

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der mar-
mergroeven en -zagerijen op het gehele grond-
gebied van het Rijk**

**Sous-commission paritaire de l'industrie des
carrières et scieries de marbres de tout le terri-
toire du Royaume**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december
2011*

*Convention collective de travail du 21 décembre
2011*

Arbeidsvoorwaarden

Conditions de travail

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume.

Onder "werklieden" worden de werklieden en werksters verstaan.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et ouvrières.

HOOFDSTUK II. Lonen en premies

CHAPITRE II. Salaires et primes

A. Meerderjarige werklieden

A. Ouvriers majeurs

Minimumuurlonen

Salaires horaires minima

Art. 2. Vanaf 1 januari 1984, is de arbeidstijdregeling vastgesteld op 38 uren per week.

Art. 2. Depuis le 1er janvier 1984, la durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

De minimum barema uurlonen en de werkelijke uurlonen zijn de volgende op 1 januari 2012 :

Les salaires horaires minima barémiques et les salaires réels sont les suivants au 1er janvier 2012 :

	EUR
Hulpwerklieden	11,8325
Geoëfenden	12,3088
Geschoolden	12,8119

Deze schaalminima dienen te worden beschouwd als een gewaarborgd minimumuurloon, alle om het even welke premies inbegrepen, met uitsluiting van de ploegenpremies.

Deze minimumuurlonen gelden voor de werklieden die met normaal rendement werken en stemmen overeen met de indexreeks 116,79 tot 117,95.

Art. 3. Aan de werklieden die in ploegen werken wordt bij hun uurlonen een minimumpremie uitbetaald die als volgt is vastgesteld in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week :

	EUR
Ochtendploeg	0
Namiddagploeg	0,8051
Nachtploeg	2,3833

De werkgever kan de gemiddelde premie als volgt berekenen :

Regeling van 38 uur/week

- voor de 3 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,8051 \text{ EUR} + 2,3833 \text{ EUR}) : 3 = 1,0628 \text{ EUR/uur}$$

- voor de 2 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,8051 \text{ EUR}) : 2 = 0,4026 \text{ EUR/uur}$$

	EUR
Manoeuvres	11,8325
Spécialisés	12,3088
Qualifiés	12,8119

Ces minima barémiques s'entendent comme un salaire horaire minimum garanti, toutes les primes généralement quelconques comprises, à l'exclusion des primes d'équipes.

Ces salaires horaires minima s'entendent pour des ouvriers travaillant à rendement normal, et sont mis en regard de la tranche d'indice 116,79 à 117,95.

Art. 3. Pour les ouvriers travaillant en équipes, il est ajouté aux salaires horaires une prime minimum établie comme suit, en régime de travail de 38 heures par semaine :

	EUR
Equipe du matin	0
Equipe de l'après-midi	0,8051
Equipe de nuit	2,3833

La faculté est laissée à l'employeur de calculer la prime moyenne comme suit :

Régime de 38 heures/semaine

- pour les 3 pauses :

$$(0 \text{ EUR} + 0,8051 \text{ EUR} + 2,3833 \text{ EUR}) : 3 = 1,0628 \text{ EUR/heure}$$

- pour les 2 pauses :

$$(0 \text{ EUR} + 0,8051 \text{ EUR}) : 2 = 0,4026 \text{ EUR/heure}$$

Deze premies worden geïndexeerd zoals de lonen.

Ces primes sont indexées comme les salaires.

Art. 4. De werklieden hebben recht op het loon van hun beroepscategorie dat in artikel 2 is bepaald. Wanneer zij bij gelegenheid in een lagere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid in een hogere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op het loon van die categorie.

Art. 4. Les ouvriers ont droit au salaire de leur catégorie professionnelle définie à l'article 2. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie inférieure de salaires, ils bénéficient de leur rémunération habituelle. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie supérieure, ils bénéficient du salaire de cette catégorie.

Een paritaire werkgroep zal ten laatste voor 31 december 2012 een nieuwe functieclassificatie opstellen en in toepassing brengen, alsook een sectorale evolutie inzake opleiding (noden, beschikbare middelen, nuttige opleidingen).

Un groupe de travail paritaire établira et finalisera pour le 31 décembre 2012 au plus tard une nouvelle classification de fonctions ainsi qu'une évaluation sectorielle en matière de formation (besoins, moyens disponibles, formations utiles).

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de lonen en de ploegenpremies aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

CHAPITRE III.

Liaison des salaires et des primes d'équipes à l'indice santé des prix à la consommation

Art. 5. De in artikel 2 bepaalde minimumuurlonen, de werkelijk betaalde lonen, de ploegenpremies worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks vastgesteld wordt door het Federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt wordt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 5. Les salaires horaires minima définis à l'article 2, les salaires effectivement payés, les primes d'équipes, sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation, établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Op 1 januari 2012 is de spilindex 117,96.

Au 1er janvier 2012, l'indice pivot est de 117,96.

Art. 6. Er zal geen negatieve toepassing van de index gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, voor zover de lonen tussen 115,63 en 117,95 schommelen. De lonen zullen aan indexcijfer 117,95 verhoogd worden.

Art. 6. Il n'y aura pas d'application d'index négatif pendant la durée de la présente convention collective de travail, pour autant que les salaires varient entre 115,63 et 117,95. Les salaires seront adaptés à la hausse à l'indice 117,95.

Art. 7. Elke stijging van het indexcijfer van 1 pct. van zijn waarde geeft recht op een verhoging met 1 pct. van de lonen die op dat ogenblik betaald worden, behalve de bepalingen voorzien in artikel 6.

Voorbeeld :

Laagste indexcijfer van de reeks (basis 2004)	Hoogste indexcijfer van de reeks (basis 2004)
-	-
115,63	116,78
116,79	117,95
117,96	119,13
119,14	120,32
120,33	121,52

De waarde van het indexcijfer dat als hoogste grens van de reeks is aangegeven is het indexcijfer dat overschreden moet worden om een nieuwe verhoging met 1 pct. te veroorzaken.

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.

De lonen die worden uitbetaald na de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks blijven bijgevolg onveranderd zolang het indexcijfer van de consumptieprijzen boven het begin van de reeks blijft en de volgende reeks nog niet bereikt heeft.

Voorbeeld :

Art. 7. Toute variation à la hausse de l'indice de 1 p.c. de sa valeur acquise donne droit à une augmentation de 1 p.c. des salaires payés à ce moment, sauf les dispositions reprises à l'article 6.

Exemple :

Indice limite inférieure de la tranche (base 2004)	Indice limite supérieure de la tranche (base 2004)
-	-
115,63	116,78
116,79	117,95
117,96	119,13
119,14	120,32
120,33	121,52

La valeur de l'indice indiqué comme limite supérieure de la tranche est l'indice qui doit être dépassé pour déclencher une augmentation nouvelle de 1 p.c..

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

Les salaires payés après le dépassement de la limite supérieure de la tranche restent donc inchangés aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation reste au-dessus du début de la tranche et en deçà de la limite de la tranche suivante.

Exemple :

De uurlonen die betaald worden ingevolge de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks 116,78 blijven geldig zolang het indexcijfer tussen 116,79 en 117,95 schommelt.

Art. 8. De loonwijzigingen gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop het indexcijfer van de consumptieprijzen betrekking heeft.

HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

Art. 9. De werklieden die op 1 december van het lopende jaar in de onderneming ingeschreven zijn, zullen vóór 31 december van het refertejaar een jaarlijkse eindejaarspremie van 169 uren (in 39-urenstelsel) of 164,66 uren (in 38-urenstelsel) van hun individueel loon op 30 november van het refer-tejaar ontvangen.

Onder "individueel loon" dient te worden verstaan : het uurloon verhoogd met de premies uitgedrukt per uur met uitzondering van de ploegenpremie.

Hebben recht op de premies naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en voorzover zij tenminste 3 maand in dienst in de onderneming zijn :

- de werklieden die op 1 december van het refertejaar ingeschreven zijn;
- de werklieden die door de werkgever werden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende of disciplinaire reden;
- de gepensioneerden, de bruggepensioneerden en de rechthebbenden van de overleden werklieden.

Les salaires horaires payés à la suite du dépassement de la limite supérieure de la tranche 116,78 resteront en vigueur aussi longtemps que l'indice se situe entre 116,79 et 117,95.

Art. 8. Les variations de salaires prennent cours le premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE IV. *Prime de fin d'année*

Art. 9. Les ouvriers inscrits dans l'entreprise le 1er décembre de l'année en cours toucheront, avant le 31 décembre de l'année de référence, une prime annuelle de fin d'année de 169 heures (en régime de 39 heures) de leur salaire individuel au 30 novembre de l'année de référence, ou 164,66 heures (en régime de 38 heures).

Par "salaire individuel" on entend : le salaire horaire, majoré des primes ramenées à l'heure à l'exception des primes d'équipes.

Ont droit à la prime, au prorata de leurs prestations effectives et pour autant qu'ils aient un minimum de 3 mois de présence dans l'entreprise :

- les ouvriers inscrits le 1er décembre de l'année de référence;
- les ouvriers licenciés par l'employeur sauf pour faute grave ou pour raison disciplinaire;
- les pensionnés, prépensionnés et ayants droit des ouvriers décédés.

De effectieve activiteit van de onderneming en/of de afdelingen uitgedrukt in dagen is index 100 voor de berekening van de evenredige delen.

De dagen die verloren gingen door een arbeidsongeval, zullen worden beschouwd als effectief gewerkte dagen net als de dagen syndicale vorming.

De premies die in sommige ondernemingen worden betaald voor het patroonsfeest blijven behouden, maar worden beperkt tot 24,79 EUR.

HOOFDSTUK V.

Bijkomende uitkering in geval van werkloosheid

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 27 en 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden, in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van het werk wegens vorst, sneeuw of ijzel, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering, die ten laste van hun werkgever valt.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst beslist de werkgever met instemming van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, van de meerderheid van het personeel, over de gepastheid om het werk volledig of gedeeltelijk stil te leggen wegens de in het 1ste lid van dit artikel opgesomde oorzaken, over de datum van deze stillegging en over de datum van de volledige of gedeeltelijke hervatting van het werk.

Le temps d'activité effectif de l'entreprise et/ou des sections, exprimé en jours, constituera l'indice 100 pour le calcul des prorata.

Les journées perdues pour accident de travail seront considérées comme prestations effectives, de même que les jours de formation syndicale.

Les primes payables au niveau de certaines entreprises pour fête patronymique sont sauvegardées, mais limitées à 24,79 EUR.

CHAPITRE V.

Allocation complémentaire en cas de chômage

Art. 10. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les ouvriers visés à l'article 1er ont droit, à charge de leur employeur, au paiement d'une allocation journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail par suite de gel, de neige ou de verglas.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur, en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec la majorité du personnel, décide de l'opportunité de l'arrêt total ou partiel du travail pour les causes énumérées à l'alinéa 1er du présent article, de la date de cet arrêt et de la date de la reprise totale ou partielle du travail.

De oorzaken die vreemd zijn aan de onderneming, zoals de totale stillegging van de vervoersmiddelen, de schorsingen van de arbeid bij leveranciers of kopers, voorzover zij toegeschreven worden aan weer-
verlet, kunnen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering indien de onderneming, die enkel om deze vreemde redenen het werk moet staken, haar personeel uit dien hoofde werkloos stelt.

Art. 11. De in artikel 12 bepaalde uitkeringen zijn ook verschuldigd voor elke vorm van werkloosheid, uitgezonderd de technische werkloosheid. Zij worden gedurende maximum 30 dagen per jaar toegekend.

Art. 12. Het bedrag van de werkgeverstussenkomst betaald aan de werklieden bij tijdelijke werkloosheid wordt voor alle werklieden op 6,50 EUR per dag gebracht voor de eerste 30 dagen tijdelijke werkloosheid.

Vanaf 1 januari 2012 en na de periode van de 30 eerste dagen tijdelijke werkloosheid vermeld in bovenstaande paragraaf wordt het bedrag van de werkgeversbijdrage dat aan de werknemers wordt betaald bij tijdelijke werkloosheid, op 2euro per dag gebracht.

De samenvoeging van deze uitkeringen en van de werkloosheidsuitkeringen is evenwel beperkt tot 90 pct. van het normale nettodagloon.

Art. 13. De in artikel 11 bedoelde dagen zijn die dewelke worden vergoed bij toepassing van de werkloosheidsreglementering.

Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation totale des moyens de transport, les suspensions de travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, pour autant qu'elles soient dues aux intempéries, ne peuvent donner lieu au paiement de l'allocation si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 11. Les allocations prévues à l'article 12 sont également dues pour toute forme de chômage, sauf le chômage technique. Elles sont octroyées à raison de 30 jours par an au maximum.

Art. 12. Le montant de l'intervention patronale payée aux travailleurs en cas de chômage temporaire est porté à 6,50 EUR par jour pour tous les ouvriers, pour les 30 premiers jours de chômage temporaire.

A partir du 1^{er} janvier 2012, au delà de la période des 30 premiers jours de chômage temporaire mentionnée au paragraphe ci-dessus, le montant de l'intervention patronale payée aux travailleurs en cas de chômage temporaire est porté à 2 EUR par jour.

La somme de ces allocations et des allocations de chômage est toutefois plafonnée à 90 p.c. du salaire normal journalier net.

Art. 13. Les journées visées à l'article 11 sont celles indemnisées par application de la réglementation en matière de chômage.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde uitkering wordt nochtans ook toegekend, wanneer alle andere voorwaarden zijn vervuld, aan de werklieden die van het recht op werkloosheidsuitkeringen uitgesloten zijn, in de volgende gevallen :

1. wanneer zij de voorwaarden inzake stage die door de werkloosheidsreglementering worden gesteld, niet vervullen;
2. wanneer zij de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;
3. wanneer te hunnen opzichte krachtens de werkloosheidsreglementering, een sanctie werd toegepast.

Art. 14. De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op de betaling van de uitkering voorzover :

1. zij in de marmergroeven en -zagerijen die onder het Paritair Comité voor het groefbedrijf ressorteren tenminste negen maanden ingeschreven zijn vóór de datum van de eerste stillegging van het werk in het lopende kalenderjaar, waarvan drie maanden in de onderneming zelf;
2. zij in de onderneming niet meer dan één dag ongeoorloofd verzuim per maand aanwezigheid in deze onderneming tellen, met een maximum van negen dagen;
3. zij, vóór de datum van de uitbetaling van de uitkering, hun arbeidsovereenkomst voor werklieden niet hebben opgezegd of niet om een dringende reden door hun werkgever werden ontslagen.

Toutefois, l'allocation visée par la présente convention collective de travail est également octroyée, toutes autres conditions étant remplies, aux ouvriers qui sont exclus du droit aux allocations de chômage, dans les cas suivants :

1. lorsqu'ils ne satisfont pas aux conditions de stage requises par la réglementation en matière de chômage;
2. lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans;
3. lorsqu'ils ont fait l'objet d'une mesure de sanction dans le cadre de la réglementation en matière de chômage.

Art. 14. Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

1. qu'ils soient inscrits dans les carrières et scieries de marbres ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des carrières depuis au moins neuf mois avant la date du premier arrêt de travail dans l'année civile en cours, dont trois mois dans l'entreprise elle-même;
2. qu'ils ne comptent pas au sein de l'entreprise plus d'une journée d'absence injustifiée par mois de présence dans ladite entreprise, avec un maximum de neuf jours;
3. qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'allocation, remis un préavis de rupture de contrat de travail ou reçu un congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 15. De uitkering wordt niet toegekend voor de weerverletdagen wegens vorst, sneeuw of ijzel die in een periode van staking of uitsluiting vallen.

Art. 16. De uitkering wordt rechtstreeks uitbetaald aan de arbeider door de werkgever die hem tewerkstelt.

De uitkering wordt uitbetaald op de gewone betaaldag van de lonen voor de periode waarin de stillegging zich heeft voorgedaan, of op een datum overeen te komen tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

HOOFDSTUK VI. *Fonds voor bestaanszekerheid*

Art. 17. Er is een bijdrage voorzien van 1,2 pct. van de loonmassa geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die zal teruggestort worden aan het fonds voor bestaanszekerheid van de sector.

HOOFDSTUK VII. *Syndicale premie*

Art. 18. Vanaf het boekjaar 2009, is de syndicale premie op 135 EUR/jaar gebracht.

HOOFDSTUK VIII. *Vorming en tewerkstelling*

Art. 19. 0,20 pct. van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden aangewend voor de vorming van de werklieden van de sector en voor de personen behorend tot de risicogroepen.

Art. 15. L'allocation n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries dues au gel, à la neige ou au verglas survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 16. L'allocation est payée directement à l'ouvrier par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

CHAPITRE VI. *Fonds de sécurité d'existence*

Art. 17. Il est prévu une cotisation de 1,2 p.c. de la masse salariale, perçue par l'Office national de sécurité sociale, qui sera ristournée au fonds de sécurité d'existence du secteur.

CHAPITRE VII. *Prime syndicale*

Art. 18. Depuis l'exercice 2009, la prime syndicale est portée à 135 EUR/an.

CHAPITRE VIII. *Formation et emploi*

Art. 19. 0,20 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale sera affectée à la formation des ouvriers du secteur et des personnes appartenant aux groupes à risque.

Het fonds voor bestaanszekerheid van de sector zal zorgen voor de opleiding en de beroepsvervolmaking van de werklieden die in dienst worden genomen in het kader van de brugpensioneringen of van de werklieden aan wie in hetzelfde kader wordt gevraagd andere functies uit te oefenen.

Art. 20. Over alle problemen betreffende het behoud van het tewerkstellingsniveau in de ondernemingen zal voortdurend op paritair niveau overleg worden gepleegd in de ondernemingsraden of met de vakbondsafvaardigingen.

Art. 21. Een jaarlijks vormingspremie ten bedrage van 75 EUR zal door het fonds van bestaanszekerheid toegekend worden aan de werklieden, met betaling in november 2011 en in augustus 2012.

De ondernemingen zullen het formulier voor 1 juni van het dienstjaar aan het fonds voor bestaanszekerheid zenden met als basis het vorige kalenderjaar.

De werklieden hebben recht op de premie, naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties, met een minimum van 24,79 EUR, voorzover zij tenminste 3 maand in dienst in de onderneming zijn gedurende het lopende kalenderjaar.

HOOFDSTUK IX. *Maaltijdcheques*

Art. 22. Vanaf 1 januari 2010, wordt aan het arbeiderspersoneel, per werkelijk gepresteerd dag, een maaltijdcheque met een nominale waarde van 6,25 EUR toegestaan, waarvan 1,09 EUR ten laste van de arbeider.

Le fonds de sécurité d'existence du secteur assurera la formation et le perfectionnement des ouvriers embauchés dans le cadre des départs en pré-pension ou des ouvriers appelés à exercer d'autres fonctions dans le cadre de ces départs.

Art. 20. Tous les problèmes relatifs au maintien de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprise ou avec les délégations syndicales.

Art. 21. Une prime de formation annuelle d'un montant de 75 EUR sera versée par le fonds de sécurité d'existence aux ouvriers avec paiement en novembre 2011 et en août 2012.

Les entreprises feront parvenir au fonds de sécurité d'existence le formulaire pour le 1er juin de l'année de versement en prenant l'année civile précédente comme référence.

Les ouvriers ont droit à la prime, au prorata de leurs prestations effectives, avec un minimum de 24,79 EUR et pour autant qu'ils aient un minimum de 3 mois de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile de référence.

CHAPITRE IX. *Titres-repas*

Art. 22. A partir du 1er janvier 2010, il est octroyé au personnel ouvrier, par journée réellement prestée, un titre-repas d'une valeur faciale de 6,25 EUR, dont 1,09 EUR à charge de l'ouvrier.

Aan de deeltijdse wordt één maaltijdcheque toegekend per gepresteerde periode van 7 u 36'.

Pour le travailleur à temps partiel, il sera octroyé un titre-repas par tranche de 7 h 36' pres-tées.

HOOFDSTUK X. *Carenzdag*

CHAPITRE X. *Jour de carence*

Art. 23. Er is geen afschaffing van de carenzdag voor de werklieden die minder dan een jaar in de onderneming zijn.

Art. 23. Il n'y a pas de suppression du jour de carence pour les ouvriers comptant moins d'un an dans l'entreprise.

Er is afschaffing van een carenzdag per jaar voor de werklieden die tussen 1 en 5 jaren anciënniteit hebben in de onderneming.

Il y a suppression d'un jour de carence par an pour les ouvriers comptant entre 1 et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Er is afschaffing van twee carenzdagen per jaar voor de werklieden die tussen 5 en 15 jaren anciënniteit hebben in de onderneming.

Il y a suppression de deux jours de carence par an pour les ouvriers comptant entre 5 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Er is afschaffing van drie carenzdagen per jaar voor de werklieden die meer dan 15 jaren anciënniteit hebben in de onderneming.

Il y a suppression de trois jours de carence par an pour les ouvriers comptant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

HOOFDSTUK XI. *Tijdskrediet*

CHAPITRE XI. *Crédit-temps*

Art. 24. Tijdens de duur van deze overeenkomst, beveelt de sector aan het tijdskrediet aan de ploegenarbeiders toe te kennen. In geval van organisatieproblemen wordt een paritair overleg georganiseerd binnen de bedoelde onderneming.

Art. 24. Pendant la durée de la présente convention, le secteur recommande de permettre l'accès au crédit-temps aux travailleurs postés. Si des problèmes d'organisations se présentent, une concertation paritaire sera organisée au sein de l'entreprise concernée.

HOOFDSTUK XII. *Vervoerskosten*

CHAPITRE XII. *Frais de déplacement*

Art. 25. Er zal toepassing zijn van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers (koninklijk besluit van 28 juni 2009 – Belgisch Staatsblad van 13 juli 2009).

HOOFDSTUK XIII.

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 (beroeps)ziekte

Art. 26. Na raadpleging met de sociale organen, zal men in de mate van het mogelijke personen met mentale of fysieke beperkingen, al dan niet veroorzaakt door een (arbeids-) ongeval of een (beroeps) ziekte, bevoordelen bij aanwerven, integreren of aan het werk houden.

Art. 25. Il y aura application de la convention collective de travail numéro 19octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs (arrêté royal du 28 juin 2009 – Moniteur belge du 13 juillet 2009).

CHAPITRE XIII.

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. 26. Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

HOOFDSTUK XIV. *Kwartsstof*

Art. 27. Er zal naleving en toepassing zijn van het Europees sociaal akkoord met betrekking tot het kristallijn silica.

CHAPITRE XIV. *Poussière de quartz*

Art. 27. Il y aura respect et application de l'accord social européen relatif à la silice cristalline.

HOOFDSTUK XV. *Ancienniteitsverlof*

Art. 28 Vanaf 2012 wordt één verlofdag toegekend aan de voltijdse werknemer met minstens 1 effectieve werkdag in het kalenderjaar en 20 dienstjaren in de onderneming (in geval van deeltijdse arbeid : pro rata op basis van het wekelijkse arbeidsstelsel). Het moment waarop dit verlof wordt genomen, wordt bepaald in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. Als er geen verlofdag wordt gegeven, zal een anciënniteitspremie voor een equivalent bedrag worden betaald.

CHAPITRE XV. *Congé d'ancienneté*

Art. 28. A partir de 2012, il y aura octroi d'un jour de congé au travailleur à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 20 années de service dans l'entreprise (en cas de travail à temps partiel, prorata sur base du régime hebdomadaire de travail). La prise de ce congé est à fixer en concertation entre l'employeur et le travailleur concerné. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté d'un montant équivalent sera payée.

HOOFDSTUK XVI. *Duur van de overeenkomst*

Art. 29. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

CHAPITRE XVI. *Durée de la convention*

Art. 29. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

Art. 30. Deze overeenkomst is geldig op voorwaarde dat de sociale vrede gevrijwaard wordt en dat over geen enkel punt van deze overeenkomst opnieuw wordt onderhandeld tijdens de geldigheidsduur ervan.

Art. 30. Le présent accord est valable à condition que la paix sociale soit respectée et qu'aucun des points qui y sont repris ne soit renégoциé pendant toute sa durée de validité.