

**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 15 april 2003*

*Convention collective de travail du 15 avril 2003*

Arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik.

Conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège.

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

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

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

Met de "werklieden" worden bedoeld : de werklie-den en de werksters.

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

*HOOFDSTUK II. Beroepsclassificatie*

*CHAPITRE II. Classification professionnelle*

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

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

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.
05-09-2003	10-12-2003
	NR. N°

68898 | 60 | 102d

## Categorie A : Geschoolde werklieden :

de schietmeesters, herklovers, loshouwers, smeden, mecaniciens, elektriciens, conducteurs van mechanische schoppen en bulldozers, conducteurs van locomotieven die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

## Categorie B : Geoefende werklieden :

de boorders voor springbussen, verbrijzelaars, vrachtwagenbestuurders, werklieden aan de breekmolen, liermachinisten of machinisten van een hellend vlak, machinisten van werflocomotieven, onderhoudswerklieden die geen bepaalde kwalificatie hebben.

Categorie C : Zware hulpwerklieden die met vol rendement werken.

Categorie D : Andere hulpwerklieden.

## HOOFDSTUK III. Lonen Arbeidsduur

Art. 3. Voor de werknemers die ten minste 19jaar oud zijn, worden de bruto minimumuurlonen op 1 januari 2003, gekoppeld aan het spilindexcijfer 111,59 van de stabilisatiereeks 110,48 tot 112,71 in een arbeidstijdsregeling van veertig uren per week, vastgesteld als volgt:

	EUR
Categorie A :	10,4555
Categorie B :	10,0514
Categorie C :	9,7634
Categorie D :	9,4748

## Categorie A : Ouvriers qualifiés :

Les mineurs, les refondeurs, les épinceurs, les forgerons, les mecaniciens, les électriciens, les conducteurs de pelles mécaniques et bulldozers, les conducteurs de locomotives agréés par la Société Nationale des Chemins de fer belges.

## Categorie B : Ouvriers spécialisés :

Les foreurs de pétards, les briseurs, les conducteurs de camions, les ouvriers concasseurs, les machinistes de treuils ou plans inclinés, les machinistes de locomotives de chantiers, les ouvriers d'entretien n'ayant pas de qualification bien déterminée.

Categorie C : Manoeuvres lourds travaillant a plein rendement.

Categorie D : Autres manoeuvres.

## CHAPITRE III. Salaires - Durée du travail

Art. 3. Pour les ouvriers âgés d'au moins 19 ans, les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1er janvier 2003, dans un régime de travail de quarante heures semaine, liés a l'indice 111,59 pivot de la tranche de stabilisation 110,48 à 112,71.

	EUR
Categorie A :	10,4555
Categorie B :	10,0514
Categorie C :	9,7634
Categorie D :	9,4748

Art. 4. De op 30 juni 2004 werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 juli 2004 met 0,050 EUR verhoogd.

Art. 5. De wekelijkse arbeidstijdregeling wordt op 38 uur vastgesteld vanaf 1 januari 1982. Er wordt één verlofdag per 20 werkdagen toegekend. Met werkdagen worden gelijkgesteld de feestdagen, de dagen kort verzuim, de dagen die aanleiding geven tot de betaling van het gewaarborgd weekloon, de dagen die voor vakbondsopleiding bestemd zijn en de recuperatiedagen.

De aldus verdiende verlofdagen zullen worden toegekend in december van elk jaar. In afwijking van wat voorafgaat, mogen er buiten de maand december afzonderlijk drie dagen worden genomen op grond van een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer, maar zij mogen in geen geval samen met de jaarlijkse vakantie worden genomen.

Art. 6. Voor de werknemers die minder dan 19 jaar oud zijn, worden de minimumuurlonen vastgesteld op de volgende percentages, die toepasselijk zijn op de lonen van de werknemers van ten minste 19 jaar oud van de categorie waartoe zij behoren :

van 18 jaar tot 18 1/2 jaar (uitgesloten) : 80 pct.

van 18 1/2 jaar tot 19 jaar (uitgesloten) : 90 pct.

voor de volle 19 jaar : 100pct.

Art. 4. Les salaires effectivement payés au 30 juin 2004 sont majorés de 0,050 EUR au 1er juillet 2004.

Art. 5. Le régime hebdomadaire de travail est maintenu à 38 heures depuis le 1er janvier 1982. Il est octroyé un jour de congé par 20 journées de travail, y étant assimilés les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et les jours de récupération.

Les jours de congé ainsi mérités seront octroyés en décembre de chaque année. En dérogation de ce qui précède, trois jours peuvent être pris séparément en dehors du mois de décembre par accord individuel entre l'employeur et le travailleur, mais ils ne peuvent en aucune façon être accolés aux vacances annuelles.

