

Paritair Comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast

Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2003

Convention collective de travail du 10 juillet 2003

Loonvoorwaarden.

Conditions de rémunérations.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en de bedienden van de **ondernemingen** die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast.

Zij is toepasselijk op **alle** bedienden van de porfiergroeven en **mag** geen afbreuk doen aan verworven toestanden.

Elle est applicable à l'ensemble des employés des carrières de porphyre et ne peut porter préjudice aux situations acquises.

Onder "bedienden", worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden verstaan.

Par "employés", on entend : les employés et les employées.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. De functies van de bedienden worden gerangschikt volgens de criteria die eigen zijn aan ieder van de ondernemingen in de sector.

Art. 2. Les fonctions des employés sont classées selon les critères propres à chacune des entreprises du secteur.

Algemene opmerkingen:

Remarques générales :

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTRATION
03 -12- 2003	06-02- 2004
	N°

69783 | 10 | 204

Enkel de functie die werkelijk door de bediende wordt uitgeoefend zal in aanmerking worden genomen voor het bepalen van de rangschikking.

Seule la fonction réellement exercée par l'employé sera prise en compte pour la détermination de la classe.

HOOFDSTUK III. *Vergoeding voor reiskosten*

CHAPITRE III. *Indemnités de déplacement*

Art. 3. Er wordt een maandelijkse vergoeding voor reiskosten toegekend, overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake.

Art. 3. Une indemnité mensuelle de déplacement est octroyée conformément aux conditions légales en la matière.

HOOFDSTUK IV. *Forfaitaire tegemoetkoming in de verplaatsingskosten*

CHAPITRE IV. *Intervention forfaitaire dans les frais de transport*

Art. 4. Een vaste eenmalige en niet **recurrente premie** van 25 EUR of een **gelijkwaardig** voordeel wordt in juni 2003 uitbetaald aan de voltijds tewerkgestelde werknemers.

Art. 4. Une prime unique forfaitaire et non récurrente de 25 EUR ou un avantage équivalent sera versée en juillet 2003 aux travailleurs occupés à temps plein.

HOOFDSTUK V. *Ploegenpremie*

CHAPITRE V. *Prime de pause*

Art. 5. **Als** algemene regel, wordt aan de bedienden die in ploegen werken een forfaitair bedrag als premie toegekend.

Art. 5. En règle générale, une prime d'un montant forfaitaire est octroyée aux employés qui travaillent en équipes.

Nochtans zullen de ondernemingen van de sector, **mits** zij de vakbondsafvaardiging hierover inlichten, individuele akkoorden kunnen sluiten met de werknemers teneinde de pauzepremies op te **nemen** in het brutomaandloon.

Toutefois, les entreprises du secteur pourront, moyennant information de la délégation syndicale, passer des accords individuels avec les travailleurs afin d'intégrer les primes de pauses à la rémunération mensuelle brute.

Deze premie is globaal ten **minste** gelijkwaardig aan die van de arbeiders en wordt maandelijks betaald.

Cette prime est globalement au moins équivalente à celle des ouvriers et est payée mensuellement.

HOOFDSTUK VI. *Eindejaarspremie*CHAPITRE VI. *Prime de fin d'année*

Art. 6. Aan **alle** bedienden die op 31 december deel uitmaken van het personeel wordt een **eindejaarspremie** toegekend die gelijk is aan de normale brutowedde van deze **maand**.

Art. 6. Une prime de fin d'année égale à l'appointement brut normal du mois de paiement est accordée à tous les employés faisant partie du personnel au 31 décembre.

De bediende die in de loop van het jaar wordt gepensioneerd of bruggepensioneerd of die wordt ontslagen, behalve om dringende redenen, behoudt zijn recht op de eindejaarspremie (pro rata temporis).

L'employé pensionné, prépensionné ou licencié, sauf pour motif grave, au cours de l'année conserve son droit à la prime de fin d'année (prorata temporis).

De bediende die in de loop van het jaar in dienst wordt genomen, heeft recht op de eindejaarspremie naar verhouding van het aantal gewerkte maanden.

L'employé engagé en cours d'année à droit à la prime de fin d'année proportionnellement au nombre de mois prestés.

De arbeider die bediende wordt heeft recht op de eindejaarspremie die wordt toegekend aan de bedienden naar rato van het aantal gewerkte maanden als bediende.

L'ouvrier devenant employé aura droit à la prime de fin d'année octroyée aux employés au prorata temporis du nombre de mois sous statut d'employé.

