschil tussen het bedrag voorzien in de cao 19/9 en deze sectorale cao.

§3. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

Commentaar artikelen 4 en 5 :

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 voorziet in een tussenkomst van 75 pct. door de werkgever in de vervoerskosten, terwijl deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst een terugbetalingspercentage van 60 pct. behoudt. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 bepaalt echter in artikel 2 dat ze niet van toepassing is als een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in voordelen die ten minste gelijkwaardig zijn. Het forfaitaire bedrag van 470 EUR dat is bepaald in artikel 4, is een dergelijk voordeel, aangezien dit het verschil dekt tussen een terugbetaling van 60 pct. en van 75 pct. tot een afstand van 150 km, wat zeer redelijk is, gezien de werkgelegenheidsstructuur in de sector.

Voor afstanden van meer dan 150 km zal de werkgever de toelage echter aanvullen met het verschil tussen het in CAO 19/9 en deze CAO vastgestelde bedrag.

Art.6. De 20 km-begrenzing (enkele richting) op de fiets-toeslag is afgeschaft.

Ploegenpremie

Art. 7. Er wordt een premie van 18,59 EUR bruto toegekend per volledige week ploegenarbeid indien deze niet voorzien geweest is in het arbeidscontract.

Deze premie wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

§ 2. Lorsque la distance domicile-lieu de travail est supérieure à 150 km, l'employeur complète l'intervention financière par la différence entre le montant prévu par la CCT 19/9 et la présente CCT sectorielle

§ 3. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

Commentaire articles 4 et 5 :

La convention collective de travail n° 19/9 prévoit une intervention de l'employeur de 75 p.c. dans les frais de transport, là où la présente convention collective de travail sectorielle a maintenu un taux de remboursement de 60 p.c. Cependant, la convention collective de travail n° 19/9 précise en son article 2 qu'elle ne trouve pas à s'appliquer si une convention collective de travail sectorielle prévoit des avantages au moins équivalents. Le montant forfaitaire de 470 EUR fixé à l'article 4 représente un tel avantage puisqu'il couvre la différence entre un remboursement de 60 p.c. et de 75 p.c. jusqu'à une distance de 150 km, ce qui est manifestement raisonnable eu égard à la structure de l'emploi dans le secteur.

Cependant, pour les distances supérieures à 150 km, l'employeur complètera l'indemnité par la différence entre le montant fixé par la CCT 19/9 et la présente CCT.

Art.6. En ce qui concerne l'indemnité vélo, le plafond de 20 km (aller simple) est supprimé

Prime d'équipes

Art. 7. Une prime d'un montant brut de 18,59 EUR est octroyée par semaine complète de travail en équipes, si celle-ci n'a pas été prévue dans le contrat de travail.

Cette prime est payée en même temps que la rémunération mensuelle.

## HOOFDSTUK III.

*Koppeling van de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

Art. 8. Vanaf 1 januari 2023 worden zowel de effectieve lonen als de bij artikel 2 vastgestelde barema's gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, en dit volgens de conventionele modaliteiten. Zij staan tegenover het referte-indexcijfer 123,60.

Art. 9. Het referte-indexcijfer 123,60 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 122,38 de laagste grens en 124,84 de hoogste grens is.

Elke volgende stabilisatieschijf wordt bekomen door de cijfers van de voorgaande schijf te verhogen met 1 pct..

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

Wanneer zij lager is dan vijf, is zij te verwaarlozen.

## CHAPITRE III.

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

Art. 8. A partir du 1er janvier 2023, tant les salaires effectivement payés que les barèmes fixés à l'article 2 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge, suivant les modalités conventionnelles. Ils sont mis en regard de l'indice de référence 123,60.

Art. 9. L'indice de référence 123,60 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 122,38 est la limite inférieure et 124,84 la limite supérieure.

Chacune des tranches de stabilisation est obtenue en augmentant les chiffres de la tranche précédente de 1 p.c..

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure.

Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Laagste grens/ Limite inférieure	Spil/ Pivot	Hoogste grens/ Limite supérieure
119,97	121,17	122,38
121,17	122,38	123,60
122,38 (1 januari 2023/ 1er janvier 2023)	123,60 (1 januari 2023/ 1er janvier 2023)	124,84 (1 januari 2023/ 1er janvier 2023)
123,60	124,84	126,09
124,84	126,09	127,35
126,09	127,35	128,62
127,35	128,62	129,91
128,62	129,91	131,21
enz./etc.	enz./etc.	enz./etc.



De indexering is verschuldigd zodra de hogere limiet is bereikt of overschreden.

Gedurende de periode 2021 - 2022 werden er dertien indexeringen (13 keer 1 pct.) toegepast, drie in 2021 en tien in 2022

Op 1 januari 2023 wordt de schijf 122,38 – 123,60 – 124,84 van toepassing.

Art. 10. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer dat de verhoging of verlaging van de lonen bedoeld in artikel 7 veroorzaakt, betrekking heeft.

Wanneer de afgevlakte gezondheidsindex de drempel voor de spilindex overschrijdt (negatieve indexering), worden salarisschalen en feitelijke salarissen niet geïndexeerd, onder de volgende voorwaarden:

- Bij de volgende overschrijding van de centrale plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, zal er geen indexering van schaal en effectieve salarissen plaatsvinden.
- Wanneer de spilindex opnieuw wordt overschreden, worden de schaal en de effectieve salarissen geïndexeerd vanaf de eerste dag van de maand die volgt een periode die gelijk is aan het aantal maanden waarin de schaal en de effectieve salarissen niet werden gedesindexeerd.

L'indexation est due dès que la limite supérieure est atteinte ou dépassée.

Sur la période 2021 - 2022, il y a eu treize indexations (13 fois 1 p.c.), trois en 2021 et dix en 2022.

La tranche d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2023 est 122,38 – 123,60 – 124,84.

Art. 10. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des salaires visés à l'article 7.

En cas de franchissement de l'indice-seuil pivot par l'indice santé lissé (indexation négative), les salaires barémiques et effectifs ne seront pas désindexés, et ce aux conditions suivantes :

- Lors du prochain franchissement de l'indice-plafond pivot par l'indice santé lissé, non indexation des salaires barémiques et effectifs
- Lors du franchissement suivant de l'indice-plafond pivot, indexation des salaires barémiques et effectifs à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires barémiques et effectifs n'auront pas été désindexés

HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Op het einde van het jaar wordt er een premie van 100 pct. vanaf 1992 van de regelingswedde van de laatste maand van het jaar toegekend aan alle bedienden die deel uitmaken van het personeel op het ogenblik van de uitbetaling ervan, voor zover zij zes maanden aanwezigheid hebben in de maatschappij.

De bediende die werd gepensioneerd of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of die werd opgezegd in de loop van het jaar, behoudt zijn recht op de premie die op het einde van dit jaar wordt toegekend (in pro rata gewerkte tijd).

De werkmans die bediende wordt, wordt met deze gelijkgesteld wat de aanwezigheid betreft, maar er is geen cumulatie van premies.

Het totaal bedrag wordt op de volgende wijze verminderd in geval van afwezigheid :

- gecumuleerde afwezigheid van 2 weken : vermindering met 1/24ste;
- gecumuleerde afwezigheid van 3 weken : vermindering met 1,5/24ste;
- gecumuleerde afwezigheid van 4 weken : vermindering met 2/24sten,

enzovoort.

CHAPITRE IV. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Une prime de fin d'année égale à 100 p.c., à partir de 1992, du traitement barémique du dernier mois de l'année est accordée à tous les employés faisant partie du personnel au moment du paiement de la prime, pour autant qu'ils aient six mois de présence dans la société.

L'employé pensionné ou en régime de chômage avec complément d'entreprise ou ayant reçu son préavis au cours de l'année conserve son droit à la prime de fin d'année (au prorata du temps travaillé).

L'ouvrier devenant employé est assimilé à un employé au point de vue de la présence, mais il n'y a pas de cumul de primes.

