

**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**

**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**

*Convention collective de travail du 4 mai 2009*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009*

Programmation sociale 2009-2010 pour l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception de la province de Liège et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Sociale programmatie 2009-2010 voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk met uitzondering van de provincie Luik en de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

#### CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

#### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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, à l'exception de celles de la province de Liège et des carrières de quartzite de la province de Brabant wallon.

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 deze van de provincie Luik en van de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

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

Met "werklieden" worden de werklieden en werksters bedoeld.

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

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

Catégorie A : ouvriers qualifiés :

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.

Catégorie B : ouvriers spécialisés :

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.

Catégorie C : manœuvres :

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

CHAPITRE III. *Salaires*

Art. 3. Les salaires horaires minimums barémiques et effectifs sont augmentés de 0,06 EUR au 1er juillet 2009 et de 0,06 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

HOOFDSTUK II. *Beroepenclassificatie*

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

Catégorie A : geschoolde werklieden :

De schietmeesters, de herklovers, de loshouwers, de onderhoudswerklieden (smeden, mécaniciens, magazijniers,...), de schop- enbulldozerconducteurs, de locomotiefbestuurders die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Catégorie B : geoefende werklieden :

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.

Catégorie C : hulpwerklieden :

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

HOOFDSTUK III. *Lonen*

Art. 3. De minimumbarema uurlonen en de werkelijk betaalde lonen worden vanaf 1 juli 2009 met 0,06 EUR verhoogd en met 0,06 EUR op 1 juli 2010.

Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 1er et 2 sont fixés comme suit, au 1er avril 2009, sur la base du régime hebdomadaire de 38 heures de travail :

De bruto minimumuurlonen van de in de artikels 1 en 2 bedoelde werklieden worden op 1 april 2009, op basis van het 38-urenwerkweekstelsel, als volgt vastgesteld :

Evolution en fonction de l'ancienneté

Evolutie in functie van de anciënniteit

	EUR
Manœuvre	11,7197

	EUR
Hulpwerklid	11,7197

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

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

	EUR
Spécialisé	11,8970

	EUR
Geoefende	11,8970

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

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

	EUR
Spécialisé +	12,0338

	EUR
Geoefende +	12,0338

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

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

	EUR
Qualifié	
Oan	12,3540
3 ans	13,4892
5 ans	13,5939

	EUR
Geschoolde	
Ojaar	12,3540
3 jaar	13,4892
5 jaar	13,5939

Evolution en fonction de l'ancienneté

Evolutie in functie van de anciënniteit

	EUR
Qualifié +	
Oan	13,6989
3 ans	14,1736

	EUR
Geschoolde +	
Ojaar	13,6989
3 jaar	14,1736

Décision de l'employeur.

Beslissing van de werkgever.

Les salaires horaires minimum bruts des qualifiés + 5 ans sont respectivement augmentés de :

- 0,09 EUR au 1er juillet 2009;

#### CHAPITRE IV.

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

Art. 4. Les salaires effectivement payés au 1er avril 2009 sont stabilisés aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation se situe entre les indices 110,52 à 112,75.

Art. 5. Les salaires visés à article 9 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
-	-
111,63	110,52
112,75	111,63
113,88	112,75
115,02	113,88
etc.	etc.

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.

De brutominimumuurlonen van de geschoolden + 5 jaar worden respectievelijk verhoogd met :

- 0,09 EUR op 1 juli 2009;

#### HOOFDSTUKIV.

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

Art. 4. De op 1 april 2009 werkelijk uitbetaalde lonen zijn stabiel zolang het indexcijfer van de consumptieprijzen tussen de indexcijfers 110,52 à 112,75 ligt.

Art. 5. De bij de artikel 9 bepaalde lonen schommelen zowel naar de daling als naar de stijging met volledig verlopen schijven van 1 pet., overeenkomstig de onderstaande enuntiatieve en niet-restrictieve tabel tót vaststelling van de indexcijfers die een schommeling van de lonen tót gevolg hebben :

Indexcijfers die bepalend zijn voor de stijging	Indexcijfers die bepalend zijn voor de daling
-	-
111,63	110,52
112,75	111,63
113,88	112,75
115,02	113,88
enz.	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. 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.

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.

#### CHAPITRE V. *Primes d'équipes*

#### HOOFDSTUK V. *Ploegenpremies*

Art. 7. Les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent à partir du 1er janvier 2001 un supplément de :

Art. 7. De werklieden waarvan het werk geregeld is in 2 of 3 opeenvolgende ploegen ontvangen vanaf 1 januari 2001 een bijslag van :

- 0,3264 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 6 et 14 heures;
- 0,3369 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures;
- 0,7407 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 22 et 6 heures.

