

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020

Convention collective de travail du 13 octobre 2020

Arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van de provincie Luik)

Conditions de travail (province de Liège exceptée)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, met uitzondering van de ondernemingen van de provincie Luik.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon et des entreprises de la province de Liège.

Met "werklieden" worden de werklieden en werkers bedoeld.

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

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*CHAPITRE II. *Dispositif*

Art. 2. De in artikel 1 beoogde werklieden worden in de volgende categorieën ingedeeld :

Art. 2. Les ouvriers visés à l'article 1er sont classés dans les catégories suivantes :

Categorie A : geschoolde werklieden

Catégorie A : ouvriers qualifiés

De schietmeersters, de herklovers, de loshouders, de onderhoudswerklieden (smeden, mecaniciens, magazijniers,...), de schop- en bulldozerconducteurs, de locomotiefbestuurders die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Les mineurs, les refendeurs, les épinceurs, les ouvriers de maintenance (les mécaniciens, les électriciens, les magasiniers,...), les opérateurs de pelles mécaniques et de bulldozers, les conducteurs de locomotives agréées par la Société nationale des chemins de fer belges.

Categorie B : geoefende werklieden

Catégorie B : ouvriers spécialisés

De boorders zonder gebruik van springstoffen, de bestuurders van andere mechanische toestellen dan die welke onder de categorie "geschoolde werklieden" vermeld werden, de bestuurders van verbrijzelaars of brekers, de helpers van de onderhoudswerklieden.

Les foreurs sans usage d'explosifs, les conducteurs d'autres engins mécaniques que ceux définis à la catégorie des "qualifiés", les opérateurs de concasseurs, les assistants des ouvriers de maintenance.

Categorie C : hulpwerklieden

Catégorie C : manœuvres

De werklieden die niet over de nodige ervaring beschikken om in één of andere van bovenvermelde categorieën geplaatst te worden.

Les ouvriers qui ne disposent pas d'expérience utile pour être classés dans l'une ou l'autre des deux catégories définies ci-dessus.

HOOFDSTUK III. *Lonen*CHAPITRE III. *Salaires*

Art. 3. De minimum en effectieve lonen worden verhoogd met 1,1% vanaf 1 november 2019. De minimum uurlonen van de in de artikelen 1 en 2 bedoelde werklieden worden op 1 april 2020, op basis van het 38-urenwerkweekstelsel, als volgt vastgesteld :

Evolutie in functie van de anciënniteit

Hulpwerkman 14,4455 EUR

Na maximaal 3 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geoefende.

Geoefende 14,6608 EUR

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geoefende +.

Geoefende + 14,8836 EUR

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geschoolde.

Geschoolde	EUR
0 jaar	15,2145
3 jaar	16,5938
5 jaar	16,7209

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde +	EUR
0 jaar	16,8485
3 jaar	17,4254
5 jaar	17,5340

Art. 3. Les salaires minimums et effectifs sont augmentés de 1,1% à partir du 1^{er} novembre 2019. Les salaires horaires minimums ci-dessous des ouvriers visés aux articles 1er et 2 sont fixés comme suit, au 1er avril 2020, sur la base du régime hebdomadaire de 38 heures de travail :

Evolution en fonction de l'ancienneté

Manoeuvre 14,4455 EUR

Après 3 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé.

Spécialisé 14,6608 EUR

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé +.

Spécialisé + 14,8836 EUR

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer qualifié.

Qualifié	EUR
0 an	15,2145
3 ans	16,5938
5 ans	16,7209

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié +	EUR
0 an	16,8485
3 ans	17,4254
5 ans	17,5340

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 augustus 2019 wordt een ecocheque ter waarde van 200 EUR toegekend pro rata aan de arbeidsduur.

Pour la période du 1er janvier 2019 au 31 octobre 2019, un écochèque d'une valeur de 200 EUR est accordé au prorata du temps de travail.

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 4. In toepassing van artikel 3bis van de wet tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

De op 1 april 2020 werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 107,31, spil van de stabilisatiereeks 106,25 à 108,38.

