

20-06-2006

27-06-2006

NR.  
N°

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

80207/Co/203

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2006**Convention collective de travail du 20 juin 2006*

Vaststelling van de algemene regels die toepasselijk zijn op de loon- of arbeidsvoorwaarden

Fixation des règles générales applicables aux conditions de travail ou de rémunérations

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied****CHAPITRE I<sup>er</sup>. Champ d'application**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

**HOOFDSTUK II.**  
*Classificatie van het personeel*
**CHAPITRE II.**  
*Classification du personnel*
**Bekken van Luik****Bassin de Liège**

Art. 2. A. Administratief personeel

Art. 2. A. Personnel administratif

Eerste categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

Première catégorie : âge de départ 21 ans

**Definitie :** impliceert de noodzaak om voldoende kennis te hebben teneinde functies van intellectuele aard van het laagste niveau te kunnen uitoefenen.

**Définition :** implique la nécessité d'avoir des connaissances suffisantes pour permettre l'exercice des fonctions d'ordre intellectuel du niveau le moins élevé.

**Voorbeelden :** huisbewaarder-deurwachter, bureaubode, deurwachter-telefonist met enkelvoudige telefoonpost, hulpmagazijnier die onder het toezicht staat van een magazijnier.

**Exemples :** concierge-huissier, garçon de bureau, huissier-téléphoniste à poste simple, aide-magasinier sous contrôle d'un magasinier.

Tweede categorie : aanvangsleeftijd van 21 jaar

**Definitie** : houdt de noodzaak in van voldoende verworven kennis ten einde gewone en weinig verscheiden werkzaamheden te kunnen uitvoeren die echter een bepaalde verantwoordelijkheid met zich brengen.

Voorbeelden : ponsen, verificateur, hulpoperator op statistiemachines, operator kantoormachines bedreven in het werk op Elliot-Fischer, Burroughs en dergelijke machines met volledig klavier, ervaren operator, bediende die gewone facturen opmaakt zonder verantwoordelijk te zijn voor speciale clausules, ervaren typist die het werk goed weet te schikken en een correcte spelling heeft, beginnende stenotypist, magazijnier, hulpbediende bij de sociale dienst (lonen en sociale wetten), telefonist die een functie uitoefent die een voltijdse tewerkstelling vereist.

Derde categorie : aanvangsleeftijd 23 jaar

**Definitie** : vereist een vorming zoals die welke wordt verkregen door middelbare studies van de lagere graad en voldoende kennis om afwisselend werk uit te voeren dat persoonlijkheid, zin voor initiatief en een bepaalde zin voor verantwoordelijkheid vergt.

Deuxième catégorie : âge de départ 21 ans

**Définition** : implique la nécessité d'avoir assimilé les connaissances suffisantes pour permettre l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, mais comportant une certaine responsabilité.

Exemples : perforateur, vérificateur, aide-opérateur aux machines à statistiques, mécanographe ayant l'expérience des machines Elliot-Fisher, Burroughs ou similaires, à clavier complet, opérateur expérimenté, employé qui établit des factures courantes sans responsabilité de clauses spéciales, dactylographe expérimenté dont le travail est bien présenté et l'orthographe correcte, sténo-dactylo débutant, magasinier, employé auxiliaire au service social (salaires et lois sociales), téléphoniste préposé à une fonction exigeant une occupation à temps plein.

Troisième catégorie : âge de départ 23 ans

**Définition** : implique la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré inférieur et des connaissances suffisantes pour accomplir un travail diversifié comportant de la part de l'exécutant, de la valeur personnelle, de l'initiative et un certain sens de la responsabilité.

Voorbeelden : tweetalige vertaler van courante teksten, hulpboekhouder voor de centralisatie (bijhouden van de hulpjournalen en van de bijzondere rekeningen), de bedienden van de boekhouding, lonen, facturen, kostprijzen, ervaren magazijnier die de steekkaartenbak en de cardex moet bijhouden en toezicht moet uitoefenen op de goederen-voorraad, -reserve en -opslag, ervaren operator kantoormachines die bedreven is in het werk met de machines en goede noties van boekhouding bezit, ervaren stenotypist die bekwaam is tot 100 woorden per minuut in steno op te nemen en 40 woorden per minuut op de machine te schrijven, met correcte schikking van het werk, operator op statistiekmachines.

Vierde categorie : aanvangsleeftijd 23 jaar

**Definitie** : veronderstelt een vorming zoals die welke wordt verkregen door middelbare studies van de hogere graad en bovendien de geschiktheid om een werk uit te voeren dat soms delicaat is en zowel een bepaalde praktische ervaring als een sterke persoonlijkheid vergt.

Voorbeelden : boekhouder die belast is met het boekhoudkundig vastleggen, samenbrengen en ordenen van alle verrichtingen om er de algemene balansen van op te maken, welke de voorzieningen en de balans- en resultaatrekeningen voorafgaan, bediende die verantwoordelijk is voor de toepassing van alle regelingen op het gebied van lonen en/of sociale wetten, hoofdkassier, correspondent in buitenlandse talen, ervaren operator kantoormachines die in staat is schakelborden te installeren en te wijzigen, bediende die verantwoordelijk is voor de dienst aankopen.

