

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur

Convention collective de travail du 23 octobre 2018

Conditions de rémunération

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.

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

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. § 1er. Sont considérés comme "qualifiés" :

- les rocteurs;
- les opérateurs polyvalents de haveuse et scieurs à fil;
- les mineurs;
- les tailleurs de pierre manuels;
- les ouvriers de maintenance (forgerons, mécaniciens, soudeurs, électriciens, magasiniers, ...);
- les opérateurs de concasseurs;
- les débitteurs-finisateurs, façonnant des pierres à mesures finies d'après croquis;
- les ciseleurs à la machine qui ont la qualification de tailleurs de pierres;

- les opérateurs de pelles ou de bulldozers qui possèdent le minimum de connaissance nécessaire pour en assurer la maintenance journalière.

§ 2. Sont considérés comme "spécialisés" :

- les scieurs diamantés;
- les opérateurs de haveuse;
- les scieurs à lames;
- les opérateurs de ponts;
- les foreurs sans utilisation d'explosifs;
- les cliveurs;
- les préposés de chargement au concassage;
- les polisseurs;
- les débiteurs;
- les ciseleurs;
- les conducteurs d'autres engins mécaniques que ceux définis à la catégorie des "qualifiés";
- les assistants des ouvriers de maintenance.

§ 3. Sont considérés comme "spécialisés" :

les ouvriers qui travaillent sous la surveillance et la responsabilité d'un ouvrier qualifié et ce, jusqu'au moment où ils atteignent le niveau de qualification leur permettant d'effectuer eux-mêmes et sous leur propre responsabilité, les travaux normaux relevant de l'exercice d'une profession qualifiée.

§ 4. Sont considérés comme "manœuvres" :

les ouvriers qui ne disposent pas d'expérience utile pour être classés dans l'une ou l'autre des deux catégories définies ci-dessus.

Art. 3. L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant d'une catégorie inférieure conserve son salaire habituel.

L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant d'une catégorie supérieure obtient, pendant cette période, le salaire y afférent pour autant qu'il effectue normalement le travail auquel il est momentanément affecté.

CHAPITRE III. Salaires

Art. 4. Les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1^{er} septembre 2017, dans un régime de travail de 40 heures par semaine, liés à l'indice santé lissé 103,39 pivot de la tranche de stabilisation 102,45 à 103,47 :

Evolution en fonction de l'ancienneté

Manoeuvre	14,1298 EUR
-----------	-------------

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

Spécialisé	14,3069 EUR
------------	-------------

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

Spécialisé +	14,4957 EUR
--------------	-------------

Spécialisé + 5 ans	14,5984 EUR
--------------------	-------------

Spécialisé + 7 ans	14,7406 EUR
--------------------	-------------

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

Qualifié :

- 0 an	14,8398 EUR
--------	-------------

- 3 ans	15,4444 EUR
---------	-------------

- 5 ans	15,5655 EUR
---------	-------------

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié + :

- 0 an	15,6864 EUR
- 3 ans	16,2313 EUR
- 5 ans	16,3441 EUR
- 7 ans	16,4863 EUR

Décision de l'employeur.

Pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 août 2017, un éco-chèque d'une valeur de 160 euros est accordé au prorata du temps de travail et sera versé avant le 31.12.17

Celui-ci sera octroyé suivant les modalités prévues par la CCT n°98 du 20 février 2009. La valeur nominale maximum d'un éco-chèque s'élève à 10€ par chèque.

CHAPITRE IV.

Travail en équipes ou à "horaire décalé"

Art. 5. Depuis le 1^{er} mars 2014, sans préjudice des dispositions de l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives reçoivent une prime de 0,4456 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 1,0583 EUR par heure. Les prestations effectuées entre 6 et 14 heures donnent droit à une prime de 0,3831 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement suivant un "horaire décalé", les ouvriers reçoivent une prime de 0,6490 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 17 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 1,0583 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement en équipes, les ouvriers reçoivent une prime de 0,6490 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 1,0583 EUR par heure.