- 0,3264 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur;
- 0,3369 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 14 en 22 uur;
- 0,7407 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 22 en 6 uur.

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, et relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège.

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.

## 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.

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.

## CHAPITRE VII

*Allocations pour les journées de chômage provoquées par le gel et/ou la neige, contrôlées par l'Office national de l'emploi*

Art. 10. Une allocation journalière est allouée aux ouvriers visés à l'article 1er 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.

## Feest van Sint-Niklaas

Art. 8. Op 6 december, ter gelegenheid van het feest van Sint-Niklaas, zal elke werknemer een "cadeau-cheque" 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.

Voor de tariefwerkers wordt onder gewoon loon verstaan, het gemiddelde loon dat door de betrokken werklieden is verdiend gedurende tweemaal veertien dagen voor de periode van veertien dagen waarin het gelegenhedswerk is verricht.

## HOOFDSTUK VII.

*Vergoedingen voor de dagen werkloosheid veroorzaakt door vorst en/of sneeuw, gecontroleerd door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening*

Art. 10. 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 werkmans was tewerkgesteld op het ogenblik dat zijn recht op vergoeding inging, betaalt deze vergoeding.

Celle-ci est attribuée complémentaiement 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. 11. Les jours de chômage pour gel et/ou neige faisant l'objet de l'allocation, doivent se situer entre le 1er octobre et le 31 mars suivant.

Art. 12. L'allocation complémentaire est fixée à 8,19 EUR du 1er janvier 2009 au 31 mars 2009, à 8,44 EUR du 1er avril 2009 au 31 décembre 2009 et à 8,69 EUR à partir du 1er janvier 2010. Ces allocations sont dues à concurrence d'un maximum de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2009 et de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2010.

Art. 13. 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. 14. Le paiement par l'employeur de l'allocation visée à l'article 17 s'effectue le jour du paiement des salaires qui suit la ou les périodes de chômage.

#### CHAPITRE VIII. *Durée du travail*

Art. 15. La durée hebdomadaire du travail reste maintenue à 38 heures.

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. 11. De dagen werkloosheid wegens vorst en/of sneeuw waarvoor de vergoeding wordt betaald, moeten tussen 1 oktober en 31 maart daaropvolgend vallen.

Art. 12. De aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op 8,19 EUR van 1 januari 2009 tót 31 maart 2009, op 8,44 EUR van 1 april 2009 tót 31 december 2009 en op 8,69 vanaf 1 januari 2010. Die uitkeringen zijn verschuldigd tót maximaal 45 werkdagen in het stelsel van de vijfdaagse werkweek voor het dienstjaar 2009 en van 45 werkdagen in het stelsel van de vijfdaagse werkweek voor het dienstjaar 2010.

Art. 13. 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.

Art. 14. De bij artikel 17 bedoelde vergoeding wordt door de werkgever betaald op de dag van de uitbetaling van de lonen die volgt op de periode of periodes van werkloosheid.

#### HOOFDSTUK VIII. *Arbeidsduur*

Art. 15. De wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38uur.

CHAPITRE IX. *Prime de fin d'année*

Art. 16. Pour l'année 2008, 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 qui s'établit du 1er novembre 2008 au 31 octobre 2009.

Pour l'année 2010, ce pourcentage est porté à 6 p.c. pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2009 au 31 octobre 2010.

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

Art. 17. La prime est payée aux ouvriers au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 18. 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 X.

*Fourniture de chaussures de sécurité*

Art. 19. 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.

HOOFDSTUK IX. *Eindejaarspremie*

Art. 16. Vanaf 2009 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pet. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2008 töt 31 oktober 2009.

Voor 2010, wordt dit percentage gebracht op 6 pet. tijdens de referteperiode van 1 november 2009 töt 31 oktober 2010.

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

Art. 17. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 18. 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 X.

*Verstrekken van veiligheidsschoeisel*

Art. 19. De werkgevers stellen de werklieden veiligheidsschoeisel ter beschikking, bestaande uit bottines of laarzen met versterkte neuzen, zoals voorzien in artikel 158ter van het Algemeen Règlement op de Arbeidsbescherming.



## CHAPITRE XL

*Remboursement des frais de transport*

Art. 20. 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. 21. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, 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 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.

## HOOFDSTUK XL

*Vergoeding van de reiskosten*

Art. 20. 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. 21. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tót wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tót 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 pet. 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 tót 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.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

## CHAPITRE XII. *Prime syndicale*

## HOOFDSTUK XII. *Vakbondspremie*

Art. 22. A partir de 2009, 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 135 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

Art. 22. Vanaf 2009, 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 135 EUR per jaar per effectieve werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

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 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.