Exemples : traducteur bilingue de textes courants, aide-comptable attaché à la centralisation (tenue des journaux auxiliaires et de comptes particuliers), les employés de comptabilités, salaires, factures, prix de revient, magasinier expérimenté devant tenir fichier, cardex, contrôle stock marchandises, réserve et entrepôt, mécanographe ayant bonne expérience des machines et possédant de bonnes notions de comptabilité, sténo-dactylo expérimenté capable de prendre 100 mots par minute en sténo et de dactylographier 40 mots par minute avec présentation correcte du travail, opérateur de machines à statistiques.

Quatrième catégorie : âge de départ 23 ans

**Définition** : implique une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré supérieur et l'aptitude, en outre, à remplir un travail parfois délicat nécessitant une certaine expérience pratique autant qu'une valeur personnelle accentuée.

Exemples : comptable chargé de traduire en comptabilité toutes les opérations, de les rassembler et comparer pour en établir des balances générales préalables aux prévisions, bilans et résultats, employé responsable de la mise en application de toutes dispositions d'ordre salarial et/ou social, caissier principal, correspondant en langues étrangères, mécanographe expérimenté pouvant établir des tableaux de connexion et pouvant modifier ceux-ci, employé responsable du service des achats.

Vijfde categorie : aanvangsleeftijd 30 jaar

**Definitie :** veronderstelt een intellectuele vorming zoals die wordt verkregen door studies van de hogere middelbare graad of hogere technische studies of universitaire studies en een grotere geschiktheid dan voor de vierde categorie.

**Voorbeelden :** personeelschef, secretaris-generaal, analist-operator kantoormachines, hoofdboekhouder.

**Algemene opmerking :**

**Kennis en gebruik van verschillende talen :** de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minima gelden voor het gebruik van één enkele taal.

Het feit dat de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist bij de uitoefening van een functie verantwoordt niet de overgang naar een hogere categorie wanneer de aard van de functie zelf niet wordt gewijzigd, maar er moet wel rekening mee gehouden worden bij de vaststelling van het loon.

## B. Technisch en meesterpersoneel

Eerste categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

**Definitie :** bediende met een minimum aan intellectuele vorming en beroepsopleiding die van technische of praktische aard is, zodat hij geschikt is om een technische functie uit te oefenen.

**Voorbeelden :** leerling-profileur, kipper, beginnend bediende.

Cinquième catégorie : âge de départ 30 ans

**Définition :** implique la formation intellectuelle équivalant à celle que donnent les études de degré moyen supérieur ou les études techniques supérieures ou les études universitaires et les aptitudes de la quatrième catégorie en plus développées.

**Exemples :** chef du personnel, secrétaire général, analyste-mécanographe, chef comptable.

**Remarque générale :**

**Connaissance et emploi de plusieurs langues :** les minima fixés à la présente convention collective de travail doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi de plus d'une langue dans l'exercice d'une fonction ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

## B. Personnel technique et de maîtrise

Première catégorie : âge de départ 21 ans

**Définition :** employé ayant un minimum de formation intellectuelle et professionnelle, soit technique, soit pratique, le désignant pour occuper un poste technique.

**Exemples :** apprenti-profileur, basculeur, employé débutant.

Tweede categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

Definitie : veronderstelt voldoende verworven kennis ten einde gewone en weinig verscheiden werkzaamheden te kunnen uitvoeren, die echter wel een bepaalde verantwoordelijkheid met zich brengen.

Voorbeelden : bediende bij de zagerij, profiteur, bediende bij de dienst boordstenen en bouwstenen.

Derde categorie A : aanvangsleeftijd 23 jaar

Definitie : vereist een vorming zoals die wordt verkregen door middelbare studies van de lagere of technische graad (A3 of B2) en voldoende kennis om afwisselend werk uit te voeren dat van de uitvoerder persoonlijkheid, zin voor initiatief, de gave om leiding te geven en zin voor verantwoordelijkheid vergt.

Voorbeelden : bediende voor het uitkappen en/of zagen van de ruwe steen, bediende bij de extractie, bediende die zich bezig houdt met verschillende werkzaamheden (beweging en tractie), bediende bij het atelier van de (mechanische of elektrische) herstellingen, uitvoerend tekenaar onder toezicht, zagerijchef, hulpbediende in de marmerhouwerij.

Derde categorie B

Definitie : veronderstelt dezelfde criteria als voor A3 of B2, maar met een meer gevorderde kennis en technische studies, zin voor organisatie en de kunst om vlug op te treden in dringende gevallen.

Deuxième catégorie : âge de départ 21 ans

Définition : implique la nécessité d'avoir assimilé des connaissances suffisantes pour permettre l'exécution de travaux simples, peu diversifiés mais comportant une certaine responsabilité.

Exemples : employé des scieries, profileur, employé du service bordures et moellons.