La prime pour travail en équipes ou en "horaire décalé" est distincte du salaire proprement dit et renseignée comme telle au compte individuel de l'ouvrier.

CHAPITRE V.

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

Art. 6. En application de l'article 3 bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

Les salaires fixés à l'article 4, ainsi que le supplément et les primes définis à l'article 5 sont rattachés à l'indice santé lissé établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 7. Les salaires, le supplément et les primes visés à l'article 6 varient à la hausse comme à la baisse, par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice à partir de l'indice pivot.

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. 8. Le premier indice-pivot à la hausse est fixé à 103,47.

Les pivots successifs suivants à la hausse sont donc : 104,50 – 105,55 – 106,61 – 107,68 – 108,76 – 109,85...

Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

- *lors du prochain franchissement de l'indice-plafond par l'indice santé lissé, non-indexation des salaires effectifs*
- *lors du franchissement suivant de l'indice-plafond, indexation des salaires à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires n'ont pas été désindexés*

Art. 9. Les variations des salaires, suppléments et primes visés à l'article 7 prennent cours le premier jour du mois suivant, dès que l'indice a dépassé un des indices-pivots; ces salaires, suppléments et primes ne se modifient plus tant qu'un nouveau pivot n'a pas été franchi.

CHAPITRE VI.

Prime pour la fête de "Sainte-Barbe"

Art. 10. La prime de la "Sainte-Barbe" est assimilée au paiement d'un jour férié légal. Elle est payée aux ouvriers qui remplissent les conditions requises pour le paiement d'un jour férié légal.

CHAPITRE VII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Pour l'année 2017, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2016 au 31 octobre 2017.

Pour l'année 2018, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2017 au 31 octobre 2018.

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

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

Art. 13. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année au cas par cas, il sera fait appel au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur qui agira en conciliateur.

CHAPITRE VIII.

Remboursement des frais de transport

Art. 14. Les employeurs interviennent dans les frais de transport des ouvriers qui utilisent un moyen de transport personnel.

Art. 15. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue par la route entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Art. 16. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE IX. *Durée du travail*

Art. 17. La durée du travail reste fixée à 38 heures par semaine. Pour l'application de la présente convention collective de travail, sont assimilés à des jours de travail les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et la promotion sociale, ainsi que les jours de récupération.

Dans les entreprises où les prestations sont de 40 heures par semaine, il est octroyé 12 jours de repos compensatoires.

CHAPITRE X. *Prime syndicale*

Art. 18. Pour 2017 et 2018, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 145 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

Si le travailleur inscrit au 31 décembre de l'année ne compte pas une année complète, il sera payé une prime au prorata temporis avec un minimum de 6 mois.

Si le travailleur n'est plus inscrit au 31 décembre de l'année mais a presté dans l'entreprise, il sera versé au prorata temporis.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Pour tout travailleur absent plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité.

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR.

Art. 19. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Art. 20. Toute action ayant pour effet la non-observance de l'article 19 peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la décision de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 21. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds au prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 22. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'administration des mines effectue éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

CHAPITRE XI. *Fin de carrière*

Art. 23. Pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, confrontés à un problème médical ou autre ne leur permettant plus de poursuivre leur activité et qui de ce fait sont licenciés par leur employeur et pour autant qu'ils aient 20 années dans le secteur, il sera accordé par le fonds de sécurité d'existence, sur décision du conseil d'administration, une indemnité complémentaire mensuelle correspondant à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage au moment du départ. Cette indemnité est octroyée jusqu'à maximum 65 ans et est liée à la perception des allocations de chômage.

Si nécessaire une négociation pourra avoir lieu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de litige, il sera fait appel au président de la sous-commission paritaire qui agira en conciliateur.

CHAPITRE XII. *Remboursement formation*

Art. 24. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé au fonds social suivant les modalités de la prime syndicale.