Art. 5. De bij de artikel 3 bepaalde lonen alsook de toeslagen en de premies bepaald in artikel 7 schommelen zowel naar de daling als naar de stijging met volledig verlopen schijven van 1 pct., overeenkomstig de onderstaande enuntiatieve en niet-restrictive tabel tot vaststelling van de indexcijfers die een schommeling van de lonen tot gevolg hebben :

Indexcijfers die bepalend zijn voor de stijging	Indexcijfers die bepalend zijn voor de daling
-	-
106,25	104,16
107,31	105,20
108,38	106,25
109,46	107,31
110,55	108,38
111,66	109,46
112,78	110,55
enz.	enz.

CHAPITRE IV.

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

Art. 4. En application de l'article 3bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

Les salaires effectivement payés au 1er avril 2020 sont liés à l'indice santé lissé 107,31, pivot de la tranche de stabilisation 106,25 à 108,38.

Art. 5. Les salaires visés à l'article 3 ainsi que les suppléments et primes visés à l'article 7 varient tant à la hausse qu'à la baisse par tranches de 1 p.c. entièrement révolues et conformément au tableau ci-dessous, dressé à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaires :

Indices déterminant la hausse	Indices déterminant la baisse
-	-
106,25	104,16
107,31	105,20
108,38	106,25
109,46	107,31
110,55	108,38
111,66	109,46
112,78	110,55
etc.	etc.

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.

In afwijking op hetgeen voorafgaat, zullen de daadwerkelijk betaalde lonen niet gedesindexeerd worden in geval van overschrijding van de drempelindex door de afgevlakte gezondheidsindex en dit aan de volgende voorwaarden :

- bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de daadwerkelijke lonen;
- bij de volgende overschrijding van de plafondindex, indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die equivalent is aan de duur gedurende welke de lonen niet gedesindexeerd worden.

Art. 6. De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat werd uitbetaald op het ogenblik van de bekendmaking van het indexcijfer waardoor die schommelingen worden veroorzaakt en zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand na die waarop dat indexcijfer betrekking heeft.

HOOFDSTUK V. *Ploegenpremies*

Art. 7. De werklieden waar het werk geregeld is in 2 of 3 opeenvolgende ploegen ontvangen vanaf 1 april 2020 een bijslag van :

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.

Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

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

Art. 6. 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 cet indice.

CHAPITRE V. *Primes d'équipes*

Art. 7. Les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent à partir du 1er avril 2020 un supplément de :

- 0,3331 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur;
- 0,3471 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 14 en 22 uur;
- 0,7632 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 22 en 6 uur.

Vanaf 1 januari 2002, voor de werklieden die arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur verrichten, zal de toegekende bijslag dezelfde zijn als deze toegekend in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2001, gesloten in hetzelfde paritair subcomité, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik.

Feest van Sint-Niklaas

Art. 8. Op 6 december, ter gelegenheid van het feest van Sint-Niklaas, zal elke werknemer een "cadeaucheque" ter waarde van 24,79 EUR ontvangen.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 9. Wanneer de werklieden, tariefwerkers inbegrepen, bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een lagere looncategorie is ingedeeld, hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een hogere looncategorie is ingedeeld, ontvangen zij het loon van deze laatste categorie.

- 0,3331 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 6 et 14 heures;
- 0,3471 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures;
- 0,7632 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 22 et 6 heures.

Depuis le 1er janvier 2002, pour les ouvriers qui effectuent des prestations entre 6 et 14 heures, le supplément octroyé sera le même que celui accordé à l'article 9 de la convention collective de travail du 13 mars 2001, conclue au sein de la même sous-commission paritaire, relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège.

Fête de la Saint-Nicolas

Art. 8. Le 6 décembre, à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas, chaque travailleur bénéficiera d'un "chèque-cadeau" d'une valeur de 24,79 EUR.