Troisième catégorie A : âge de départ 23 ans

Définition : implique la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré inférieur ou technique (A3 ou B2) et des connaissances techniques suffisantes pour accomplir un travail diversifié et comportant de la part de l'exécutant de la valeur personnelle, de l'initiative, le don de commandement et le sens de la responsabilité.

Exemples : employé de débit du brut et/ou du sciage, employé à l'extraction, employé s'occupant de travaux divers (manœuvre et traction), employé de l'atelier de réparation (mécanique ou électrique), dessinateur d'exécution sous contrôle, chef de scierie, employé auxiliaire à la marbrerie.

Troisième catégorie B

Définition : implique les mêmes critères que A3 ou B2, mais avec des connaissances et études techniques plus poussées, le sens de l'organisation et des urgences.

Voorbeelden : chef van de extractie, chef van de marmerhouwerij, chef van het atelier voor het mechanisch verzagen, dienstchef voor de verkoop van producten van de zagerij, gewoon toestelmaker, chef van het atelier voor de herstellingen (mechanische en elektrische).

Exemples : chef de l'extraction, chef de la marbrerie, chef de l'atelier de débitage mécanique, chef de service vente sciage, appareilleur simple, chef de l'atelier de réparation (mécanique et électrique).

Vierde categorie : aanvangsleeftijd 30 jaar

Quatrième catégorie : âge de départ 30 ans

**Definitie** : veronderstelt een intellectuele vorming die overeenstemt met die welke wordt verkregen door de middelbare studies van de hogere graad, zowel in het algemeen als in het technisch onderwijs (A2), en bovendien de geschiktheid om een werk uit te voeren dat een grote beroepsgeschiktheid vergt.

**Définition** : implique une formation intellectuelle correspondant à celle que donnent les études moyennes du degré supérieur, tant en enseignement traditionnel que technique (A2) et en outre l'aptitude à remplir un travail demandant une valeur professionnelle accentuée.

Voorbeelden : vertegenwoordiger-technicus, chef-toestelmonteur, met name verantwoordelijk voor een groep toestelmonteurs, toestelmonteur die verantwoordelijk is voor de studies en de bestekken.

Exemples : représentant technicien, chef appareilleur, c'est-à-dire responsable d'un groupe d'appareilleurs, appareilleur responsable des études et devis.

Vijfde categorie

Cinquième catégorie

**Definitie** : veronderstelt een intellectuele vorming zoals die welke wordt verkregen door tenminste studies van de hogere graad, hogere technische studies of universitaire studies met een grotere geschiktheid dan voor de vierde categorie.

**Définition** : implique une formation intellectuelle équivalent à celle que donnent au minimum les études du degré supérieur, les études techniques supérieures ou les études universitaires avec les aptitudes de la quatrième catégorie plus développées.

Voorbeelden : directeur, werfleider.

Exemples : directeur, chef de chantier.

Bekken van Henegouwen

Bassin du Hainaut

Art. 3. A. Administratief personeel

Art. 3. A. Personnel administratif

	Catégorie 1° --- Categorie 1	Catégorie 2 --- Categorie 2	Catégorie 3 --- Categorie 3	Catégorie 4 --- Categorie 4	Catégorie 5 --- Categorie 5
Aanvangsleeftijd	21	21	23	23	30
Nécessite --- Vereist	<p>Connaissances et formation suffisantes pour exercer la fonction</p> <p>---</p> <p>Voldoende kennis en opleiding om de functie uit te oefenen</p>	<p>Connaissances et formation suffisantes pour travaux simples, comportant une certaine responsabilité</p> <p>Connaissances de base de traitement de texte et tableur</p> <p>---</p> <p>Voldoende kennis en opleiding voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid meebrengen</p> <p>Basiskennis tekstverwerking en elektronisch rekenblad</p>	<p>Connaissances suffisantes pour un travail diversifié, avec valeur personnelle.</p> <p>Initiative et responsabilité</p> <p>Expérience: utilisation de l'informatique</p> <p>---</p> <p>Voldoende kennis voor verscheiden werk, persoonlijkheid, zin voor initiatief en verantwoordelijkheid</p> <p>Ervaring: werken met informatica</p>	<p>Travail délicat.</p> <p>Expérience pratique.</p> <p>Valeur personnelle accentuée</p> <p>Expérience: utilisation de l'informatique</p> <p>---</p> <p>Gevoelig werk, praktische ervaring, uitgesproken persoonlijkheid</p> <p>Ervaring: werken met informatica</p>	<p>De l'expérience pratique plus développée que la 4<sup>ème</sup>.</p> <p>Expérience: utilisation de l'informatique</p> <p>---</p> <p>Uitgebreidere praktische ervaring dan categorie 4.</p> <p>Ervaring: werken met informatica</p>
Diplôme ou équivalent --- Diploma of evenwaardige ervaring	<p>Pas d'exigence de diplôme</p> <p>OU expérience équivalente</p> <p>---</p> <p>Geen vereisten van diploma OF evenwaardige ervaring</p>	<p>Enseignement professionnel, général ou technique secondaire inférieur</p> <p>OU expérience équivalente</p> <p>---</p> <p>Beroeps- algemeen of technisch lager secundair onderwijs</p> <p>OF evenwaardige ervaring</p>	<p>Formation équivalente à l'enseignement général ou technique secondaire supérieur</p> <p>OU expérience équivalente</p> <p>---</p> <p>Aan algemeen of technisch hoger secundair onderwijs</p> <p>evenwaardige vorming</p> <p>OF evenwaardige ervaring</p>	<p>Formation équivalente à l'enseignement général ou technique supérieur de type court</p> <p>OU expérience équivalente</p> <p>---</p> <p>Aan algemeen of technisch HOKT evenwaardige vorming</p> <p>OF evenwaardige ervaring</p>	<p>Formation équivalente aux études supérieures de type long ou universitaires</p> <p>OU expérience équivalente</p> <p>---</p> <p>Aan HOL'f of universitair onderwijs evenwaardige vorming</p> <p>OF evenwaardige ervaring</p>