Art. 6. Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 19 ans sont fixés selon les pourcentages suivants, applicables sur les salaires des ouvriers âgés de plus de 19 ans de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

de 18 à 18 1/2 ans (exclu) : 80 p.c.

de 18 1/2 à 19 ans (exclu) : 90 p.c.

19 ans révolu : 100 p.c.

Art. 7. De werklieden die minder dan 19 jaar oud zijn met dezelfde erkende geschiktheid en rendement als de werkman van dezelfde beroepscategorie die ten minste 19 jaar oud is, hebben recht op hetzelfde loon als de werkman van ten minste 19 jaar oud van deze categorie.

Art. 8. Gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt er rekening gehouden met drie indexsprongen van 1 pct.

Indien er een vierde indexsprong moest gebeuren, wordt de verhoging van het uurloon van 0,050 EUR (artikel 4) afgetrokken van dit indexcijfer.

#### HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

Art. 9. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werklieden waarvan de arbeid wordt georganiseerd in 2 of 3 opeenvolgende ploegen een bijslag van :

0,2318 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur.

0,3369 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur.

Art. 7. Les ouvriers âgés de moins de 19 ans ayant les aptitudes et un rendement reconnu identiques à ceux de l'ouvrier âgé d'au moins 19 ans de la même catégorie professionnelle bénéficient du salaire de l'ouvrier âgé d'au moins 19 ans de cette catégorie.

Art. 8. Durant la présente convention collective de travail, il est tenu compte de trois sauts d'index de 1 p.c.

Si un quatrième saut d'index devait intervenir, l'augmentation du salaire horaire de 0,050 EUR (article 4) sera déduite de cet index.

#### CHAPITRE IV. *Primes d'équipes*

Art. 9. Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent un supplément de :

0,2318 EUR par heure pour les prestations de 6 à 14 heures.

0,3369 EUR par heure pour les prestations de 14 à 22 heures.

## HOOFDSTUK V.

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

Art. 10. De minimumuurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen en de ploegenpremies worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, dat maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken wordt vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad wordt bekend gemaakt.

Art. 11. De waarde van deze lonen en premies stijgt of daalt per schijf van 1 pct. bij elke beweging met hetzelfde percentage van het indexcijfer vanaf het spilindexcijfer.

Het eerste hogere spilindexcijfer wordt op 111,59 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus : 111,59 - 112,71 - 113,84, enz.

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

Art. 12. De in artikel 10 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

## CHAPITRE V.

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

Art. 10. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés et les primes d'équipes sont rattachés a l'indice des prix a la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur beige.

Art. 11. Ces salaires et primes varient a la hausse comme a la baisse par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice a partir de l'indice-pivot.

Le premier indice-pivot a la hausse est fixé a 111,59.

Les pivots successifs a la hausse sont donc : 111,59 - 112,71 - 113,84, etc.

Lorsque la troisième decimale de cette opération est égale ou supérieure a cinq, la deuxième decimale de la limite est arrondie a l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure a cinq, elle est négligée.

Art. 12. La variation de salaires et primes visés a l'article 10 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu a la variation de l'indice-pivot.

## HOOFDSTUK VI.

*Premie voor het feest van "Sinte Barbara"*

Art. 13. De werklieden ontvangen een premie van 17,35 EUR ter gelegenheid van het feest van "Sinte Barbara". Deze premie wordt uitbetaald met het loon van de week waarin het feest valt.

## HOOFDSTUK VII

*Uitkering ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering wegens slecht weer of wegens economische oorzaken*

Art. 14. Om de loonderving van de werklieden gedurende de werkloosheidsperioden wegens vorst, regen en/of sneeuw te vergoeden, wordt aan de bij artikel 1 beoogde werklieden een dagelijkse vergoeding toegekend. De werkgever bij wie de werkman was tewerkgesteld op het ogenblik dat zijn recht op vergoeding inging, betaalt deze vergoeding.

Benevens de werkloosheidsuitkeringen toegekend door de rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt deze vergoeding betaald op vertoon van het formulier C3/2 dat in aanmerking is genomen voor de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen.

Art. 15. In geval van werkloosheid wegens slecht weer of wegens economische oorzaken ontvangen de werklieden een dagelijkse aanvullende werkloosheidsuitkering van 7,19 EUR vanaf de eerste dag van de werkloosheid tot maximum 45 werkdagen in een arbeidstijdregeling van vijf dagen per week voor 2003. Dezelfde regeling geldt ook voor 2004. Het Fonds voor Bestaanszekerheid zal een bedrag bestemmen om de uitkering van bestaanszekerheid bij te passen voor de ondernemingen geconfronteerd met een grotere economische werkloosheid. De toepassingsmodaliteiten worden bepaald door de raad van beheer van het Fonds.