De regels inzake de gelijkstelling die voorheen in de ondernemingen toepasselijk waren, blijven toepasselijk, wat betreft de toekenning van de eindejaarspremie in **geval** van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Les règles d'assimilation précédemment en usage dans les entreprises restent d'application en ce qui concerne l'octroi de la prime de fin d'année en cas de suspension du contrat de travail.

De **eindejaarspremie** wordt uitbetaald afgerond in december of op de gewone betaaldatum in **elke** onderneming van de sector.

La prime de fin d'année est payée par défaut en décembre ou à la date habituelle de paiement dans chaque entreprise du secteur.

HOOFDSTUK VII. *Loonvoorwaarden*

Art. 7 Een loonsverhoging van 1,53% van de werkelijk betaalde lonen, met een maximum van 35 EUR, wordt op 1 mei 2003 toegepast op de voltijds tewerkgestelde werknemers.

HOOFDSTUK VIII. *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen*

Art. 8. Algemene methode met uitzondering van de b.v.b.a. Porfibel

De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wedden worden gekoppeld aan het **gezondheidsindexcijfer** dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en wordt gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Het glijdend gemiddelde van de laatste 4 maanden is het **referte-indexcijfer** voor de indexering van de wedden.

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen, worden de wedden viermaal per jaar aangepast, met name op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober en worden zij **tegenover het indexcijfer** van oktober 1998 geplaatst.

Het referte-indexcijfer is het index van de laatste maand van het vorige kalenderkwartaal.

Indien het indexcijfer van de 2e maand van het vorige kwartaal evenwel 1,5 pct. hoger ligt dan het indexcijfer van de laatste maand van het betrokken kwartaal, wordt het indexcijfer van de 2e maand het referte-indexcijfer.

CHAPITRE VII. *Conditions de rémunération*

Art. 7 Une augmentation salariale de 1,53 p.c. des salaires effectivement payés, avec un minimum de 35 EUR, sera appliquée au 1^{er} mai 2003 aux travailleurs occupés à temps plein.

CHAPITRE VIII. *Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation*

Art. 8. Méthode générale à l'exception de la s.p.r.l. Porfibel

Les appointements fixés par la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le Ministère des affaires économiques et publié au Moniteur belge. La moyenne mobile des 4 derniers mois est l'indice de référence pour l'indexation des appointements.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les adaptations des appointements se font quatre fois par an, au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre et sont mis en regard de l'indice d'octobre 1998.

L'indice de référence est l'indice du dernier mois du trimestre civil précédent.

Cependant si l'indice du 2e mois du trimestre précédent dépasse de 1,5 p.c. celui du dernier mois du même trimestre considéré, alors c'est cet indice du 2e mois qui devient l'indice de référence.

Art. 9. **Methode** van toepassing op de b.v.b.a.
Porfibel

De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wedden worden gekoppeld aan het **gezondheidsindexcijfer** (basis 1996) dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en wordt gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Het glijdend gemiddelde van de laatste 4 maanden in het **referte-indexcijfer** voor de indexering van de wedden.

De wedden variëren in functie van het **indexcijfer** van de vorige maand, zowel omhoog als omlaag, per tranche van 2 pct., overeenkomstig de hiernavolgende tabel. Deze geldt als voorbeeld en is niet limitatief, zij bepaalt de indexcijfers die aanleiding geven tot een aanpassing van de wedden.

Indexcijfers dat aanleiding geven tot een daling	Indexcijfers dat aanleiding geven tot een stijging
108,56	110,74
110,73	112,96
112,95	115,18
enz.	enz.

De aanpassingen van de wedden worden berekend op de laatste wedde die werd betaald op het ogenblik van de publicatie van het indexcijfer dat aanleiding gaf tot aanpassingen en zij zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarop dit indexcijfer betrekking heeft.

HOOFDSTUK IX.
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet

Art. 9. **Méthode** applicable au sein de la s.p.r.l.
Porfibel

Les appointements fixés par la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé (base 1996) établi mensuellement par le Ministère des affaires économiques et publié au Moniteur belge. La moyenne mobile des 4 derniers mois est l'indice de référence pour l'indexation des appointements.

Les appointements varient en fonction de l'indice se rapportant au mois précédent, tant à la hausse qu'à la baisse, par tranche de 2 p.c. conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation des appointements.

Indices déterminant la baisse	Indices déterminant la hausse
108,56	110,74
110,73	112,96
112,95	115,18
etc.	etc.