Exemples	Concierge, Huissier, Aide magasinier sous contrôle	Opérateur expérimenté, Encodage, Magasinier, Téléphoniste, Employé qui établit les factures	Employé à la comptabilité, Employé au service du personnel, Magasinier expérimenté, Employé au service commercial, Employé du service informatique, Secrétaire/Assistante	Comptable, Employé responsable du service du personnel, Caissier, Employé responsable du service achat, Employé responsable du service commercial, Employé responsable du service informatique, Secrétaire de direction générale, Employé responsable du service Marketing	Chef du service personnel, Chef du service comptabilité, Chef du service informatique, Chef du service achat
--- Voorbeelden	--- Huisbewaarder, deurwachter, hulpmagazijnier onder toezicht	--- Ervaren operator, ponsers, magazijnier, telefonist, bediende die facturen opstelt	--- Bediende boekhouding, bediende personeelsdienst, ervaren magazijnier, bediende commerciële dienst, bediende informaticadienst	--- Boekhouder, bediende verantwoordelijk voor de personeelsdienst, algemeen directiesecretaris, bediende verantwoordelijk voor de marketingdienst	--- Hoofd personeelsdienst, Hoofd boekhouding, hoofd informaticadienst, hoofd aankoopdienst



B. Technisch en meesterpersoneel

B. Personnel technique et de maîtrise

	Catégorie 1 <sup>e</sup> --- Categorie 1	Catégorie 2 --- Categorie 2	Catégorie 3A --- Categorie 3A	Catégorie 3B --- Categorie 3B	Catégorie 4 --- Categorie 4	Catégorie 5 --- Categorie 5
Age de départ --- Aanvangsleeftijd	21	21	23	23	30	
Nécessite --- Vereisten	Un minimum de formation intellectuelle et professionnelle (technique ou pratique)  --- Minimum aan intellectuele en (technische of praktische) beroepsopleiding	Connaissances suffisantes pour des travaux simples comportant une certaine responsabilité  --- Voldoende kennis voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid inhouden	Connaissances techniques suffisantes pour un travail diversifié qui demande valeur personnelle, initiative et responsabilité. Autorité fonctionnelle  --- Voldoende technische kennis voor verscheiden werk dat persoonlijkheid, initiatief en verantwoordelijkheid veronderstelt. Functionele autoriteit	Connaissances techniques idem 3A. Autorité fonctionnelle Sens de l'organisation et des urgences  --- Technische kennis als 3A. Functionele autoriteit. Zin voor organisatie en de kunst om snel op te treden in dringende gevallen.	L'aptitude à remplir un travail demandant une valeur professionnelle accentuée, le sens de l'organisation et des urgences  --- Geschiktheid om een werk uit te voeren dat een grote beroepsgeschiktheid vergt, zin voor organisatie en de kunst om snel op te treden in dringende gevallen.	Les aptitudes de la catégorie 4 plus développées --- Meer ontwikkelde geschiktheid als categorie 4
Diplôme ou équivalent --- Diploma of evenwaardige ervaring	Pas d'exigence de diplôme  OU expérience équivalente  --- Geen vereisten van diploma OF evenwaardige ervaring	Enseignement professionnel général ou technique secondaire inférieur OU expérience équivalente  --- Beroeps- algemeen of technisch lager secundair onderwijs OF evenwaardige ervaring	Enseignement général ou technique secondaire supérieur  OU expérience équivalente  --- Algemeen of technisch hoger secundair onderwijs OF evenwaardige ervaring	Enseignement général ou technique secondaire supérieur  OU expérience équivalente  --- Algemeen of technisch hoger secundair onderwijs OF evenwaardige ervaring	Études supérieures de type court Enseignement traditionnel ou technique OU expérience équivalente  --- Algemeen of technisch HOKT OF evenwaardige ervaring	Equivalent aux études type long ou universitaire  OU expérience équivalente  --- Aan HOLT of universitair onderwijs evenwaardige vorming OF evenwaardige ervaring