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.

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.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

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

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

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 135 EUR.

Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 135 EUR toekennen.

Art. 23. 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. 24. Toute action ayant pour effet la non observance de l'article 23 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. 25. 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. 26. 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 XIII.

#### *Remboursement des frais déformation*

Art. 27. Il sera octroyé 24,79 EUR par année de formation uniquement aux bénéficiaires de la prime syndicale.

Art. 23. 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 collectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

Art. 24. Elke actie die tót gevolg heeft dat artikel 23 niet in acht wordt genomen, kan een vermindering met een 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.

Art. 25. 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 prorata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van een van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

Art. 26. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds van de werklieden der groefbedrijf worden één maal per jaar aan de vertegenwoordiger van de werkgevers voorgelegd terwijl dat de inspectie van de sociale wetten eventueel de aangiftes en de bijdragen van de werkgevers controleert.

### HOOFDSTUK XIII.

#### *Terugbetaling van de kosten voor opleiding*

Art. 27. Er zal 24,79 EUR per jaar opleiding worden toegekend, en dit uitsluitend aan de rechthebbenden op de vakbonds premie.

CHAPITRE XIV. *Fin de carrière*HOOFDSTUK XIV. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 28. 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.

Art. 28. 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 maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan 1/2 van het verschil tussen het maandelijks nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tót maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

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

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

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

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

CHAPITRE XV. *Travail intérimaire*HOOFDSTUK XV. *Uitzendarbeid*

Art. 29. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

Art. 29. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake.

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.

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.

CHAPITRE XVI.  
*Suppression du jour de carence*

Art. 30. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

CHAPITRE XVII. *Maladie de longue durée*

Art. 31. 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 XVIII.  
*Formation et formation des jeunes*

Art. 32. 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.

HOOFDSTUK XVI.  
*Afschaffing van de carenzdag*

Art. 30. Vanaf het jaar 1997 wordt per semester, de eerste dag van de eerste période van ziekte in de loop van het jaar afgeschaft.

HOOFDSTUK XVII. *Langdurige ziekte*

Art. 31. De arbeider die minstens 2 jaar anciënniteit heeft, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVIII.  
*Vorming en vorming van de jongeren*

Art. 32. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

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

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. 33. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009 - 2010, les parties conviennent d'accroître de 5 p.c. le taux de participation aux formations.

Art. 33. In toepassing van het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de sociale partners overeen de bijdrage aan de opleidingen met 5 pet. te vermeerderen.

L'objectif peut être rencontré par le recours à des PFI (Plan 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.

Deze doelstelling kan bereikt worden door een beroep te doen op OIP (Opleidings- en Inschakelingsplannen), werk -opleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het VDAB en onderwijsinstellingen.

Dans ce cadre, des priorités seront définies dans le cadre de la convention cadre avec la Région Wallone et la Communauté Française concernant la formation et l'insertion professionnelle (cfr. Texte en annexe).

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap inzake opleiding en beroepsinschakeling (zie bijgevoegde tekst).

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.

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.

## CHAPITRE XX.

### *Mesures de promotion de l'emploi*

Art. 34. Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, le présent secteur s'engage à :

- l'instauration d'un droit à la prépension à mi-temps à 55 ans ;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires ;
- l'instauration d'un droit à la prépension à 56 ans ;

## HOOFDSTUK XX.

### *Tewerkstellingsbevorderende maatregelen*

Art. 34. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt deze sector zich tôt:

- de invoering van een recht op halftijds brugpensioen op 55 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren;
- de invoering van een recht op brugpensioen op 56 jaar ;

- l'instauration d'un droit à la prépension 56 ans et 40 ans de carrière et avoir travaillé un trimestre avant l'âge de 17 ans (convention n° 92 du Conseil national du travail).

- de invoering van een recht op brugpensioen 56 jaar en 40 jaar beroepsverleden en gewerkt hebben ten minste een trimester voor de leeftijd van 17 jaar (overeenkomst nr. 92 van de Nationale Arbeidsraad).

Ces quatre 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.

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

## CHAPITRE XXI.

### *Garantie du volume global de l'emploi*

Art. 35. a) Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur base de l'effectif au 31 décembre 2008, durant la présente convention collective de travail.

## HOOFDSTUK XXI.

### *Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume*

Art. 35. a) 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 2008.

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

Het werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd zal worden aangemoedigd.