Les variations d'appointements sont calculées sur le dernier appointement payé au moment de la publication de l'indice entraînant des variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

CHAPITRE IX. *Interruption de carrière/Crédit
temps*

Art. 10. De duur van de schorsing voor tijdskrediet wordt op maximum vijfjaar gebracht voor de gevallen van verminderde prestaties waar deze termijn nog niet werd bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 77.

In de maximumduur van vijfjaar is de eventueel reeds gebruikte periode van loopbaanonderbreking begrepen.

In geval het aantal aanvragen om verminderde prestaties voor tijdskrediet de drempel van 7 pct. zou overschrijden, wordt het voorkeurmechanisme toegepast bepaald in artikel 17 van het koninklijk besluit van 13 maart 2001 waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 77 algemeen verbindend wordt verklaard.

De 50-plussers in tijdskrediet komen niet in aanmerking voor de berekening van de drempel van 7pct.

De onderbreking moet schriftelijk worden aangevraagd bij de werkgever ten minste drie maanden vooraf.

HOOFDSTUK X. *Arbeidstijd*

Art. 11. De wekelijkse arbeidsduur wordt gehandhaafd op 37 uren. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), wordt de arbeidstijdverkorting toegepast in de vorm van inhaalrustdagen of van een vermindering van de wekelijkse arbeidsprestaties volgens de modaliteiten die overeengekomen worden op het niveau van de ondernemingen.

HOOFDSTUK XI. *Gelijke kansen*

Art. 10. La durée de suspension pour crédit temps est portée à cinq ans maximum dans les cas de réduction de prestations où ce délai n'est pas déjà prévu par la convention collective de travail numéro 77.

La durée de cinq ans maximum comprend la période d'interruption de carrière qui aurait déjà été utilisée.

Au cas où le nombre de demandes de réduction des prestations pour crédit temps serait supérieur au seuil de 7 p.c., le mécanisme de préférence défini à l'article 17 de l'arrêté royal du 13 mars 2001 rendant obligatoire la convention collective de travail numéro 77 sera d'application.

Les travailleurs de plus de 50 ans se trouvant en crédit temps ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil de 7 p.c.

L'interruption doit être demandée par écrit à l'employeur au moins trois mois à l'avance.

CHAPITRE X. *Temps de travail*

Art. 11. La durée hebdomadaire du travail reste fixée à 37 heures. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (publié au Moniteur belge du 30 mars 1971), la réduction du temps de travail est appliquée sous forme de journées de repos compensatoires ou de réduction des prestations hebdomadaires selon des modalités convenues au plan des entreprises.

CHAPITRE XI. *Egalité des chances*

Art. 12. Bij toepassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privaatsector, verbinden de ondernemingen er zich toe programma's inzake positieve acties uit te werken teneinde de feitelijke ongelijkheden die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden op te heffen.

De wijzen van toepassing zullen worden bepaald in de ondernemingen.

HOOFDSTUK XII. *Vastheid van betrekking en tewerkstellingsvolume*

Art. 13. Het behoud van het tewerkstellingsvolume in de ondernemingen kan niet verzekerd worden.

In geval van moeilijkheden, zal over elke afvloeiing van personeel paritair worden overlegd met de vakbondsafvaardiging en de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK XIII. *Herstructurering*

Art. 14. In geval van herstructurering zullen de modaliteiten onderneming per onderneming worden besproken.

HOOFDSTUK XIV. *Premie voor zaterdagarbeid*

Art. 12. En application de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, les entreprises s'engagent à élaborer des programmes d'actions positives en vue d'éliminer les inégalités de fait qui affecteraient les chances des femmes.

Les modalités d'application seront déterminées au sein des entreprises.

CHAPITRE XII. *Sécurité d'emploi et volume de l'emploi*

Art. 13. Le maintien du volume de l'emploi dans les entreprises ne peut être garanti.

En cas de problème, tout dégageement de personnel fera l'objet d'une concertation paritaire avec la délégation syndicale et le conseil d'entreprise.

CHAPITRE XIII. *Restructuration*

Art. 14. En cas de restructuration, la discussion des modalités sera réglée entreprise par entreprise.

CHAPITRE XIV. *Prime du samedi*

Art. 15. De bedienden genieten een premie die minstens **gelijk** is aan die **welke** wordt toegekend aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de **porfiergroeven** in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie **Waals-Brabant**, zoals vastgesteld in **artikel 26** van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1999 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK XV. *Bijkomende verlofdagen*

Art. 16. Vanaf 1995, worden jaarlijks minimaal twee bijkomende verlofdagen toegekend aan de bedienden bovenop het wettelijk verlof en het recuperatieverlof.