Exemples	Basculeur	Adjoint à l'employé de secteur	Employé à l'extraction, Employé auxiliaire à la marbrerie, Employé de l'atelier débit mécanique, Employé du service vente sciage, Employé d'atelier de réparation, Employé de débit du brut, Dessinateur d'exécution sous contrôle	Responsable de l'extraction, Responsable de la marbrerie, Responsable de l'atelier débit mécanique, Responsable de service vente sciage, Responsable atelier réparation, maintenance, Appareilleur, Dessinateur de projet, Ingénieur de bureau d'étude, Adjoint au chef de sécurité, Délégué commercial	Chef de service ou de secteur, Délégué technico-commercial, Responsable des études et devis, Responsable promotion	Chef d'exploitation, Chef de département, Chef de sécurité, Chef de département a. qualité, Géologue
Voorbeelden	--- Kipper	--- Adjunct van de bedien- de van de sector	--- Bediende extractie, be- diende marmerhouwerij, bediende werkhuis me- chanische verzaging, bediende verkoopdienst, bediende herstellingsate- lier, uitvoerend tekenaar onder toezicht	--- Verantwoordelijke extractie, verantwoordelijke marmer- houwerij, verantwoordelijke werkplaats mechanisch verza- gen, verantwoordelijke ver- koopdienst zagerij, verant- woordelijke herstel- en onder- houdswerkplaats, toestelmaker, ontwerptekenaar, ingenieur in het studiebureau, adjunct- veiligheidschef, commercieel afgevaardigde	--- Dients- of afdelingshoofd, technisch-commercieel direc- teur, verantwoordelijke stu- dies en bestekken, verant- woordelijke promotie	--- Hoofd uitbating, depar- tementshoofd, hoofd veil- heid, hoofd departemen- kwaliteitsbewaking, ge- loog

HOOFDSTUK III. *Weddeschalen*CHAPITRE III. *Barèmes*

Art. 4. A. Voltijds tewerkgesteld bedienden van tenminste 21 jaar oud

Art. 4. A. Employés âgés d'au moins 21 ans et occupés à temps plein

Een éénmalige premie van 225 EUR wordt toegekend op 1 september 2005.

Une prime unique de 225 EUR est octroyée au 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Op 1 september 2005 worden de effectieve lonen met 17 EUR bruto, buiten index, verhoogd in het bekken van Zinnik.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2005, les salaires effectivement payés sont augmentés de 17 EUR brut hors index dans le bassin de Soignies.

Op 1 september 2005 worden de effectieve lonen met 15 EUR bruto, buiten index, verhoogd in het bekken van Luik.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2005, les salaires effectivement payés sont augmentés de 15 EUR brut hors index dans le bassin de Liège.

Op 1 september 2005 worden de sectorale weddeschalen met 15 EUR verhoogd.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2005, les barèmes sectoriels sont augmentés de 15 EUR.

Aanvangsminima van de categorieën :

Minima de départ des catégories :

Categorieën -	Minimum basisweddeschaal op 1 september 2005 (EUR)
Catégories -	Barème minimum de base au 1 <sup>er</sup> septembre 2005 (EUR)
I	1.629,16
II	1.767,76
III A en/et III AD	1.988,06
III BT	2.141,24
IV A	2.160,29
IV T	2.423,75
V AD en/et T	2.549,81

Barema's op 1 september 2005 Barèmes au 1 <sup>er</sup> septembre 2005							
Leeftijd Âge	I	II	III AD III A	III BT	IV A	IV T	VT V AD
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
21	1.629,16	1.767,76					
22	1.645,37	1.786,63					
23	1.661,35	1.805,13	1.988,06	2.141,24	2.160,29		
24	1.677,05	1.824,08	2.011,31	2.200,63	2.186,29		
25	1.693,40	1.843,10	2.034,09	2.227,27	2.212,79		
26	1.709,75	1.861,76	2.057,14	2.253,02	2.238,77		
27	1.725,66	1.880,35	2.079,79	2.280,27	2.270,93		
28	1.741,70	1.899,10	2.103,08	2.306,88	2.291,28		
29	1.757,82	1.917,30	2.126,22	2.333,40	2.317,29		
30	1.773,93	1.937,49	2.149,52	2.359,89	2.343,21	2.423,75	2.549,81
31	1.790,10	1.957,98	2.172,22	2.386,20	2.362,17	2.468,74	2.599,73
32	1.807,33	1.977,96	2.195,42	2.412,22	2.395,30	2.513,03	2.650,42
33	1.823,46	1.997,36	2.218,85	2.437,47	2.421,21	2.559,42	2.700,58
34	1.839,53	2.017,22	2.241,91	2.462,78	2.446,04	2.606,23	2.751,10
35	1.854,42	2.036,38	2.264,93	2.488,03	2.470,74	2.652,42	2.802,88
36	1.870,56	2.056,42	2.287,73	2.513,66	2.496,03	2.699,25	2.832,35
37	1.886,70	2.076,38	2.310,94	2.539,91	2.521,32	2.745,63	2.910,20
38	1.903,27	2.096,15	2.334,66	2.566,27	2.547,13	2.793,40	2.964,26
39	1.919,55	2.115,54	2.358,31	2.592,82	2.573,61	2.842,55	3.017,66
40	1.936,33	2.135,48	2.381,84	2.620,09	2.599,71	2.892,50	3.070,91
41	1.953,50	2.155,48	2.405,04	2.648,17	2.626,38	2.925,82	3.107,29
42			2.428,06	2.676,29	2.653,12	2.958,76	3.143,01
43			2.441,61	2.704,53	2.679,58	2.995,76	3.178,89
44			2.471,76	2.724,59	2.699,63	3.025,05	3.214,07
45						3.058,52	3.250,37