## CHAPITRE VI.

*Prime pour la fête de la "Sainte-Barbe"*

Art. 13. Les ouvriers reçoivent une prime de 17,35 EUR à l'occasion de la fête de la "Sainte-Barbe". Cette prime est payée avec le salaire afférent à la semaine au cours de laquelle survient cette fête.

## CHAPITRE VII

*Allocation complémentaire à l'occasion de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques*

Art. 14. Une allocation journalière est allouée aux ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> de façon à compenser les pertes de salaires qu'ils subissent pendant les périodes de chômage provoquées par le gel, la pluie et/ou la neige. Cette allocation est payée par l'employeur au service duquel l'ouvrier était occupé au moment où s'est ouvert son droit à cette allocation.

Celle-ci est octroyée complémentairement aux allocations de chômage octroyées par l'Office national de l'emploi, sur présentation du formulaire C3/2 qui a été pris en considération pour l'octroi des allocations de chômage.

Art. 15. en cas de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques, les ouvriers reçoivent un complément à l'allocation de chômage d'un montant journalier de 7,19 EUR à partir du premier jour de chômage à concurrence d'un maximum de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2003. Il en est de même pour 2004. Le Fonds de sécurité d'existence affectera un montant pour compléter l'indemnité de sécurité d'existence pour les entreprises confrontées à un chômage économique plus important. Les modalités d'application seront déterminées par le conseil d'administration du Fonds.

Art. 16. Het aantal verloren dagen wegens slecht weer of wegens werkloosheid om economische oorzaken dat recht geeft op bij artikel 14 vastgestelde uitkeringen wordt berekend over het kalenderjaar.

Art. 16. Le nombre de journées perdues pour cause d'intempéries ou de chômage résultant de causes économiques donnant droit aux allocations prévues à l'article 14, se calcule en année civile.

Art. 17. De betaling van de bij artikel 14 vastgestelde uitkeringen geschiedt samen met de uitbetaling van het loon over de periode waarin de dagen werkloosheid vallen.

Art. 17. Le paiement de l'allocation prévues à l'article 14 s'effectue en même temps que le paiement du salaire afférent à la période au cours de laquelle se situent les jours de chômage.

### HOOFDSTUK VIII *Eindejaarspremie*

### CHAPITRE VIII *Prime de fin d'année*

Art. 18. Vanaf 2003 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 5% van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referentieperiode van 01.11.2002 tot 31.10.2003.

Art. 18. Dès l'année 2003, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 5% des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 01.11.2002 au 31.10.2003.

Voor 2004 wordt dit percentage gebracht op 6% tijdens de referentieperiode van 01.11.2003 tot 31.10.2004.

Pour l'année 2004, ce pourcentage est porté à 6% pendant la période de référence qui s'établit du 01.11.2003 au 31.10.2004.

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

Art. 19. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 20. 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 die zal optreden als bemiddelaar.

Art. 20. 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 qui agira en conciliateur.

## HOOFDSTUK IX.

*Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten*

Art. 21. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkmán gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, wat ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 22. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19quinquies van 22 december 1992, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de werklíeden, 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 werklíeden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelíjks plaats.

## HOOFDSTUK X

*Terugbetaling van de opleiding*

Art. 23. Er zal aan de vakbonden een jaarlíjks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de premie aan de georganiseerden gelden.

## CHAPITRE IX.

*Intervention hebdomadaire dans les frais de transport*

Art. 21. Les employeurs interviennent dans les frais de transport supportés par l'ouvrier pour se rendre de son domicile a son lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Art. 22. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19quinquies du 22 décembre 1992, conclue au sein du Conseil national du travail, **modifiant** la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, **remplaçant** la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les ouvriers reçoivent quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la **cartetrain** assimilée a 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 a 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 X.

*Remboursement de la formation*

Art. 23. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera verse aux syndicats suivant les modalités de la prime syndicale.



## HOOFDSTUK XI. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 24. 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 van Bestaanszekerheid en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de helft van het verschil tussen het maandelijks nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

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 XII.

### *Toekenning van voordelen aan de georganiseerde werklieden*

Art. 25. Voor 2003 en 2004 verbinden de werkgevers zich er toe 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 129,91 EUR per jaar per werkmans die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

## CHAPITRE XI. *Fin de carrière*

Art. 24. 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 moitié 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.

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 XII.

### *Octroi d'avantages aux ouvriers syndiqués*

Art. 25. Pour 2003 et 2004, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier 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 129,91 EUR par an par travailleur inscrit au registre du personnel au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que pour les prépensionnés.