Art. 17. Op 1 januari van het jaar wordt één verlofdag toegekend aan de werknemer die op dat moment 25 jaar **anciënniteit** in de onderneming heeft.

HOOFDSTUK XVI. *Syndicale premie*

Art. 18. Een jaarpremie van 123,95 EUR wordt toegekend **enkel** aan de bedienden die **lid** zijn van een vakorganisatie en die niet tot het kaderpersoneel behoren.

Art. 19. De premie wordt betaald op het einde van de **maand** februari van **elk** jaar voor de 12 voorbije maanden, op voorwaarde dat de bediende op 28 februari van het jaar ingeschreven is in de onderneming en dat hij **sinds** 1 maart van de voorbije 12 maanden de vakbondsbijdragen heeft betaald.

Art. 15. Les employés bénéficient d'une prime au moins équivalente à celle octroyée aux ouvriers des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, comme **fixé** à l'article 26 de la convention collective de travail du 30 juin 1999 fixant les conditions de travail.

CHAPITRE XV. *Jours de congé complémentaires*

Art. 16. Dès 1995, il est octroyé annuellement deux jours de congés complémentaires minimum aux employés, en plus des congés légaux et des congés de récupération.

Art. 17. Au premier janvier de l'année, il est octroyé un jour de congé au travailleur qui compte, à ce moment, 25 années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

CHAPITRE XVI. *Prime syndicale*

Art. 18. Une prime annuelle d'un montant de 123,95 EUR est accordée aux seuls employés syndiqués et non cadres.

Art. 19. La prime est payable fin février de chaque année pour les 12 mois écoulés, pour autant que l'employé soit inscrit dans l'entreprise au 28 février dans l'année et qu'il soit en règle de cotisation depuis le 1er mars des 12 mois écoulés.

Art. 20. Op **verzoek** van een organisatie die deze overeenkomst **heeft** ondertekend, houdt een door het **paritair comité** aangewezen persoon toezicht op de aansluiting van de rechthebbenden bij een vakbond voor één of verschillende exploitaties en **bepaalt** de bedragen van de premies die **moeten** worden betaald aan **elk** van de vakorganisaties die representatief zijn voor de bedienden.

HOOFDSTUK XVII. *Cadeaubon*

Art. 21. Op 31 december van elk jaar vanaf 31 december 2003 wordt **recurrent** en prorata temporis een cadeaubon of een tenminste gelijkwaardig voordeel van 35 EUR toegekend aan de werknemers die op dat moment actief zijn.

HOOFDSTUK XVIII. *Maaltijdcheques*

Art. 22. Vanaf 1 juni 2003 wordt aan de werknemers per **werkelijk** gewerkte dag een maaltijdcheque of een gelijkwaardig voordeel toegekend met een nominale waarde van 5 EUR, waarvan 1,09 EUR ten laste van de werknemer.

HOOFDSTUK XIX. *Wettelijk kader*

Art. 23. De bepalingen van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de maatregelen **voorzien** in de wet van 26 **maart** 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 1 **april** 1999).

HOOFDSTUK XX *Geldigheidsduur van de overeenkomst*

Art. 20. A la demande d'une organisation signataire de la présente convention, un mandataire désigné par la commission paritaire effectue le contrôle de l'affiliation des ayants droits pour un ou plusieurs sièges d'exploitation et indique les montants des primes à payer à chacune des organisations syndicales représentatives des employés.

CHAPITRE XVII. *Chèque cadeau*

Art. 21. Un chèque cadeau ou un avantage au moins équivalent d'un montant de 35 EUR est octroyé, aux travailleurs actifs à ce moment, de manière récurrente et au prorata temporis au 31 décembre de chaque année et ce à partir du 31 décembre 2003.

CHAPITRE XVIII. *Chèque repas*

Art. 22. A partir du 1^{er} juin 2003, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée, un titre repas ou un avantage équivalent d'une valeur faciale de 5 EUR, dont 1,09 EUR à charge du travailleur.

CHAPITRE XIX. *Cadre légal*

Art. 23. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1^{er} avril 1999).

CHAPITRE XX. *Validité de la convention*

9

Art. 24. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treedt buiten werking op 31 december 2004.

Art. 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.