## B. Jongere bedienden

Art. 5. De minimumbarema's van de jongere bedienden worden volgens de leeftijd vastgesteld op de volgende percentages, toegepast op de lonen van de meerderjarige bedienden van de categorie waartoe zij behoren :

Leeftijd	in %
-	-
18 jaar	85
19 jaar	90
20 jaar	95

## B. Jeunes employés

Art. 5. Les barèmes minimums des jeunes employés sont fixés aux pourcentages suivants, appliqués sur le salaire de référence des employés majeurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent, en fonction de l'âge :

Âges	en %
-	-
18 ans	85
19 ans	90
20 ans	95

De bij artikel 4 toegekende bedragen staan in verhouding tot de prestaties.

Les montants octroyés à l'article 4 le sont au prorata des prestations.

#### C. Cumulatie van functies

#### C. Cumul de fonctions

Art. 6. De bedienden die in een onderneming in dienst worden genomen om verschillende functies uit te oefenen, worden betaald volgens de best betaalde functie.

Art. 6. Les employés engagés dans un établissement en vue de remplir plusieurs fonctions sont rétribués selon la fonction la mieux rémunérée.

De voorwaarden waaronder zij in dienst worden genomen moeten worden duidelijk worden vermeld bij de indiensttreding.

Les conditions dans lesquelles ils sont engagés doivent être précisées lors de l'entrée en service.

#### D. Verplaatsingsvergoeding

#### D. Indemnité de déplacement

Art. 7. Er wordt aan alle bedienden een forfaitaire jaarlijkse verplaatsingsvergoeding van 148,74 EUR toegekend.

Art. 7. Une indemnité annuelle de déplacement d'un montant de 148,74 EUR est octroyée forfaitairement à tous les employés.

Art. 8. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies van 30 maart 2001, 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 bedienden, een bedrag gelijk aan 60 % van de prijs van de treinkaart die geldt als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, dit 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 en het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

#### E. Weddeschaalprogrammatie

Art. 9. Zowel voor het administratief personeel als voor het technisch personeel verschillen de in B opgenomen minima volgens de leeftijd van de betrokkenen bij elke jaarlijkse verhoging zoals is vermeld in de paragraaf betreffende de weddeschalen.

#### F. Ploegenpremie

Art. 10. Er wordt een premie van 18,59 EUR bruto toegekend per volledige week ploegenarbeid indien deze niet voorzien geweest is in het arbeidscontract.

Deze premie wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

Art. 8. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19sexies du 30 mars 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les employés reçoivent l'équivalent de 60 % du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue 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 belge par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

#### E. Programmation barémique

Art. 9. Tant en ce qui concerne le personnel administratif que le personnel technique, les minima repris sous B varient suivant l'âge des intéressés par augmentation annuelle, comme indiqué au paragraphe concernant les barèmes.

#### F. Prime de pause

Art. 10. Une prime d'un montant brut de 18,59 EUR est octroyée par semaine complète de travail en équipes, si celle-ci n'avait pas été prévue dans le contrat de travail.

Cette prime est payée en même temps que la rémunération mensuelle.

## HOOFDSTUK IV.

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

Art. 11. Vanaf 1 januari 2005 worden zowel de effectieve lonen als de bij artikel 4 vastgestelde barema's gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, en dit volgens de conventionele modaliteiten. Zij worden berekend te opzichte van het referentie-indexcijfer 115,23.

Art. 12. Het referentieindexcijfer 115,23 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 114,09 de laagste grens en 116,38 de hoogste grens is.

Elke volgende stabilisatieschijf wordt bekomen door de cijfers van de voorgaande schijf te verhogen met 1 %.

Laagste grens Limite inférieure
-
114,09
115,23
116,38
enz./etc.

Spil Pivot
-
115,23
116,38
117,54
enz./etc.

Hoogste grens Limite supérieure
-
116,38
117,54
118,72
enz./etc.

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, wordt zij verwaarloosd.

## CHAPITRE IV.

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

Art. 11. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tant les salaires effectivement payés que les barèmes fixés à l'article 4 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge, suivant les modalités conventionnelles. Ils sont mis en regard de l'indice de référence 115,23.

Art. 12. L'indice de référence 115,23 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 114,09 est la limite inférieure et 116,38 la limite supérieure.