CHAPITRE XIII. *Travail intérimaire*

Art. 25. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

Si au-delà de la période de quinze jours d'engagement, l'employeur désire maintenir l'intérimaire, il devra obligatoirement solliciter l'accord des organisations syndicales représentées au sein de la présente sous-commission paritaire.

CHAPITRE XIV. *Suppression du jour de carence*

Art. 26. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

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

CHAPITRE XV.

Intervention en cas de maladie longue durée

Art. 27. Les ouvriers qui comptent une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficient, en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs, d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XVI. *Formation des jeunes*

Art. 28. La formation en alternance sera favorisée par :

- l'instauration du contrat d'apprentissage industriel;
- l'instauration de conventions emploi-formation.

Des conventions d'encadrement seront négociées au niveau des entreprises, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire et approuvées par la sous-commission paritaire.

Art. 29. Engagement sectoriel de mettre en œuvre en entreprise, en concertation avec le permanent itinérant, le cadre prévu par la loi PEETERS sur le modèle suivant :

Garantie de 2 jours de formation pour la période de 2017 à 2018.

La trajectoire pour atteindre les 5 jours de formation par an sera réalisée comme suit :

- 2019-2020 : 1 jour de formation en plus (3 jours de formation au total) ;
- 2021-2022 : 1 jour de formation en plus (4 jours de formation au total) ;
- 2023-2024 : 1 jour de formation en plus (5 jours de formation au total).

L'objectif peut également être rencontré par le recours à des PFI (plans formation insertion), la formation en alternance, la formation continuée du personnel en interne, le congé-éducation payé, des stages en collaboration avec le Forem et les établissements scolaires.

Dans ce cadre, les priorités seront définies dans le cadre de la convention-cadre avec la Région wallonne et la Communauté française concernant la formation et l'insertion socio-professionnelle.

Le fonds de formation est chargé d'assurer le contrôle de l'effort réalisé et de faire rapport à la sous-commission paritaire. Les modalités de contrôle seront définies par le conseil d'administration du fonds de formation.

CHAPITRE XVII.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 30. Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, le présent secteur s'engage à :

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

Ces quatre mesures seront mises en œuvre par des conventions collectives de travail séparées conclues au sein de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XVIII.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 31. Les employeurs s'engagent à étudier toutes les mesures alternatives possibles avant de procéder, le cas échéant, à un licenciement durant la présente convention collective de travail. En cas de problèmes, il y aura concertation avec les permanents syndicaux. Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

CHAPITRE XIX.

Innovation et recherche en développement

Art. 32. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009 - 2010, les parties conviennent qu'en vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs sur la base de leurs préoccupations et de leur expérience, le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire en vue d'un dialogue sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

CHAPITRE XX.

Embauche, intégration ou maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident (de travail) ou par une maladie (professionnelle)

Art. 33. Une concertation pour le reclassement interviendra entre l'employeur et le travailleur, accompagné s'il le souhaite d'un représentant syndical.

CHAPITRE XXI. *Assurance hospitalisation*

Art. 34. Les parties examineront la situation dans le secteur au travers du fonds de sécurité.

CHAPITRE XXII. *Congé d'ancienneté*

Art. 35. Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans accomplis et dont l'ancienneté dans le secteur des carrières est d'au moins 15 années complètes, il est octroyé annuellement un jour de congé à partir du 1^{er} janvier 2016.

CHAPITRE XXIII. *Validité*

Art. 36. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2017 (numéro d'enregistrement 143.423/co/102.02). Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018. Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail. Elle peut durant cette période être dénoncée par une des parties moyennant un préavis d'un an adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire et aux organisations y représentées.

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.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2018

Loonvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de bedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen.