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

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

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

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

b) Les employeurs s'engagent à procéder avec les organisations syndicales à une concertation et une évaluation des conditions de travail en vue de prévenir la sécurité sur les lieux de travail ainsi que le respect des conditions d'hygiène pour les travailleurs. Cette démarche s'inscrit suite au départ des délégués ouvriers.

b) De werkgevers verbinden zich tót overleg met de vakorganisaties ter evaluatie van de arbeidsvoorwaarden teneinde te waken over de veiligheid op de arbeidsplaatsen en de toepassing van de regels inzake hygiëne voor de werknemers. Deze maatregel dringt zich op naar aanleiding van het vertrek van de arbeidersafgevaardigden.

Un plan cadre d'action annuel en matière de sécurité et d'hygiène sera établi au niveau du secteur pour le 31 décembre 2010 au plus tard.

## CHAPITRE XXII.

### *Innovation et recherche en développement*

Art. 36. 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 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 XXIII. -*Embauche, intégration ou maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales ou physique réduites causées ou non par un accident (de travail) ou une maladie professionnelle*

Art. 36. A la condition expresse d'une ancienneté de dix ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

### CHAPITRE XXIV. -*Assurance hospitalisation*

Art. 37. Les parties examineront la situation dans le secteur à travers fu fonds de sécurité.

### CHAPITRE XXV. - *Crédit temps*

Een jaarlijks raamactieplan inzake veiligheid en gezondheid moet ten laatste tegen 31 december 2010 op sectorvlak opgesteld worden.

## CHAPITRE XXII.

### *Vernieuwing en onderzoek in ontwikkeling*

Art. 36. 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 meegedeelde inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XXIII - *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. 36. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van 10 jaar in de sector zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden geplaagd.

### HOOFDSTUK XXIV. - *Hospitalisatieverzekering*

Art. 37. De partijen zullen de situatie in de sector onderzoeken via het Fonds voor Bestaanszekerheid.

### HOOFDSTUK XXV. - *Tijdskrediet*





Art. 38. La convention collective de travail n° 77bis du Conseil national du travail sera d'application.

CHAPITRE XXVI. *Durée de la convention*

Art. 39. La présente convention collective de travail produit ses effets 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an.

Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application.

Art. 38. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van de Nationale Arbeidsraad zal van toepassing zijn.

HOOFDSTUK XXVI. *Duur van de overeenkomst*

Art. 39. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en treedt buiten werking op 31 december 2010.

Zij zal stilzwijgend worden verlengd voor een duur vaneenjaar.

De vroegere akkoorden die niet worden gewijzigd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

Annexe à la convention collective de travail du 4 mai 2009 relative à la programmation salariale 2009 - 2010 pour l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception de la province de Liège et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Convention en collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur des carrières (S.C.P. 102.02 et 102.04) en application de la convention cadre

Cette convention se déclinera en conventions spécifiques :

- une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - Forem
- une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - Enseignement secondaire
- une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.01 102.04 - Enseignement de Promotion sociale.

Chaque convention spécifique reprend les principaux objectifs de la convention cadre.

Chaque convention s'articule autour des 11 axes définis dans la convention cadre mais prend plus particulièrement en compte les axes suivants :

- 1) La promotion et la valorisation des métiers du secteur en collaboration avec le Forem et l'enseignement en s'appuyant sur l'asbl Le Maillet d'or au travers notamment de Tecnipierre et la Fête de la Pierre.
- 2) La définition des programmes de formation en relation avec les différents métiers en vue d'alimenter la CCPQ.
- 3) L'augmentation des stages en entreprise en relation avec le Forem pour les stagiaires en formation et le PFI ; en relation avec l'enseignement pour la qualification technique et professionnelle dans le plein exercice et la formation en alternance.
- 4) Le développement des formations en langues en collaboration avec la maison des langues de la Province de Liège.
- 5) Procéder au niveau du Fonds de formation à une analyse régulière du marché de l'emploi, des besoins en main d'œuvre pour les différents métiers et une adaptation au minimum semestrielle des actions du Fonds de formation en relation avec les partenaires.
- 6) Renforcer sur base de l'analyse du Fonds de formation la communication au Forem des offres d'emploi des entreprises du secteur.
- 7) Renforcer la formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi pour tous les publics. Des collaborations seront organisées par le Fonds de formation avec la Mire pour toucher le public des CPAS et de l'AWIPH.