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières*

Art. 9. Lorsque les ouvriers, y compris ceux travaillant à marché, sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure, ils bénéficient de leur rémunération habituelle. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure, ils bénéficient du salaire de cette dernière catégorie.

Voor de tariefwerkers wordt onder " gewoon loon" verstaan : het gemiddelde loon dat door de betrokken werklieden is verdiend gedurende tweemaal veertien dagen vóór de periode van veertien dagen waarin het gelegenheidswerk is verricht.

Pour les ouvriers travaillant à marché, on entend par "rémunération habituelle" : la moyenne des salaires gagnés par les ouvriers intéressés au cours des deux quinzaines précédant celle pendant laquelle le travail occasionnel a été effectué.

HOOFDSTUK VII. *Arbeidsduur*

CHAPITRE VII. *Durée du travail*

Art. 10. De wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

Art. 10. La durée hebdomadaire du travail reste maintenue à 38 heures.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

CHAPITRE VIII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Voor het jaar 2019 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2018 tot 31 oktober 2019.

Art. 11. Pour l'année 2019, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2018 au 31 octobre 2019.

Voor het jaar 2020 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2019 tot 31 oktober 2020.

Pour l'année 2020, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2019 au 31 octobre 2020.

De arbeiders die de onderneming verlaten, ontvangen de premie pro rata van de ontvangen brutolonen tijdens de referentieperiode.

Les ouvriers qui quittent l'entreprise touchent la prime au prorata des salaires bruts promérités pendant la période de référence.

Art. 12. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 12. La prime est payée aux ouvriers au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 13. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK IX.

Verstrekken van veiligheidsschoeisel

Art. 14. De werkgevers stellen de werklieden veiligheidsschoeisel ter beschikking, bestaande uit bottines of laarzen met versterkte neuzen, zoals voorzien in artikel 158ter van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming.

HOOFDSTUK X.

Vergoeding van de reiskosten

Art. 15. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkman gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, wat ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 13. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année, au cas par cas, il sera fait appel au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, qui agira en conciliateur.

CHAPITRE IX.

Fourniture de chaussures de sécurité

Art. 14. Les employeurs mettent à la disposition des ouvriers des chaussures de protection consistant en bottines ou bottes avec bouts renforcés, comme le prévoit l'article 158ter de la réglementation générale pour la protection du travail.

CHAPITRE X.

Remboursement des frais de transport

Art. 15. Les employeurs interviennent dans les frais de transport supportés par l'ouvrier pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Art. 16. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 19octies van 20 februari 2009 en nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg, tussen de woonplaats en de werkplaats, 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 in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XI. *Vakbondspremie*

Art. 17. Voor 2019 en 2020 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 145 EUR per jaar per effectieve werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Indien de werknemer die op 31 december van het jaar is ingeschreven geen volledig jaar heeft gewerkt, wordt er pro rata een premie betaald, met een minimum van 6 maanden.

Art. 16. Sans préjudice de l'application des conventions collectives de travail n° 19octies du 20 février 2009 et n° 19/9 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil national du travail, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour la distance parcourue par la route entre le domicile et le lieu 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.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XI. *Prime syndicale*

Art. 17. Pour 2019 et 2020, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard à l'AS.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 et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

Si le travailleur inscrit au 31 décembre de l'année ne compte pas une année complète, il sera payé une prime au prorata temporis avec un minimum de 6 mois.

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het jaar, maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie pro rata temporis worden betaald.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Voor iedere werknemer die tijdens het refertejaar meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet meer aan het voornoemde fonds.

Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 145 EUR toekennen.

Art. 18. De storting die per werkgever en onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer noch effectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

Art. 19. Elke actie die tot gevolg heeft dat artikel 18 niet in acht wordt genomen, kan een vermindering met één vierde van de storting meebrengen; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Si le travailleur n'est plus inscrit au 31 décembre de l'année, mais a presté dans l'entreprise, il sera versé au prorata temporis.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité.

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR.