Le montant total est réduit en cas d'absence, de la manière suivante :

- absences cumulées de 2 semaines : réduction de 1/24ème;
- absences cumulées de 3 semaines : réduction de 1,5/24ème;
- absences cumulées de 4 semaines : réduction de 2/24èmes,

et ainsi de suite.

De eerste maand arbeidsongeval wordt gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie; daarna is er geen gelijkstelling meer want de ziektevergoeding wordt berekend op de jaarloongrens.

De eerste maand van ziekte is niet gelijkgesteld. Vervolgens is er gelijkstelling met 100 pct., begrensd op elf maanden voor dezelfde ziekte, en op twee boekjaren.

Wanneer eenzelfde ziekte wordt onderbroken door een periode van werkhervatting, dient deze onderbreking niet in aanmerking te worden genomen. In dit geval wordt de ziekte dus beschouwd als ononderbroken en blijven de regels voor gelijkstelling gelden.

Datum van uitbetaling : op het einde van het dienstjaar of op de gewone datum van uitbetaling voor de ondernemingen die deze eindejaarspremie reeds toekennen.

#### HOOFDSTUK V. *Dubbel vakantiegeld*

Art. 12. De uitbetaling van het dubbel vakantiegeld gebeurt vóór 20 juni van het refertejaar.

#### HOOFDSTUK VI. *Premie van de patroonheilige*

Art. 13. Vanaf 1 januari 2017 wordt de premie van de IV Gekroonden met 15 EUR verhoogd en bedraagt ze 73,03 EUR per jaar.

Deze premie zal naar aanleiding van het feest van de onderscheiden werknemers betaald worden aan alle personeelsleden die ten minste 1 dag hebben gepresteerd tijdens het refertejaar.

Le premier mois d'accident de travail est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année; par la suite, il n'y a plus d'assimilation car l'indemnité d'assurance est calculée sur la rémunération annuelle plafonnée.

Le premier mois de maladie est non assimilé. Par la suite, il y a assimilation à 100 p.c., limité à onze mois pour la même maladie et sur deux exercices.

Lorsque la même maladie est interrompue par une période de reprise de travail, cette interruption ne doit pas être prise en compte. Dans ce cas la maladie est donc considérée comme ininterrompue et les règles d'assimilation sont maintenues.

Date de paiement : en fin d'année ou à la date habituelle de paiement pour les entreprises accordant déjà cette prime de fin d'année.

#### CHAPITRE V. *Double pécule de vacances*

Art. 12. Le paiement du double pécule de vacances a lieu pour le 20 juin de l'année de référence.

#### CHAPITRE VI. *Prime patronymique*

Art. 13. La prime patronymique des IV Couronnés a été augmentée de 15 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et s'élève à 73,03 € l'an.

Cette prime sera payée à l'occasion de la fête des travailleurs décorés, à tout membre du personnel ayant presté au moins 1 jour durant l'année de référence.

De dag van de IV Gekroonden zal in de toekomst worden uitgesteld als deze op een zaterdag of een zondag valt.

Le jour des IV Couronnés sera reporté, s'il tombe un samedi ou un dimanche.

#### HOOFDSTUK VII.

*Stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking*

Art. 14. Het recht op uitkeringen voor landingsbaan vanaf 55 jaar (voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025) en het stelsel van tijdskrediet 50/28 - zorgen en opleidingen (voor onbepaalde tijd) vallen onder aparte cao's

Voor de sector wordt een quotum van 15 pct. vastgesteld afgerond op de hogere eenheid voor iedere onderneming van de sector.

Het quotum van 15 pct. is niet van toepassing op bedienden van 55 jaar of ouder in geval van 1/5de loopbaanvermindering.