- 8) Le Fonds de formation va intensifier en collaboration avec le Forem la formation continuée des travailleurs du secteur tant sur le plan technique pour suivre l'évolution de la technologie que dans le domaine des langues pour renforcer la présence du secteur au niveau de l'exportation. Une attention particulière sera réservée pour les travailleurs âgés et expérimentés pour maintenir leur employabilité en vue de favoriser la transmission de leurs connaissances aux stagiaires et aux nouveaux travailleurs.
- 9) Le Fonds de formation prendra les contacts utiles avec les centres de compétences et de technologies avancées pour examiner les possibilités de recourir à ces centres pour certaines fonctions et évaluer la possibilité de contribuer au développement et la valorisation de ceux-ci.
- 10) Le Fonds de formation s'entretiendra avec la commission de la validation des compétences pour vérifier les critères à introduire pour permettre à des travailleurs ne disposant pas d'un diplôme mais qui sont reconnus pour leur compétences dans leur métier de pouvoir faire reconnaître leur qualification au travers de la validation de leurs compétences.
- 11) Comme signalé au point 7, le Fonds de formation sollicitera la collaboration avec la Mire en vue de soutenir l'insertion professionnelle.

[REDACTED] 2009-2010 voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk met uitzondering van de provincie Luik en de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Samenwerkingsovereenkomst inzake opleiding, beroepsinschakeling en onderwijs in de sector van de hardsteengroeven (P.S.C. 102.02 en 102.04) bij toepassing van de kaderovereenkomst.

Deze overeenkomst wordt opgesplitst in specifieke overeenkomsten :

- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.02 102.04 - Forem
- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.02 102.04 - Secundair onderwijs
- een overeenkomst Waals Gewest - Opleidingsfonds P.S.C. 102.01 102.04 - Onderwijs voor Sociale Promotie

Elke specifieke overeenkomst omvat de hoofddoelstellingen van de kaderovereenkomst.

Elke overeenkomst spitst zich toe op de 11 in de kaderovereenkomst vastgelegde krachtlijnen maar nog meer in het bijzonder op de volgende krachtlijnen :

- 1) De bevordering en de opwaardering van de beroepen van de sector in samenwerking met de Forem en het onderwijs waarbij ondersteuning wordt verstrekt door de vzw Le Maillet d'or via onder meer Tecnipierre en la Fête de la Pierre.
- 2) De vastlegging van opleidingsprogramma's in functie van de verschillende beroepen teneinde de CCPQ te stijven.
- 3) Bevorderen van bedrijfsstages in samenwerking met de Forem voor de stagiaires in opleiding en het PFI ; in samenwerking met het voltijds onderwijs voor technische en beroepsbekwaamheid en het alternerend leren.
- 4) De uitbouw van taalopleidingen in samenwerking met het Maison des langues van de provincie Luik.
- 5) Doorvoeren op het niveau van het Opleidingsfonds van een geregelde analyse van de arbeidsmarkt, de behoeften aan arbeidskrachten voor de verschillende beroepen en minstens een halfjaarlijkse bijsturing van de acties van het opleidingsfonds in overleg met de partners.
- 6) Communicatie over de werkaanbiedingen van de bedrijven in de sector met de Forem versterken op basis van de analyse van het Opleidingsfonds.

- 6
- 7) Opdrijven van de opleidingen voor werkzoekenden met het oog op gelijke kansen wat betreft de toegang tót opleiding en werk voor aile doelgroepen. Er worden samenwerkingsverbanden opgezet tussen het Opleidingsfonds en Mire om de doelgroepen OCMW en AWIPH te bereiken.
  
  - 8) Het Opleidingsfonds gaat, in samenwerking met de Forem, de voortgezette opleiding intensiveren van de werknemers van de sector op technisch gebied om aansluiting te vinden bij de evolutie van zowel de technologie als de talenkennis zulks om de aanwezigheid van de sector op gebied van export te versterken. Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar de oudere en ervaren werknemers om hun inzetbaarheid te vrijwaren met het oog op een betere overdracht van hun knowhow aan de stagiairs en de nieuwe werknemers.
  
  - 9) Het Opleidingsfonds zal de vereiste contacten leggen met de competentiecentra en de hightechcentra om de mogelijkheden te overlopen om een beroep te doen op deze centra voor bepaalde functies en de te onderzoeken of het mogelijk is of er kan worden bijgedragen tót de uitbouw en de opwaardering ervan.
  
  - 10) Het Opleidingsfonds zal overleggen met de commissie voor de erkenning van de competenties om na te gaan welke criteria kunnen worden ingevoerd om de werknemers zonder diploma maar wier competenties op beroepsvlak zijn erkend om hun kwalificaties te laten erkennen via de validatie van hun competenties.
  
  - 11) Zoals bepaald in punt 7 zal het Opleidingsfonds samenwerken met Mire om de beroepsinschakeling te ondersteunen.