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. Beroepskwalificatie

Art. 2. § 1. Worden als "gekwaliceerd" beschouwd :

- de kanthouwers;
- de polyvalente operatoren van de zaagmachine en draadzagers;
- de schietmeesters;
- de manuele steenhouwers;
- de onderhoudswerklui (smeden, werktuigkundigen, lassers, elektriciens, magazijniers,...);
- de bedieners van de breekmolens;
- de steenzagers-afwerkers die volgens schets stenen op maat bewerken;
- de frezers met de machine die de kwalificatie van steenhouwers hebben;

- de operatoren van schop en bulldozers die de minimumkennis bezitten om het dagelijkse onderhoud te doen.

§ 2. Worden als "deskundig" beschouwd :

- de diamantzagers;
- de operatoren van de zaagmachine;
- de lemmezagers;
- de operatoren van de bruggen;
- de boorders zonder gebruik van springstoffen;
- de klievers;
- de aangestelden voor het landen van breekmolens;
- de polijsters;
- de steenzagers;
- de frezers;
- de bedieners van andere mechanische machines dan deze bepaald in de categorie van de "gekwaliceerden";
- de helpers van de onderhoudswerklui.

§ 3. Worden als "deskundig" beschouwd :

de werklieden die onder het toezicht en de verantwoordelijkheid van een gekwalificeerde arbeider werken tot zij het kwalificatieniveau bereiken waardoor zijzelf en op eigen verantwoordelijkheid de gewone werkzaamheden kunnen uitoefenen die tot de uitoefening van een gekwalificeerd beroep behoren.

§ 4. Worden als "hulpwerklieden" beschouwd :

de arbeiders die wegens gebrek aan ervaring in geen van beide voormelde categorieën kunnen worden ingedeeld.

Art. 3. De arbeider die af en toe functies van een lagere categorie moet uitoefenen, behoudt zijn gewone loon.

De arbeider die bij gelegenheid functies van een hogere categorie moet uitoefenen, bekommt hiervoor gedurende deze periode het daaraan gekoppelde loon voor zover hij de arbeid waarvoor hij tijdelijk is aangesteld normaal verricht.

HOOFDSTUK III. *Lonen*

Art. 4. De bruto minimum uurlonen worden op 1 september 2017 gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 103,39, spil van de stabilisatiereeks 102,45 à 103,47 in een arbeidstijdregeling van 40 uur per week, bepaald als volgt :

Evolutie in functie van de anciënniteit

Hulpwerklieden	14,1298 EUR
----------------	-------------

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

Deskundige	14,3069 EUR
------------	-------------

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

Deskundige +	14,4957 EUR
Deskundige + 5 jaar	14,5984 EUR
Deskundige + 7 jaar	14,7406 EUR

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

Gekwalificeerd :

- 0 jaar	14,8398 EUR
- 3 jaar	15,4444 EUR

- 5 jaar 15,5655 EUR

Evolutie in functie van de anciënniteit

Gekwalificeerd + :

- 0 jaar	15,6864 EUR
- 3 jaar	16,2313 EUR
- 5 jaar	16,3441 EUR
- 7 jaar	16,4863 EUR

Beslissing van de werkgever.

Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 augustus 2017 wordt een eco-cheque ter waarde van 160 euros toegekend pro-rata de arbeidsduur, en betaald zal worden vóór 31 december 2017
Deze wordt toegekend conform de bepalingen van de CAO nr. 98 van 20 februari 2009. De maximale nominale waarde van een ecocheque bedraagt 10€ per cheque.

HOOFDSTUK IV.

Arbeid in ploegen of met "verschoven uurrooster"

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de arbeiders die in opeenvolgende ploegen werken vanaf 1 maart 2014 een premie van 0,4456 per uur voor de prestaties verricht tussen 14 en 22 uur. De prestaties verricht tussen 22 en 6 uur geven recht op een premie van 1,0583 EUR per uur. De prestaties verricht tussen 6 en 14 uur geven recht op een premie van 0,3831 EUR EUR per uur.