Art. 18. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Art. 19. Toute action ayant pour effet la non-observance de l'article 18 peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la décision de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 20. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald en door dit fonds pro rata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van één van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

Art. 21. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds van de werklieden der groefbedrijf" worden éénmaal per jaar aan de vertegenwoordigers van de werkgevers voorgelegd terwijl dat de inspectie van de sociale wetten eventueel de aangiftes en de bijdragen van de werkgevers controleert.

HOOFDSTUK XII.

Terugbetaling van de kosten voor opleiding

Art. 22. Er zal 24,79 EUR per jaar opleiding worden toegekend, en dit uitsluitend aan de rechthebbenden op de vakbondspremie.

HOOFDSTUK XIII. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 23. Voor de werknemers die 55 jaar en ouder zijn en die een medisch of ander probleem hebben, waardoor zij hun beroepsarbeid niet meer kunnen voortzetten en die ten gevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijkse aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan 1/2 van het verschil tussen het maandelijkse netto refteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

Art. 20. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds au prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 21. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'inspection des lois sociales effectuée éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

CHAPITRE XII.

Remboursement des frais de formation

Art. 22. Il sera octroyé 24,79 EUR par année de formation uniquement aux bénéficiaires de la prime syndicale.

CHAPITRE XIII. *Fin de carrière*

Art. 23. Pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, confrontés à un problème médical ou autre ne leur permettant plus de poursuivre leur activité et qui de ce fait sont licenciés par leur employeur et pour autant qu'ils aient 20 années dans le secteur, il sera accordé par le fonds de sécurité d'existence, sur décision du conseil d'administration, une indemnité complémentaire mensuelle correspondant à la 1/2 de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage au moment du départ. Cette indemnité est octroyée jusqu'à maximum 65 ans et est liée à la perception des allocations de chômage.

Indien nodig kan er tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties overleg plaatshebben.

In het geval van een geschil zal een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK XIV. *Uitzendarbeid*

Art. 24. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake.

Indien, na de periode van vijftien dagen indienstneming, de werkgever de uitzendkracht wenst te behouden, moet hij de goedkeuring verkrijgen van de in het huidige paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisaties.

HOOFDSTUK XV. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 25. Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste dag van de eerste periode van het jaar afgeschaft.

Sinds 1 januari 2014 wordt de carenzdag afgeschaft in toepassing van de maatregelen betreffende de harmonisering van de statuten arbeider en bediende.

Si nécessaire, une négociation pourra avoir lieu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de litige, il sera fait appel au président de la sous-commission paritaire qui agira en conciliateur.

CHAPITRE XIV. *Travail intérimaire*

Art. 24. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

Si au-delà de la période de quinze jours d'engagement, l'employeur désire maintenir l'intérimaire, il devra obligatoirement solliciter l'accord des organisations syndicales représentées à la présente sous-commission paritaire.

CHAPITRE XV. *Suppression du jour de carence*

Art. 25. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

Depuis le 1er janvier 2014, le jour de carence est supprimé en application des dispositions relatives à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

HOOFDSTUK XVI. *Langdurige ziekte*

Art. 26. De arbeider die minstens 2 jaar anciënniteit heeft, geniet ingeval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVII.
Vorming en vorming van de jongeren

Art. 27. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werkopleidingsovereenkomsten.

Er zal worden onderhandeld over kaderovereenkomsten, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de op het niveau van het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd/bekrachtigd door het paritair subcomité.

Art. 28. Sectorale inzet om in overleg met de reizende permanent in het kader van de PEETERS-wet het volgende model te implementeren :

Het traject om de 5 dagen training per jaar te bereiken, wordt als volgt gerealiseerd :

- 2019-2020 : 1 extra vormingsdag (3 dagen vorming in totaal);

CHAPITRE XVI. *Maladie de longue durée*

Art. 26. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVII.
Formation et formation des jeunes

Art. 27. La formation en alternance sera favorisée par :

- l'instauration du contrat d'apprentissage industriel;
- l'instauration de conventions emploi-formation.