Chacune des tranches de stabilisation est obtenue en augmentant les chiffres de la tranche précédente de 1 %.

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. 13. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het **indexcijfer** van de consumptieprijzen hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze waarop het indexcijfer dat de verhoging of verlaging van de lonen bedoeld in artikel 11 veroorzaakt, betrekking heeft.

Art. 13. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'**indice** des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des salaires visés à l'article 11.

#### HOOFDSTUK V. *Eindejaarspremie*

#### CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 14. Op het einde van het jaar wordt er een premie van 100 % vanaf 1992 van de regelingswedde van de laatste maand van het jaar toegekend aan alle bedienden die deel uitmaken van het personeel op het ogenblik van de uitbetaling ervan, voorzover zij zes maanden tewerkstelling hebben in de maatschappij.

Art. 14. Une prime de fin d'année égale à 100 % à partir de 1992 du traitement barémique du dernier mois de l'année est accordée à tous les employés faisant partie du personnel au moment du paiement de la prime, pour autant qu'ils aient six mois de présence dans la société.

De bediende die werd gepensioneerd of bruggepensioneerd of die werd opgezegd in de loop van het jaar behoudt zijn recht op de premie die op het einde van dit jaar wordt toegekend (pro rata de gewerkte tijd).

L'employé pensionné ou prépensionné ou ayant reçu son préavis au cours de l'année conserve son droit à la prime de fin d'année (au prorata du temps travaillé).

De werkmán die bediende wordt, wordt met deze gelijkgesteld wat de aanwezigheid betreft, maar er is geen cumulatie van premies.

L'ouvrier devenant employé est assimilé à un employé au point de vue de la présence, mais il n'y a pas de cumul de primes.

Het totaal bedrag wordt op de volgende wijze verminderd in geval van afwezigheid :

Le montant total est réduit en cas d'absence, de la manière suivante :

- gecumuleerde afwezigheid van 2 weken : vermindering met 1/24;

- absences cumulées de 2 semaines : réduction de 1/24;

- gecumuleerde afwezigheid van 3 weken : vermindering met 1,5/24;

- absences cumulées de 3 semaines : réduction de 1,5/24;



- gecumuleerde afwezigheid van 4 weken : vermindering met 2/24;

enzovoort.

De eerste maand arbeidsongeval wordt gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie; daarna is er geen gelijkstelling meer want de ziektevergoeding wordt berekend op de jaarloongrens.

De eerste maand van ziekte is niet gelijkgesteld. Vervolgens is er gelijkstelling met 100 %, begrensd op elf maanden voor dezelfde ziekte, en op twee boekjaren.

Datum van uitbetaling : op het einde van het dienstjaar of op de gewone datum van uitbetaling voor de ondernemingen die deze eindejaarspremie reeds toekennen.

#### HOOFDSTUK VI. *Premie patroonsfeest*

Art. 15. De premie van de hh. IV Gekroonden wordt vastgesteld op 58,03 EUR per jaar vanaf 1994.

Deze premie zal worden betaald ter gelegenheid van het feest van de gedecoreerde werknemers.

De feestdag van de hh. IV Gekroonden zal in de toekomst worden uitgesteld als hij op een zaterdag of een zondag valt.

- absences cumulées de 4 semaines : réduction de 2/24;

et ainsi de suite.

Le premier mois d'accident de travail est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année; par la suite, il n'y a plus d'assimilation car l'indemnité d'assurance est calculée sur la rémunération annuelle plafonnée.

Le premier mois de maladie est non assimilé. Par la suite, il y a assimilation à 100 %, limité à onze mois pour la même maladie et sur deux exercices.

Date de paiement : en fin d'année ou à la date habituelle de paiement pour les entreprises accordant déjà cette prime de fin d'année.

#### CHAPITRE VI. *Prime patronymique*

Art. 15. La prime patronymique des Couronnés est fixée à 58,03 EUR l'an depuis 1994.

Cette prime sera payée à l'occasion de la fête des travailleurs décorés.

Le jour des IV Couronnés, sera, à l'avenir, reporté, s'il tombe un samedi ou un dimanche.

## HOOFDSTUK VII.

*Stelsel van tijdskrediet, loopbaanverminderingen  
vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-  
tijdse betrekking*

Art. 16. Inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij koninklijke besluiten van 25 januari 2002 en van 20 september 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002 en op 5 oktober 2002, toe te passen. De duurtijd wordt op 5 jaar gebracht.

Een aandeel van 5 % wordt voorbehouden aan bedienden, met een maximum van 5 personen, voor de Henegouwse Steengroeven/Carrières du Hainaut, bovenop het algemeen quotum met de bijzondere criteria.

HOOFDSTUK VIII. *Tewerkstelling*

Art. 17. Het aantal personen dat in dienst werd genomen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de bevordering van de tewerkstelling voor de jaren 1983-1984; 1985-1986; 1987-1988; 1989-1990; 1991-1992; 1993-1994; 1995-1996; 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004 wordt gehandhaafd.

Indien er zich problemen stellen, zullen die met de vakorganisaties besproken worden.