Wanneer de arbeid bij gelegenheid volgens een "verschoven uurrooster" wordt verricht, ontvangen de arbeiders een premie van 0,6490 EUR per uur voor de prestaties verricht tussen 17 en 22 uur. De prestaties verricht tussen 22 en 6 uur geven recht op een premie van 1,0583 EUR per uur.

Wanneer de arbeid bij gelegenheid in ploegen wordt verricht, ontvangen de arbeiders een premie van 0,6490 EUR per uur voor de prestaties verricht tussen 14 en 22 uur. De prestaties verricht tussen 22 en 6 uur geven recht op een premie van 1,0583 EUR per uur.

De premie voor arbeid in ploegen of met "verschoven uurrooster" verschilt van het eigenlijke loon en wordt als dusdanig vermeld op de individuele rekening van de arbeider.

HOOFDSTUK V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen

Art. 6. In toepassing van artikel 3 bis van de wet tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

De in artikel 4 bepaalde lonen, alsook de toeslag en de premies bepaald in artikel 5 worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 7. De in artikel 6 bedoelde lonen, toeslag en premies variëren in opwaartse en in neerwaartse zin per schijf aan 1 pct. van hun waarde voor elke wijziging met een gelijke percentage, waarbij het spilindex de grondslag is.

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 die decimaal lager is dan vijf, is dit cijfer te verwaarlozen.

Art. 8. Het eerste opwaartse spilindexcijfer is vastgesteld op 103,47.

De opeenvolgende opwaartse spilindexcijfers zijn dus : 104,50 – 105,55 – 106,61 – 107,68 – 108,76 – 109,85...

In afwijking op hetgeen voorafgaat, zullen de daadwerkelijk betaalde lonen niet gedesindexeerd worden in geval van overschrijding van de drempelindex door de afgevlakte gezondheidsindex en dit aan de volgende voorwaarden:

- bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de daadwerkelijke lonen.
- bij de volgende overschrijding van de plafondindex, indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die equivalent is aan de duur gedurende dewelke de lonen niet gedesindexeerd werden

Art. 9. De schommelingen van de in artikel 7 bedoelde lonen, toeslagen en premies gaan in op de eerste dag van de volgende maand, zodra het indexcijfer één van de spilindexcijfers overschrijdt; deze lonen, toeslagen en premies worden niet meer gewijzigd zolang geen nieuwe spil overschreden is.

HOOFDSTUK VI.

Premie voor het feest van "Sinte-Barbara"

Art. 10. De premie voor het feest van "Sinte-Barbara" wordt gelijkgesteld met de betaling van een wettelijke feestdag. Zij wordt uitbetaald aan de arbeiders die de voorwaarden vervullen die vereist zijn voor de betaling van een wettelijke feestdag.

HOOFDSTUK VII. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Voor het jaar 2017 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2016 tot 31 oktober 2017.

Voor het jaar 2018 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2017 tot 31 oktober 2018.

De arbeiders die de onderneming verlaten ontvangen de premie naar rata van de ontvangen brutolonen in de referentieperiode.

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

Art. 13. In geval van betwisting betreffende de uitbetaling van de eindejaarspremie zal voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwten kalksteen in de provincies Luik en Namen, die als bemiddelaar zal optreden.

HOOFDSTUK VIII.

Terugbetaling van de vervoerskosten

Art. 14. De werkgevers komen tegemoet in de vervoerskosten van de arbeiders die van een eigen vervoermiddel gebruik maken.

Art. 15. Onverminderd de toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de arbeiders, ongeacht het vervoermiddel dat ze gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart die geldt als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woon- en de werkplaats, dit in overeenstemming met de van toepassing zijnde tabellen die zijn gevoegd 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 arbeiders en bedienden.

Art. 16. De terugbetaling vindt minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 17. De arbeidsduur blijft gehandhaafd op 38 uur per week. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden met werkdagen gelijkgesteld de feestdagen, de dagen klein verlet, de dagen die aanleiding geven tot de betaling van het gewaarborgd weekloon, de dagen die worden besteed aan vakbondsopleiding en sociale promotie, alsmede de recuperatiedagen.