Des conventions d'encadrement seront négociées au niveau des entreprises, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire et approuvées par la sous-commission paritaire.

Art. 28. Engagement sectoriel de mettre en œuvre en entreprise, en concertation avec le permanent itinérant, le cadre prévu par la loi PEETERS sur le modèle suivant :

La trajectoire pour atteindre les 5 jours de formation par an sera réalisée comme suit :

- 2019-2020 : 1 jour de formation en plus (3 jours de formation au total);

- 2021-2022 : 1 extra vormingsdag (4 dagen vorming in totaal);
- 2023-2024 : 1 extra vormingsdag (5 dagen vorming in totaal).

Deze doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op PFI (Plan Formation Insertion), werk-opleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het Forem en onderwijsinstellingen.

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap inzake opleiding en beroepsinschakeling.

Het opleidingsfonds wordt belast met het toezicht op de geleverde inspanningen en de verslaggeving aan het paritair subcomité. De werkwijze voor het toezicht worden door de bestuurraad van het opleidingsfonds vastgelegd.

HOOFDSTUK XVIII.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 29. De sector verbindt zich ertoe:

- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 62 jaar;
- de invoering van het recht op conventionele werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33 jaar beroepsverleden/20 jaar ploegwerk met nachtprestaties);

- 2021-2022 : 1 jour de formation en plus (4 jours de formation au total);
- 2023-2024 : 1 jour de formation en plus (5 jours de formation au total).

L'objectif peut également être rencontré par le recours à des PFI (Plans Formation Insertion), la formation en alternance, la formation continuée du personnel en interne, le congé-éducation payé, des stages en collaboration avec le Forem et les établissements scolaires.

Dans ce cadre, des priorités seront définies dans le cadre de la convention cadre avec la Région wallonne et la Communauté française concernant la formation et l'insertion professionnelle.

Le fonds de formation est chargé d'assurer le contrôle de l'effort réalisé et de faire rapport à la sous-commission paritaire. Les modalités de contrôle seront définies par le conseil d'administration du fonds de formation.

CHAPITRE XVIII.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 29. Le présent secteur s'engage à :

- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans;
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 59 ans (système 33 ans de passé professionnel/20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit);

- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren.

Voormelde vier maatregelen zullen worden uitgevoerd door aparte collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

HOOFDSTUK XIX.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 30. De werkgevers verbinden zich ertoe alle mogelijke alternatieve maatregelen te bekijken voordat zij desgevallend tot ontslag overgaan gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd zal worden aangemoedigd.

In geval van problemen, zal overlegd worden met de vakbondsvrijgestelden.

De werkgevers verbinden zich ertoe om geen ontslagen door te voeren om economische redenen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans avec 40 années de carrière professionnelle;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires.

Ces quatre mesures feront l'objet de conventions collectives de travail séparées conclues au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

CHAPITRE XIX.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 30. Les employeurs s'engagent à étudier toutes les mesures alternatives possibles avant de procéder, le cas échéant, à un licenciement durant la présente convention collective de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée indéterminée sera favorisé.

En cas de problèmes, il y aura concertation avec les permanents syndicaux.

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

HOOFDSTUK XX.

Vernieuwing en onderzoek in ontwikkeling

Art. 31. Overeenkomstig het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de partijen overeen dat, teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van vernieuwing in de bedrijven en er zoveel mogelijk werknemers bij te betrekken, op basis van hun bezorgdheden en hun ervaring, zal het onderwerp van de vernieuwing jaarlijks op de agenda van het paritair subcomité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermeerdering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog meegedeeld inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XXI.

Indienstneming, integratie of aan het werk houden van personen met beperkte mentale of fysieke capaciteiten al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of een beroepsziekte

Art. 32. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van tien jaar in de sector, zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK XXII. *Zware beroepen*

CHAPITRE XX.

Innovation et recherche en développement

Art. 31. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010, les parties conviennent qu'en vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs - sur la base de leurs préoccupations et de leur expérience - le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire en vue d'un dialogue sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

CHAPITRE XXI.