## CHAPITRE VII.

*Système de crédit-temps, de diminution de carrière  
et de réduction des prestations de travail à mi-  
temps*

Art. 16. En matière de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 25 janvier 2002 et 20 septembre 2002, parues au Moniteur belge des 5 mars 2002 et 5 octobre 2002. La durée est fixée à 5 ans.

Un quota de 5 % sera réservé aux employés avec un maximum de 5 personnes, pour les Carrières du Hainaut, au delà de la quotité globale avec les critères spéciaux.

CHAPITRE VIII. *Emploi*

Art. 17. Le nombre de personnes engagées conformément aux conventions collectives de travail concernant les dispositions relatives à l'emploi pour les années 1983-1984; 1985-1986; 1987-1988; 1989-1990; 1991-1992; 1993-1994; 1995-1996; 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002 et 2003-2004 est maintenu.

Si des problèmes se posent, il y aura discussion avec les organisations syndicales.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 18. De arbeidsduur wordt vastgesteld op 38 uren per week.

HOOFDSTUK X. *Geschenkcheque*

Art. 19. Met Sinterklaas wordt aan iedere bediende een geschenkcheque van 24,79 EUR, verhoogd met 12,39 EUR per kind ten laste, toegekend.

HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 20. Er zal een anciënniteitsverlofdag worden toegekend vanaf 8 jaren anciënniteit in de sector, met een maximum van 3 dagen per jaar.

Na 24 jaren tewerkstelling, wordt een anciënniteitsverlofdag toegekend per schijf van 5 jaren anciënniteit in de sector.

De toepassingsmodaliteiten zullen worden vastgesteld op ondernemingsniveau.

## HOOFDSTUK XII.

*Statuut vakbondsafvaardiging*

Art. 21. Een werkgroep wordt opgericht; het afronden van zijn werkzaamheden is voorzien voor 31 december 2005.

CHAPITRE IX. *Durée de travail*

Art. 18. La durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

CHAPITRE X. *Chèque-cadeau*

Art. 19. A la Saint-Nicolas, est octroyé un chèque-cadeau de 24,79 EUR par employé, augmenté de 12,39 EUR par enfant à charge.

CHAPITRE XI. *Congé d'ancienneté*

Art. 20. Il sera octroyé un jour de congé d'ancienneté à partir de 8 années d'ancienneté dans le secteur, avec un maximum de 3 jours par an.

Après 24 ans de présence, il sera octroyé un jour de congé d'ancienneté par tranche de 5 années d'ancienneté dans le secteur.

Les modalités d'octroi seront déterminées au niveau des entreprises.

## CHAPITRE XII.

*Statut de la délégation syndicale*

Art. 21. Un groupe de travail sera créé; la finalisation de ses travaux est attendue pour le 31 décembre 2005.

HOOFDSTUK XIII. *Wettelijk kader*

Art. 22. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de in het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003 vervatte maatregelen.

HOOFDSTUK XIV. *Syndicale premie*

Art. 23. Vanaf 2005, zal er een syndicale premie ten bedrage van 100 EUR per jaar toegekend worden en per bediende, behalve directiepersoneel.

HOOFDSTUK XV. *Maaltijdcheque*

Art. 24. Voor iedere werkelijke werkdag wordt aan elke bediende een maaltijdcheque toegekend.

Vanaf 1 september 2005 zal de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag tot 6 EUR verhoogd worden.

Vanaf 1 september 2005 bedraagt de persoonlijke tegemoetkoming in de prijs van de maaltijdcheque 1,09 EUR.

Vanaf 1 september 2005 bedraagt de tegemoetkoming van de onderneming in de prijs van de maaltijdcheque 4,91 EUR.

CHAPITRE XIII. *Cadre légal*

Art. 22. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003.

CHAPITRE XIV. *Prime syndicale*

Art. 23. À partir de 2005, il sera octroyé une prime syndicale d'un montant de 100 EUR l'an et par employé, hors personnel de direction.

CHAPITRE XV. *Titre-repas*

Art. 24. Un titre-repas par journée de travail effectif est accordé à chaque employé.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, la valeur faciale du titre-repas par journée prestée de travail sera portée à 6 EUR.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, l'intervention personnelle dans le coût du titre-repas est de 1,09 EUR.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, l'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 4,91 EUR.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque al toegekend is, zal hetzelfde bedrag toegekend worden aan de bedienden, volgens de modaliteiten overeen te komen in de betrokken ondernemingen.

Dans les entreprises où le titre-repas est déjà octroyé, il sera octroyé le même montant aux employés, selon des modalités à convenir au sein des entreprises concernées.

#### HOOFDSTUK XVI.

##### *Geldigheidsduur van de overeenkomst*

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006.

Zij wordt stilzwijgend verlengd, tenzij zij, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, door een van de partijen wordt opgezegd per aan de voorzitter van het paritair comité gerichte aangetekende brief

#### CHAPITRE XVI.

##### *Durée de validité de la convention*

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

Elle se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par Tune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la commission paritaire.