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

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 referentiejaar 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 123,95 EUR toekennen.

Art. 26. 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 een van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

### HOOFDSTUK XIII. *Uitzendarbeid*

Art. 27. 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.

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.

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 durant l'année de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 123,95 EUR.

Art. 26. 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 prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

### CHAPITRE XIII. *Travail intérimaire*

Art. 27. 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 en la présente sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XIV.  
*Afschaffing van de carensdag*

Art. 28. Vanaf het jaar 1997 is, per semester, de eerste dag van de eerste periode van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft.

HOOFDSTUK XV. *Langdurige ziekte*

Art. 29. De arbeider met een anciënniteit van minstens 2 jaar, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, van een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVI. *Brugpensioen*

Art. 30 Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, wordt het principe van de toepassing van een regeling van conventioneel brugpensioen volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 in deze sector aanvaard voor het werkend personeel dat voor deze formule opteert en tussen 1 januari 2003 en 31 december 2004 de leeftijd van 58 jaar bereikt.

Er zal een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst over de toekenningsvoorwaarden van dit brugpensioen worden gesloten.

CHAPITRE XIV.  
*Suppression du jour de carence*

Art. 28. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

CHAPITRE XV. *Maladie de longue durée*

Art. 29. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendrier consécutifs d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVI. *Prépension*

Art. 30. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le présent secteur pour le personnel actif, qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2003 et le 31 décembre 2004.

Les conditions d'octroi de cette prépension feront l'objet d'une convention collective de travail particulière.

Art. 31. Ter aanvulling van wat is bepaald bij artikel 21, komen de partijen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003, overeen om voor een periode beperkt tot de jaren 2003 en 2004 de halftijdsbrugpensioenleeftijd te verlagen tot 55 jaar ten voordele van de werknemers met een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar.

Er zal een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst over de toekenningsvoorwaarden van dit brugpensioen worden gesloten.

Art. 32. Het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de Paritaire Subcomités voor het bedrijf der hardsteen-groeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen en voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant" zal de brugpensioenen financieren.

De werkgevers verbinden zich deze financiering over te nemen in het geval dat het fonds niet meer over de nodige financiële beschikbare middelen beschikt.

## HOOFDSTUK XVII. *Vorming van de jongeren*

Art. 33. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werk-opleiding-overeenkomsten.

Art. 31. En complément de ce qui est prévu à l'article 21, les parties conviennent, en exécution de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, et pour une période limitée aux années 2003 et 2004, d'abaisser l'âge de la prépension à mi-temps à 55 ans en faveur des travailleurs comptant une carrière professionnelle de 25 ans au moins.

Les conditions d'octroi de cette prépension feront l'objet d'une convention collective de travail particulière.

Art. 32. Le "Fonds de sécurité d'existence des Sous-commissions paritaires de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur et de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exclusion des carrières de quartzite du Brabant wallon" assurera le financement des prépensions.

Les employeurs s'engagent à suppléer ce financement au cas où le fonds ne disposerait plus des moyens financiers nécessaires.

## CHAPITRE XVII. *Formation des jeunes*

Art. 33. La formation en alternance sera favorisée par :

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

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 door het paritair subcomité.

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.

## HOOFDSTUK XVIII.

*Tewerkstellingsbevorderende maatregelen*

Art. 34. Overeenkomstig de bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003, verbindt deze sector zich tot :

- de invoering van een recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren.

Voor deze twee maatregelen zullen kaderovereenkomsten worden opgesteld, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de interprofessionele organisaties vertegenwoordigd op het niveau van het paritair subcomité en goedgekeurd door dat subcomité.

## HOOFDSTUK XIX.

*Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume*

Art. 35. De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het globale tewerkstellingsvolume te handhaven, op basis van de personeelssterkte op 31 december 2002.

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

## CHAPITRE XVIII.

*Mesures de promotion de l'emploi*

Art. 34. Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, le présent secteur s'engage a :

- l'instauration d'un droit a la prépension a mi-temps a 55 ans ;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires.

Ces deux mesures feront l'objet de conventions d'encadrement, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire et approuvées par la sous-commission paritaire.

## CHAPITRE XIX.

*Garantie du volume global de l'emploi*

Art. 35. Les employeurs s'engagent a maintenir le volume global de l'emploi, sur la base de l'effectif au 31 décembre 2002, durant la présente convention collective de travail.

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

HOOFDSTUK XX. *Geldigheid*CHAPITRE XX. *Validité*

Art. 36 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treedt buiten werking op 31 december 2004.

Art. 36 La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004.