Embauche, intégration ou maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident (de travail) ou une maladie professionnelle

Art. 32. A la condition expresse d'une ancienneté de dix ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

CHAPITRE XXII. *Métiers lourds*

Art. 33. De partijen zijn het erover eens dat er een constructief debat over het thema van zwaar beroep nodig is. Dit zou kunnen worden geïnspireerd door het werk dat op dit thema is uitgevoerd binnen andere SCP's in de groevensector. De partijen verbinden zich ertoe deze kwestie samen te onderzoeken in het kader van een paritaire werkgroep, die onder andere verantwoordelijk zal zijn voor de verificatie of de door de andere sectoren vrijgegeven maatregelen kunnen worden omgezet in 102.02 en 102.04.

HOOFDSTUK XXIII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 34. Ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de groevensector hebben, wordt er jaarlijks een dag verlof toegekend vanaf 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2020 wordt er jaarlijks een extra dag anciënniteitsverlof toegekend ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de onderneming hebben. Deze dag zal in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld op het moment van de jaarlijkse vakantieplanning. Bij gebrek aan overeenstemming zal deze door de werkgever worden gepland volgens de behoeften in verband met de organisatie van het werk.

HOOFDSTUK XXIV. *Werk bij warm weer*

Art. 33. Les parties conviennent de la nécessité d'un débat constructif sur la thématique des métiers lourds. Celui-ci pourrait être inspiré des travaux menés sur ce thème au sein d'autres SCP's du secteur carrier. Les parties s'engagent à se pencher ensemble sur cette question dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui se chargera notamment de vérifier si les mesures dégagées par les autres secteurs peuvent être transposées en 102.02 et 102.04.

CHAPITRE XXIII. *Congé d'ancienneté*

Art. 34. Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans accomplis et dont l'ancienneté dans le secteur des carrières est d'au moins 15 années complètes, il est octroyé annuellement un jour de congé à partir du 1er janvier 2016.

A partir du 1^{er} janvier 2020, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire est octroyé annuellement aux travailleurs atteignant l'âge de 50 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 15 ans au sein de l'entreprise. Ce jour sera fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur au moment de la planification annuelle des congés. A défaut d'accord, celui-ci sera planifié par l'employeur en fonction des besoins liés à l'organisation du travail.

CHAPITRE XXIV. *Travail par fortes chaleurs*

Art. 35. De sociale partners herinneren aan de bestaande wettelijke bepalingen inzake werk bij warm weer. Zij dringen met name aan op het verstrekken van hoofddeksels, verfrissende drankjes, geventileerde ruimten en rusttijden.

HOOFDSTUK XXV. *Bestaanszekerheid*

Art. 36. De bestaande uitkering voor tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 november 2019 geïndexeerd. Vanaf die datum wordt dezelfde uitkering ook automatisch geïndexeerd op hetzelfde moment en op dezelfde manier als de salarissen.

HOOFDSTUK XXVI. *Duur van de overeenkomst*

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Zij zal stilzwijgend worden verlengd voor een duur van één jaar tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden. Zij kan in die periode door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van één jaar, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

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

Art. 35. Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales existant en matière de travail par forte chaleur. Ils insistent en particulier sur la fourniture d'un couvre-chef, de boissons rafraichissantes, la mise à disposition d'un local ventilé et l'octroi de périodes de repos.

CHAPITRE XXV. *Sécurité d'existence*

Art. 36. L'indemnité de chômage temporaire existante est indexée avec effet au 1^{er} novembre 2019. A partir de cette date, cette même indemnité sera en outre indexée de manière automatique en même temps et de la même manière que les salaires.

CHAPITRE XXVI. *Durée de la convention*

Art. 37. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail. Elle peut durant cette période être dénoncée par une des parties moyennant un préavis d'un an adressé par lettre recommandée à la poste au président de la sous-commission paritaire et aux organisations y représentées.

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