#### HOOFDSTUK VIII. *Tewerkstelling*

Art. 15. De sociale partners van de sector verbinden zich er voor de duur van de overeenkomst toe samen en afzonderlijk concrete acties te ondernemen die de mogelijkheid bieden :

- de strijd aan te gaan tegen de sociale dumping;
- de goedkeuring door de overheid van de bestekken die sociale en milieuclausules bevatten, te stimuleren;

#### CHAPITRE VII.

*Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps*

Art. 14. Le droit aux allocations emploi fin de carrière à partir de 55 ans (pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025) et le système de crédit-temps 50/28 - soins et formation (pour une période indéterminée) font l'objet de conventions collectives de travail séparées

Pour le secteur, un quota de 15 p.c. arrondi à l'unité supérieure est fixé pour chaque entreprise du secteur.

Ce quota de 15 p.c. n'est pas d'application pour les employés de 55 ans ou plus en cas de diminution de carrière de 1/5.

#### CHAPITRE VIII. *Emploi*

Art. 15. Les partenaires sociaux du secteur s'engagent, pour la durée de la convention, à mener séparément et conjointement des actions concrètes permettant :

- de lutter contre le dumping social;
- de favoriser l'adoption par les autorités publiques de cahiers de charge contenant des clauses sociales et environnementales;

- de sector te promoten.

Deze acties zijn van die aard dat ze de activiteit in de sector in de hand werken en zullen dus de huidige werkgelegenheid zo goed mogelijk waarborgen.

Als de situatie zou verergeren, verbinden de werkgevers zich ertoe binnen de mate van het mogelijke en na overleg tussen de partijen, een rotatie tot stand te brengen onder de personeelsleden die tijdelijk werkloos zijn om economische redenen, zodat de impact op de betrokken werknemers beperkt blijft.

Als een onderneming in de toekomst te maken zou krijgen met ernstige economische moeilijkheden, zou de directie de vakbondsafgevaardigden daarvan voorafgaand op de hoogte brengen en hun advies vragen over de maatregelen die ze meent te moeten nemen op sociaal vlak.

Tijdens het overleg dat erop zal volgen, zullen de partners binnen de overwogen maatregelen aanbevelen de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 1 april 1999) te onderzoeken.

#### HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 16. De arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren per week.

#### HOOFDSTUK X. *Geschenkcheque*

- de promouvoir le secteur.

Ces actions seront de nature à favoriser l'activité dans le secteur et permettront donc d'assurer au mieux l'emploi actuel.

Au cas où la situation se dégraderait, les employeurs s'engagent à établir, dans la mesure du possible et après concertation entre parties, un roulement du personnel mis en chômage temporaire pour raisons économiques, de manière à réduire son impact sur les travailleurs en cause.

Si à l'avenir une entreprise devait être confrontée à des difficultés économiques graves, sa direction informerai préalablement les responsables syndicaux et prendrait leur avis sur les mesures qu'elle jugerait devoir prendre sur le plan social.

Lors de la concertation qui s'ensuivra, les partenaires recommanderont dans les mesures envisagées l'examen de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999).

#### CHAPITRE IX. *Durée du travail*

Art. 16. La durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

#### CHAPITRE X. *Chèque-cadeau*

Art. 17. Op Sint-Niklaas wordt een geschenkcheque van 29,79 EUR aan iedere bediende toegekend, verhoogd met 12,39 EUR per kind ten laste.

Art. 17. A la Saint-Nicolas, est octroyé un chèque-cadeau de 29,79 EUR par employé, augmenté de 12,39 EUR par enfant à charge.

#### HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

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

Art. 18. De eerste dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na 2 jaar voltooide anciënniteit.

Art. 18. Le premier jour de congé d'ancienneté sera octroyé après 2 années d'ancienneté révolue.

De tweede dag wordt toegekend na 5 jaar voltooide anciënniteit.

Le deuxième jour sera octroyé après 5 années d'ancienneté révolue.

De volgende dagen worden toegekend om de vijf jaar met een maximum van zeven dagen voor de 30 anciënniteitsjaren of meer.

Les jours suivants seront accordés tous les cinq ans avec un maximum de sept jours pour 30 années d'ancienneté et plus

Voor de berekening van de anciënniteit worden vanaf de indiensttreding de tewerkstellingsperiodes onder contracten van bepaalde duur, vervangings- en interimcontracten gelijkgesteld.

Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'occupation sous contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et d'intérim sont assimilées dès l'embauche.

De toepassingsmodaliteiten zullen worden vastgesteld op het vlak van de ondernemingen.

Les modalités d'application seront déterminées au niveau des entreprises.

HOOFDSTUK XII. *Syndicale premie*

Art. 19. Vanaf het boekjaar 2019 hebben de werkgevers zich ertoe verbonden om uiterlijk op 31 maart van het volgende jaar aan de vzw "Fonds social des ouvriers carriers", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag van 145 EUR per jaar te betalen per effectieve bediende die op 31 december van het boekjaar in het personeelsregister is ingeschreven (behalve afwezigheid van meer dan een jaar en directieleden)

HOOFDSTUK XIII. *Maaltijdcheque*

Art. 20. Voor iedere werkelijke werkdag is aan elke bediende een maaltijdcheque toegekend.

Vanaf 1 december 2016 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag 8 EUR.

Vanaf 1 november 2009 bedraagt de persoonlijke tegemoetkoming in de prijs voor de maaltijdcheque 1,09 EUR.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque al toegekend is, zal hetzelfde bedrag toegekend worden aan de bedienden, volgens de modaliteiten overeen te komen in de betrokken ondernemingen.

CHAPITRE XII. *Prime syndicale*

Art. 19. A partir de l'exercice social 2019, les employeurs se sont engagés à verser pour le 31 mars de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 145 EUR l'an, par employé effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre de l'exercice social (sauf absents de plus d'un an et membres de la Direction).

CHAPITRE XIII. *Titre-repas*

Art. 20. Un titre-repas par journée de travail effectif est accordé à chaque employé.

Depuis le 1er décembre 2016, la valeur faciale du titre-repas par journée de travail prestée est de 8 EUR.

Depuis le 1er novembre 2009, l'intervention personnelle dans le coût du titre-repas est de 1,09 EUR.

Dans les entreprises où le titre-repas est déjà octroyé, il sera octroyé le même montant aux employés, selon des modalités à convenir au sein des entreprises concernées.

HOOFDSTUK XIV. *Reconversiecel*CHAPITRE XIV. *Cellule de reconversion*

Art. 21. In geval van herstructurering zal beroep gedaan worden op de reconversiecellen die door het Waalse Gewest worden opgericht.

Art. 21. En cas de restructuration, il sera fait appel aux cellules de reconversion instituées par la Région Wallonne.

HOOFDSTUK XV. *Gelijke kansenbeleid*CHAPITRE XV. *Egalité des chances*

Art. 22. In toepassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector, verbinden de bedrijven zich ertoe positieve actieprogramma's uit te werken teneinde de feitelijke ongelijkheden die de kansen van vrouwen aantasten op te heffen.

Art. 22. En application de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, les entreprises s'engagent à élaborer des programmes d'actions positives en vue d'éliminer les inégalités de fait qui affecteraient les chances des femmes.

De toepassingsvoorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

Les modalités d'application seront déterminées au sein des entreprises.

HOOFDSTUK XVI. *Vorming*CHAPITRE XVI. *Formation*

Art. 23. De sociale partners stemmen ermee in om de bestaande bepalingen op gebied van de opleiding van bedienden snel te evalueren en om eventueel nieuwe doelstellingen en programma's vast te stellen.

Art. 23. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer rapidement les dispositions existantes en matière de formation d'employés et, le cas échéant, de définir de nouveaux objectifs et programmes.

Voor trainingen door externe organisaties wordt een individueel opleidingspaspoort gemaakt.

Un passeport individuel de formation sera créé pour les formations données par des organismes extérieurs.

De nieuwe wettelijke verplichtingen op het vlak van opleiding zullen geïmplementeerd worden, betreffende het individuele recht op opleiding en het sectoriële model van het bedrijfsopleidingsplan. De inhoud van de opleiding moet toegevoegde waarde bieden voor het bedrijf.