In de ondernemingen waar 40 uur per week wordt gewerkt, worden 12 inhaalrustdagen toegekend.

HOOFDSTUK X. *Vakbondspremie*

Art. 18. Voor 2017 en 2018 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk tegen 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 145 EUR per jaar en per arbeider die op 31 december van het vorige jaar effectief is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde arbeiders.

Indien de werknemer die op 31 december van het betreffende jaar is ingeschreven geen volledig jaar heeft gewerkt, wordt pro rata temporis een premie betaald met een minimum van 6 maanden.

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het betreffende jaar maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie pro rata temporis worden betaald.

Elke begonnen maand wordt als een volledige maand beschouwd.

Voor elke werknemer die gedurende de referentieperiode langer dan een jaar afwezig is geweest, stort de onderneming niet in bovenvermeld fonds.

Met voormeld bedrag kan het sociaal fonds de werknemers een premie van 145 EUR toekennen.

Art. 19. De storting die per werkgever en per onderneming gebeurt is afhankelijk van de naleving van voorwaarden betreffende de verzoenings- en vooropzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer het werk in de onderneming noch collectief, noch individueel wordt belemmerd.

Art. 20. Elke actie die tot gevolg heeft dat artikel 19 niet in acht wordt genomen, kan leiden tot een vermindering met één vierde van de storting; de werkgever neemt deze beslissing pas wanneer in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 21. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald, en door dit fonds pro rata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van één van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

Art. 22. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf" worden éénmaal per jaar aan de vertegenwoordiger van de werkgevers voorgelegd terwijl de administratie van het mijnwezen eventueel de aangiften en de bijdragen van de werkgevers controleert.

HOOFDSTUK XI. *Eindeloopbaan*

Art. 23. Voor de werknemers die 55 jaar en ouder zijn en die een medisch of ander probleem hebben, waardoor zij hun beroepsarbeid niet meer kunnen voortzetten en ten gevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid, beslissing van de raad van beheer, een maandelijkse aanvullende vergoeding worden toegekend die overeenkomt met de helft van het verschil tussen het netto refertemaandloon en de werkloosheidsuitkering op het ogenblik van het vertrek. Deze vergoeding wordt toegekend tot een maximum van 65 jaar en wordt gekoppeld aan de inning van de werkloosheidsuitkeringen.

Indien nodig kan er tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties overleg plaatsvinden.

In geval van geschil zal er een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK XII. *Opleidingsvergoeding*

Art. 24. Per werknemer zal jaarlijks een bedrag van 49,58 EUR worden gestort aan het sociaal fonds overeenkomstig de voorwaarden in verband met de vakbondspremie.

HOOFDSTUK XIII. *Uitzendarbeid*

Art. 25. De ondernemingen verbinden er zich toe om uitsluitend gebruik te maken van uitzendarbeid overeenkomstig de wetgeving ter zake.

Wanneer de werkgever de uitzendkracht langer in dienst wil houden na de indienstnemingsperiode van vijftien dagen, dient hij het akkoord te vragen van de vakorganisaties die in dit paritair subcomité vertegenwoordigd zijn.

HOOFDSTUK XIV. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 26. Sinds 1997, is de eerste carenzdag van de eerste ziekte per kwartaal afgeschaft.

Sinds 1 januari 2014, wordt de carenzdag afgeschaft in toepassing van de maatregelen betreffende de harmonisering van de statuten arbeider en bediende.

HOOFDSTUK XV. *Tegemoetkoming in geval van langdurige ziekte*

Art. 27. De arbeiders die minstens 2 jaar anciënniteit hebben, hebben in geval van ziekte van minstens 30 kalenderdagen, recht op een aanvullende vergoeding van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVI. *Opleiding van jongeren*

Art. 28. De opleiding in het kader van het alternerend leren wordt aangemoedigd door middel van :

- invoering van de industriële leerovereenkomst;
- invoering van de overeenkomst werk/opleiding.

