

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2015

Sociale programmatie 2015 – 2016 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

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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.

Met "werklieden" worden de werklieden en werkers bedoeld.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

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

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

Convention collective de travail du 11 décembre 2015

Programmation sociale 2015 – 2016 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

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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.

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

CHAPITRE II. Classification professionnelle

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

Categorie A : geschoolde werklieden

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

Categorie 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.

Categorie 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 bruto minimum uurlonen van de in de artikelen 1 en 2 bedoelde werklieden worden op 1 januari 2015, op basis van het 38-urenwerkweekstelsel, als volgt vastgesteld :

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 des ouvriers visés aux articles 1er et 2 sont fixés comme suit, au 1er janvier 2015, sur la base du régime hebdomadaire de 38 heures de travail :

Evolutie in functie van de anciënniteit

Evolution en fonction de l'ancienneté

Hulpwerkman 13,1170 EUR

Manceuvre 13,1170 EUR

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

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

Geoefende 13,3134 EUR

Spécialisé 13,3134 EUR

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

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

Geoefende + 13,4649 EUR

Spécialisé + 13,4649 EUR

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

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

| Geschoolde | EUR |
|------------|---------|
| 0 jaar | 13,8189 |
| 3 jaar | 15,0773 |
| 5 jaar | 15,1934 |

| Qualifié | EUR |
|----------|---------|
| 0 an | 13,8189 |
| 3 ans | 15,0773 |
| 5 ans | 15,1934 |

Evolutie in functie van de anciënniteit

Evolution en fonction de l'ancienneté

Geschoolde + EUR

Qualifié + EUR

| | |
|--------|---------|
| 0 jaar | 15,3099 |
| 3 jaar | 15,8363 |
| 5 jaar | 15,9354 |

| | |
|-------|---------|
| 0 an | 15,3099 |
| 3 ans | 15,8363 |
| 5 ans | 15,9354 |

Vanaf 1 januari 2016 worden de werkelijke bruto uurlonen en de bruto minimumbarema-uurlonen verhoogd met 6,5 eurocent.

A partir du 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 6,5 eurocents.

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

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

De op 1 maart 2014 werkelijk uitbetaalde lonen zijn stabiel zolang de afgevlakte gezondheidsindex tussen de indexcijfers 99,09 tot 101,70 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 pct., overeenkomstig de onderstaande enunitatieve 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 |
|---|---|
| - | - |
| 102,11 | 99,09 |
| 103,13 | 101,10 |
| 104,16 | 102,11 |
| 105,20 | 103,13 |
| 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.

CHAPITRE IV.

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

Art. 4. En application de l'article 3 bis 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 mars 2014 sont stabilisés aussi longtemps que l'indice santé lissé se situe entre les indices 99,09 à 101,70.

Art. 5. Les salaires visés à l'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 |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - | - |
| 102,11 | 99,09 |
| 103,13 | 101,10 |
| 104,16 | 102,11 |
| 105,20 | 103,13 |
| 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.

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 januari 2001 een bijslag van :

- 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.

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.

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 janvier 2001 un supplément de :

- 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.

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.

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. *Arbeidsduur*

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

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Voor het jaar 2015 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2014 met 31 oktober 2015.

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. *Durée du travail*

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

CHAPITRE VIII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Pour l'année 2015, 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 2014 au 31 octobre 2015.

Voor het jaar 2016 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2015 tot 31 oktober 2016.

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

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

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 verstrekte neuzen, zoals voorzien in artikel 158ter van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming.

HOOFDSTUK X.

Vergoeding van de reiskosten

Pour l'année 2016, 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 2015 au 31 octobre 2016.

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

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

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. 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. 16. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009, 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 XI. *Vakbondspremie*

Art. 17. Voor 2015 en 2016, verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklíeden 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 werklíeden.

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. 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, 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.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XI. *Prime syndicale*

Art. 17. Pour 2015 et 2016, 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.

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.

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 135 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 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.

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 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 135 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 aangiften 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 uitsluiten 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.

HOOFDSTUK XVI. *Langdurige ziekte*

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

CHAPITRE XVI. *Maladie de longue durée*

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.

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.

HOOFDSTUK XVII.

Vorming en vorming van de jongeren

CHAPITRE XVII.

Formation et formation des jeunes

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

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

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werk-opleidingsovereenkomsten.

- l'instauration du 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/bekrachtigd 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.

Art. 28. Op grond van het interprofessioneel akkoord voor 2009-2010 en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2015 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, betreffende de bijkomende vormingsinspanningen, komen de partijen overeen om tijdens de periode 2015 – 2016 het percentage van de vormingsinspanningen, dat in 2013 – 2014 werd voorzien, op hetzelfde niveau te behouden.

Art. 28. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010 et de la convention collective de travail conclue le 11 décembre 2015 en 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, concernant les efforts supplémentaires de formation, les parties conviennent de maintenir au même niveau durant la période 2015-2016 le pourcentage des efforts de formation visé pour 2013-2014.

Deze doelstelling kan ook 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.

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waals 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. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt deze sector zich tot :

- De invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar;
- De invoering van het recht op conventionele werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar (stelsel 33 jaar beroepsverleden / 20 jaar ploegwerk met nachtprestaties);
- De invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar
- De invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren;

L'objectif peut également 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.

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. 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 au régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans;
- L'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 58 ans (système 33 ans de passé professionnel / 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit;
- L'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans avec 40 années de carrière professionnelle ;
- La mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires;

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.

HOOFDSTUK XX.

Vernieuwing en onderzoek in ontwikkeling

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.

CHAPITRE XX.

Innovation et recherche en développement

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. *Hospitalisatieverzekering*

Art. 33. De partijen zullen de situatie in de sector onderzoeken via het fonds voor bestaanszekerheid.

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 groensector hebben, wordt er jaarlijks een dag verlof toegekend vanaf 1 januari 2016.

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. *Assurance hospitalisation*

Art. 33. Les parties examineront la situation dans le secteur à travers le fonds de sécurité.

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 1^{er} janvier 2016.

HOOFDSTUK XXIV. *Duur van de overeenkomst*

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.

Zij zal stilzwijgend worden verlengd voor een duur van een jaar tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden.

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.

CHAPITRE XXIV. *Durée de la convention*

Art. 35. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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.

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.