Les nouvelles obligations légales en matière de formation seront mises en œuvre, en termes de droit individuels à la formation et de modèle sectoriel de plan de formation d'entreprise. Les formations devront avoir une valeur ajoutée pour l'entreprise.



## HOOFDSTUK XVII.

*Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*

Art. 24. De sociale partners komen overeen in 2023 en in 2024 een jaarlijks budget van 150 EUR bruto per bediende te besteden aan het bereiken van doelstellingen die binnen de onderneming bepaald moeten worden volgens de modaliteiten die zijn vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

De ondertekenende partijen verbinden zich er, onder voorbehoud van verlenging van de akkoorden, toe na 2024 op recurrente wijze een identiek of gelijkwaardig voordeel te behouden als datgene dat is bepaald in artikel 23 van deze overeenkomst.

## CHAPITRE XVII.

*Avantages non récurrents liés aux résultats*

Art. 24. Les partenaires sociaux conviennent d'affecter en 2023 et en 2024 un budget annuel de 150 EUR bruts par employé à l'atteinte d'objectifs à définir en entreprise, selon les modalités prévues par la convention collective de travail n 90.

Les parties signataires s'engagent, sous réserve de reconduction des accords, à maintenir de façon récurrente au-delà de 2024 un avantage identique ou équivalent à celui prévu à l'article 23 de la présente convention.

HOOFDSTUK XVIII  
*Koopkrachtpremie*

Art. 25. In 2023 zal een koopkrachtbonus worden toegekend in de vorm van consumptiecheques onder de volgende voorwaarden :

- Begunstigden van de bonus moeten op 1 november 2023 een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben met een PC 203 – werkgever, of onder interimstatus.
- Voor elke maand, van november 2022 tot oktober 2023, waarin de werknemer ten minste 1 dag heeft gewerkt: € 35 koopkrachtbonus.
- Als het totaalbedrag van de bonus € 420 bereikt, wordt het afgerond naar € 450.
- De geleverde diensten omvatten werk onder interimstatus en onder IBO contract.

HOOFDSTUK XIX  
*Premie voor onderhoud en dragen van persoonlijke kleding*

Art.26. Vanaf 1 januari 2024 wordt een premie van €1,02 per werkelijk gewerkte dag betaald voor onderhoud en slijtage van de persoonlijke kleding en ondergoed van de werknemer.

CHAPITRE XVIII.  
*Prime de pouvoir d'achat*

Art. 25. En 2023, une prime de pouvoir d'achat sera accordée sous forme de chèques consommation selon les modalités et conditions suivantes :

- Les bénéficiaires de la prime doivent être sous contrat de travail CDI ou CDD avec un employeur de la CP 203, ou sous contrat intérimaire, au 1<sup>er</sup> novembre 2023.
- Pour chaque mois, de novembre 2022 à octobre 2023, durant lequel le travailleur aura presté au moins 1 jour : 35 € de prime de pouvoir d'achat
- Lorsque le montant total de la prime atteint 420 €, il est arrondi à 450 €
- Les prestations intègrent le travail sous statut intérimaire et sous contrat CFI.

CHAPITRE XIX.  
*Prime d'entretien et d'usure des vêtements personnels*

Art.26. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une prime d'entretien et d'usure des vêtements et sous-vêtements personnels du travailleur sera accordée à concurrence de 1,02 € par jour effectivement presté

HOOFDSTUK XX  
*Sociale vrede*

Art. 27. De vakbonden verbinden zich ertoe de sociale vrede te respecteren gedurende de looptijd van dit akkoord.

HOOFDSTUK XXI.  
Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 28. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 173645 van 03 maart 2022

Zij wordt stilzwijgend verlengd, behalve indien zij met een opzeggingstermijn van drie maanden door één van de partijen wordt opgezegd bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

CHAPITRE XX  
*Paix sociale*

Art. 27. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord.

CHAPITRE XXI.  
*Durée de validité de la convention*

Art. 28. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Elle remplace la Convention Collective de Travail n° 173645 du 03 mars 2022

Elle se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire.