

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der
marmergroeven en -zagerijen op het gehele
grondgebied 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 3 december
2015*

*Convention collective de travail du 3 décembre
2015*

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 arbeiders en arbeidsters 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

Minimum uurlonen

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 zijn de volgende op 1 januari 2015 :

Les salaires horaires minima barémiques sont les suivants au 1er janvier 2015 :

	EUR
Groep 1	12,3129
Groep 2	12,8086

	EUR
Groupe 1	12,3129
Groupe 2	12,8086

Groep 3	13,3321
Groep 4	13,7321

Groupe 3	13,3321
Groupe 4	13,7321

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

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

Deze minimum uurlonen gelden voor de werklie-den die met normaal rendement werken en stemmen overeen met de indexreeks 121,53 tot 122,74.

Ces salaires horaires minima s'entendent pour des ouvriers travaillant à rendement normal et sont mis en regard de la tranche d'indice 121,53 à 122,74.

Vanaf 1 januari 2016 worden de werkelijke bruto uurlonen en de bruto minimumbarema-uurlonen verhoogd met 0,10 EUR.

A partir du 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 0,10 EUR.

Art. 3. Aan de werklie-den die in ploegen werken wordt bij hun uurlonen een minimumpremie uitbetaald die als volgt is vastgesteld op 1 januari 2015 in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week :

Art. 3. Pour les ouvriers travaillant en équipes, il est ajouté aux salaires horaires une prime minimum établie comme suit, au 1^{er} janvier 2015 en régime de travail de 38 heures par semaine :

	EUR
Ochtendploeg	0
Namiddagploeg	0,8378
Nachtploeg	2,4801

	EUR
Equipe du matin	0
Equipe de l'après-midi	0,8378
Equipe de nuit	2,4801

De werkgever kan de gemiddelde premie ais volgt berekenen :

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

Regeling van 38 uur/week

Régime de 38 heures/semaine

- voor de 3 ploegen:

- pour les 3 pauses :

$(0 \text{ EUR} + 0,8378 \text{ EUR} + 2,4801 \text{ EUR}) : 3 = 1,1060 \text{ EUR/uur}$

$(0 \text{ EUR} + 0,8378 \text{ EUR} + 2,4801 \text{ EUR}) : 3 = 1,1060 \text{ EUR/heure}$

- voor de 2 ploegen :

$(0 \text{ EUR} + 0,8378 \text{ EUR}) : 2 = 0,4189 \text{ EUR/uur}$

Deze premies worden geïndexeerd zoals de lonen.

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.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de lonen en de ploegenpremie aan de afgevlakte gezondheidsindex

Art. 5. 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.

Op 1 januari 2015 is de spilindex 121,53.

Art. 6. Er zal geen negatieve toepassing van de index gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, voor zover de lonen tussen 121,53 en 122,74 schommelen. De lonen zullen aan indexcijfer 122,74 verhoogd worden.

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 :

- pour les 2 pauses :

$(0 \text{ EUR} + 0,8378 \text{ EUR}) : 2 = 0,4189 \text{ EUR/heure}$

Ces primes sont indexées comme les salaires.

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.

CHAPITRE III.

Liaison des salaires et des primes d'équipes à l'indice santé lissé

Art. 5. 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.

Au 1er janvier 2015, l'indice pivot est de 121,53.

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 121,53 et 122,74. Les salaires seront adaptés à la hausse à l'indice 122,74.

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 :

Laagste indexcijfer van de reeks (basis 2004)	Hoogste indexcijfer van de reeks (basis 2004)	Indice limite inférieure de la tranche (base 2004)	Indice limite supérieure de la tranche (base 2004)
121,53	122,74	121,53	122,74
122,75	123,97	122,75	123,97
123,98	125,21	123,98	125,21
125,22	126,46	125,22	126,46

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 de afgevlakte gezondheidsindex boven het begin van de reeks blijft en de volgende reeks nog niet bereikt heeft.

Voorbeeld : De uurlonen die betaald worden ingevolge de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks 120,33 blijven geldig zolang het indexcijfer tussen 119,14 en 121,53 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.

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 santé lissé reste au-dessus du début de la tranche et en deçà de la limite de la tranche suivante.

Exemple : Les salaires horaires payés à la suite du dépassement de la limite supérieure de la tranche 120,33 resteront en vigueur aussi longtemps que l'indice se situe entre 119,14 et 121,53.

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

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 refertejaar ontvangen.

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

Hebben recht op de premies naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en voor zover 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 redenen;
- de gepensioneerden, de werkzoekenden met bedrijfstoeslag en de rechthebbenden van de overleden werklieden.

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.

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, les chômeurs avec complément d'entreprise et ayants droit des ouvriers décédés.

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.

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 stilligging en over de datum van de volledige of gedeeltelijke hervatting van het werk.

De oorzaken die vreemd zijn aan de onderneming, zoals de totale stillegging van de vervoersmiddelen, de schorsingen van de arbeid bij leveranciers of kopers, voor zover zij toegeschreven worden aan weerverlet, 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.

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.

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. 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 eerste dagen tijdelijke werkloosheid. Sinds 1 januari 2014 wordt dit bedrag geïndexeerd op basis van het systeem van toepassing voor de lonen.

Sinds 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 arbeiders wordt betaald bij tijdelijke werkloosheid, op 2 EUR per dag gebracht.

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

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

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. 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. Depuis le 1er janvier 2014, ce montant est indexé sur la base du système d'application pour les salaires.

Depuis le 1er 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.

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. De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover :

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.

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. 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. 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. 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.

De partijen verbinden zich ertoe om een beraad binnen het sociaal fonds te voeren over de haalbaarheid van een vergoeding van de werknemer ingeval van langdurige ziekte.

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.

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 onderneingsraden 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 augustus 2015 en in augustus 2016.

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.

Les parties s'engagent à mener au sein du fonds social une réflexion sur la faisabilité d'une indemnisation du travailleur en cas de maladie de longue durée.

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.

Le fonds de sécurité d'existence du secteur assurera la formation et le perfectionnement des ouvriers embauchés dans le cadre des départs en prépension 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 août 2015 et en août 2016.

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

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.

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

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.

HOOFDSTUK IX. *Maaltijdcheques*

CHAPITRE IX. *Titres-repas*

Art. 22. Sinds 1 april 2014, wordt aan de arbeiderspersoneel, per werkelijk gepresteerde dag, een maaltijdcheque met een nominale waarde van 6,75 EUR toegestaan, waarvan 1,09 EUR ten laste van de arbeider.

Art. 22. Depuis le 1er avril 2014, il est octroyé au personnel ouvrier, par journée réellement prestée, un titre-repas d'une valeur faciale de 6,75 EUR, dont 1,09 EUR à charge de l'ouvrier.

Aan de deeltijdse wordt één maaltijdcheque toegekend per gepresteerde periode van 7 uur 36 in 38-urenstelsel of 7 uur 48 in 39-urenstelsel.

Pour le travailleur à temps partiel, il sera octroyé un titre-repas par tranche de 7 heures 36 prestées en régime 38 heures ou 7 heures 48 en régime 39 heures.

HOOFDSTUK X. *Carenzdag en opzeggingstermijnen*

CHAPITRE X. *Jour de carence et délais de préavis*

Art. 23. Sinds 1 januari 2014, is er totale afschaffing van de carenzdag voor alle werklieden.

Art. 23. Depuis le 1er janvier 2014, il y a suppression totale du jour de carence pour tous les ouvriers.

Art. 24. Er wordt naar het wettelijke kader verwezen betreffende de opzeggingstermijnen.

Art. 24. Il est renvoyé au cadre légal en ce qui concerne les délais de préavis.

HOOFDSTUK XI. *Eindeloopbaan maatregelen*

CHAPITRE XI. *Mesures de fin de carrière*

Art. 25. Vanaf 1 januari 2016, wordt één einde-loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben.

De partijen verbinden zich ertoe om een bijzondere aandacht te besteden aan de inrichting van het einde van de loopbaan, met name op de kwesties betreffende de werkorganisatie en de werkdruk (bij voorbeeld: problematiek van de eventuele vervangingen).

HOOFDSTUK XII. *Vervoerskosten*

Art. 26. 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. 27. Na raadpleging met de sociale organen, zal men in de mate van het mogelijke personen met mentale en/of fysieke beperkingen, al dan niet veroorzaakt door een (arbeids-)ongeval of een (beroeps)ziekte, bevoordelen bij aanwerven, integreren en/of aan het werk houden.

HOOFDSTUK XIV. *Kwartsstof*

Art. 25. A partir du 1/1/2016, un jour de congé de fin de carrière par an est octroyé aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans accomplis et qui disposent d'une présence effective de 25 ans dans l'entreprise.

Les parties s'engagent à accorder une attention particulière à l'aménagement de la fin de carrière, notamment sur les questions touchant à l'organisation et à la charge de travail (par exemple : problématique des remplacements éventuels).

CHAPITRE XII. *Frais de déplacement*

Art. 26. 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. 27. 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).

CHAPITRE XIV. *Poussière de quartz*

Art. 28. Er zal naleving en toepassing zijn van het Europees sociaal akkoord met betrekking tot het kristallijn silica.

Art. 28. Il y aura respect et application de l'accord social européen relatif à la silice cristalline.

HOOFDSTUK XV. *Anciënniteitsverlof*

CHAPITRE XV. *Congé d'ancienneté*

Art. 29. Sinds 2012 wordt één verlofdag toegekend aan de voltijdse arbeider 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 arbeidstelsel). 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.

Art. 29. Depuis 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 la 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*

CHAPITRE XVI. *Durée de la convention*

Art. 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt in werking op 31 december 2016.

Art. 30. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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.

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.

Art. 31. 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. 31. Le présent accord est valable à condition que la paix sociale soit respectée et qu'aucun des points qui y sont repris ne soit renégocié pendant toute sa durée de validité.