Op het niveau van de ondernemingen zal worden onderhandeld over omkaderingsovereenkomsten, die worden ondertekend door de regionale secretarissen van de interprofessionele organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair subcomité en worden goedgekeurd door het paritair subcomité.

Art. 29. Sectorale inzet om in onderneming in overleg met de reizende permanent het volgende model te implementeren in het kader van de PEETERS-wet:

2-dagen training garantie voor de periode van 2017 tot 2018.

Het traject om de 5 dagen training per jaar te bereiken wordt als volgt gerealiseerd:

- 2019-2020: 1 extra training dag (3 dagen training in totaal);
- 2021-2022: 1 extra training dag (4 dagen training in totaal);
- 2023-2024: 1 meer training dag (5 trainingsdagen in totaal)

Om die doelstellingen te realiseren kan men ook teruggrijpen naar de volgende pistes : de PFI's (plans formation insertion), het alternerend leren, de voortgezette opleiding van personeelsleden op intern niveau, het betaald educatief verlof, stages in samenwerking met de Forem en de onderwijsinstellingen.

In dat kader zullen prioriteiten worden vastgesteld in de raamovereenkomst met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap op het stuk van opleiding en de socio-professionele inschakeling.

Het opleidingsfonds moet instaan voor het toezicht op de geleverde inspanningen en verslag uitbrengen aan het paritair subcomité. De raad van beheer van het opleidingsfonds zal de voorwaarden met betrekking tot het toezicht vaststellen.

HOOFDSTUK XVII.

Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling

Art. 30. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt de sector zich tot :

- a) De invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar;
- b) De invoering van het recht op conventionele werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar (stelsel 33 jaar beroepsverleden / 20 jaar ploegwerk met nachtprestaties);
- c) De invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- d) De invoering van flexibele werkroosters en het beperken van overuren.

Voormelde vier maatregelen zullen worden uitgevoerd door aparte collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK XVIII.

Garantie inzake het totale tewerkstellingsvolume

Art. 31. De werkgevers verbinden zich ertoe alle mogelijke alternatieve maatregelen te bekijken voordat zij desgevallend tot ontslag overgaan gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Bij moeilijkheden zal er overleg worden gepleegd met de syndicale permanenten. De werkgevers verbinden zich ertoe geen ontslagen omwille van economische redenen door te voeren zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

HOOFDSTUK XIX.

Innovatie en ontwikkelingsonderzoek

Art. 32. Overeenkomstig het voor 2009 - 2010, gesloten interprofessioneel akkoord komen de partijen overeen dat, teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van vernieuwing in de bedrijven en er zoveel mogelijk werknemers bij te betrekken, op basis van hun bezorgdheden en hun ervaring, zal het onderwerp van de vernieuwing jaarlijks op de agenda van het paritair sub-comité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermindering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog meegedeelde inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XX.

Indienstneming, integratie of aan het werk houden van personen die verminderde mentale of fysieke vermogens hebben al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of door een (beroeps)ziekte

Art. 33. Er zal overlegd worden over het weer opnemen in het arbeidsproces onder de werkgever en de werknemer, die desgewenst vergezeld is door een syndicale vertegenwoordiger.

HOOFDSTUK XXI. *Hospitalisatieverzekering*

Art. 34. De partijen zullen de situatie in de sector onderzoeken door het zekerheidsfonds.

HOOFDSTUK XXII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 35. Ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de groevensector hebben, wordt er jaarlijks een dag verlof toegekend vanaf 1 januari 2016.

HOOFDSTUK XXIII. *Geldigheid*

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2017 (registratienummer 143.423/co/102.02). Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018. Zij wordt stilzwijgend verlengd voor een jaar tot het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden. Zij kan in die periode door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van een jaar, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde organisaties

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.