

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020

Convention collective de travail du 13 octobre 2020

Arbeidsvoorwaarden (ondernemingen provincie Luik)

Conditions de travail (entreprises de la province de Liège)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van de provincie Luik die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de la province de Liège ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

Met de "werklieden" worden bedoeld : de werklieden en de werksters.

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

HOOFDSTUK II. Beroepsclassificatie

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. De in artikel 1 beoogde werklieden worden in de volgende categorieën ingedeeld :

Art. 2. Les ouvriers visés à l'article 1er sont classés dans les catégories suivantes :

Categorie A : Geschoolde werklieden

Catégorie A : Ouvriers qualifiés

De schietmeesters, de herklovers, de loshouders, de onderhoudswerklieden (smeden, mecaniciens, magazijniers,...), de schop- en bulldozerconducteurs, de locomotiefbestuurders die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Categorie B : Geoefende werklieden

De boorders zonder gebruik van springstoffen, de bestuurders van andere mechanische toestellen dan die welke onder de categorie "geschoolde werklieden" vermeld werden, de bestuurders van verbrijzelaars of brekers, de helpers van de onderhoudswerklieden.

Categorie C : Hulpwerklieden

De werklieden die niet over de nodige ervaring beschikken om in één of andere van bovenvermelde categorieën geplaatst te worden.

HOOFDSTUK III. *Lonen - Arbeidsduur*

Art. 3. De minimum en effectieve lonen worden verhoogd met 1,1% vanaf 1 november 2019. De bruto minimum uurlonen zijn vastgesteld als volgt op 1 april 2020, in het regime van de 40-uren werkweek, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 107,31, spil van de stabilisatieschijf 106,25 tot 108,38.

Les mineurs, les refendeurs, les épinceurs, les ouvriers de maintenance (les mécaniciens, les électriciens, les magasiniers,...), les opérateurs de pelles mécaniques et bulldozers, les conducteurs de locomotives agréés par la Société nationale des chemins de fer belges.

Catégorie B : Ouvriers spécialisés

Les foreurs sans usage d'explosifs, les conducteurs d'engins mécaniques autres que ceux définis à la catégorie des "qualifiés", les opérateurs de concasseurs, les assistants des ouvriers de maintenance.

Catégorie C : Manœuvres

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

CHAPITRE III. *Salaires - Durée du travail*

Art. 3. Les salaires minimum et effectifs sont augmentés de 1,1% à partir du 1^{er} novembre 2019. Les salaires horaires minimums bruts sont fixés comme suit, au 1^{er} avril 2020, dans un régime de travail de 40 heures semaine, liés à l'indice santé lissé 107,31, pivot de la tranche de stabilisation 106,25 à 108,38.

Evolutie in functie van de anciënniteit

Hulpwerkman	EUR 13,5453
Na maximaal 3 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geoefende.	
Geoefende	13,9365
Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geoefende +.	
Geoefende +	14,1902
Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geschoolde.	
Geschoolde	
- 0 jaar	14,7456
- 3 jaar	15,3511
- 5 jaar	15,4723

Evolution en fonction de l'ancienneté

Manœuvre	EUR 13,5453
Après 3 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé.	
Spécialisé	13,9365
Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé +.	
Spécialisé +	14,1902
Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer qualifié.	
Qualifié	
- 0 an	14,7456
- 3 ans	15,3511
- 5 ans	15,4723

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde +	
- 0 jaar	15,5933
- na 3 jaar	16,1639
- na 5 jaar	16,2733

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié +	
- 0 an	15,5933
- après 3 ans	16,1639
- après 5 ans	16,2733

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 oktober 2019 wordt een ecocheque ter waarde van 200 EUR toegekend pro rata aan de arbeidsduur.

Pour la période du 1er janvier 2019 au 31 octobre 2019, un écochèque d'une valeur de 200 EUR est accordé au prorata du temps de travail.

Art. 4. De wekelijkse arbeidstijdregeling wordt op 38 uur vastgesteld vanaf 1 januari 1982. Er wordt één verlofdag per 20 werkdagen toegekend. Met werkdagen worden gelijkgesteld de feestdagen, de dagen kort verzuim, de dagen die aanleiding geven tot de betaling van het gewaarborgd weekloon, de dagen die voor vakbondsopleiding bestemd zijn en de recuperatiedagen.

De aldus verdiende verlofdagen zullen worden toegekend in december van elk jaar. In afwijking van wat voorafgaat, mogen er buiten de maand december afzonderlijk drie dagen worden genomen op grond van een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer, maar zij mogen in geen geval samen met de jaarlijkse vakantie worden genomen.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werklieden waarvan de arbeid wordt georganiseerd in 2 of 3 opeenvolgende ploegen op 1 april 2020 een bijslag van :

- 0,3331 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur;
- 0,4847 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur;
- 1,0647 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

Art. 4. Le régime hebdomadaire de travail est maintenu à 38 heures depuis le 1^{er} janvier 1982. Il est octroyé un jour de congé par 20 journées de travail, y étant assimilés les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et les jours de récupération.

Les jours de congé ainsi mérités seront octroyés en décembre de chaque année. En dérogation à ce qui précède, trois jours peuvent être pris séparément en dehors du mois de décembre par accord individuel entre l'employeur et le travailleur, mais ils ne peuvent en aucune façon être accolés aux vacances annuelles.

CHAPITRE IV. *Primes d'équipes*

Art. 5. Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent au 1^{er} avril 2020 un supplément de :

- 0,3331EUR par heure pour les prestations de 6 à 14 heures;
- 0,4847 EUR par heure pour les prestations de 14 à 22 heures;
- 1,0647 EUR par heure pour les prestations de 22 à 6 heures.

HOOFDSTUK V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 6. In toepassing van artikel 3bis van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

De minimumuurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen en de ploegenpremies worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex, die maandelijks door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie wordt vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad wordt bekend gemaakt.

Art. 7. De waarde van deze lonen en premies stijgt of daalt per schijf van 1 pct. bij elke beweging met hetzelfde percentage van de afgevlakte gezondheidsindex vanaf het spilindexcijfer.

Het eerste hogere spilindexcijfer wordt op 108,38 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus: 107,31 - 108,38 - 109,46 - 110,55 - 111,66 - 112,78...

Wanneer de derde decimaal van deze berekening gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens afgerond op de hogere eenheid. Wanneer zij lager is dan vijf, is zij te verwaarlozen.

Art. 8. De in artikelen 6 en 7 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

CHAPITRE V.

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

Art. 6. En application de l'article 3bis 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 horaires minimums, les salaires effectivement payés et les primes d'équipes 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. Ces salaires et primes 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 santé lissé à partir de l'indice-pivot.

Le premier indice-pivot à la hausse est fixé à 108,38.

Les pivots successifs à la hausse sont donc : 107,31 - 108,38 - 109,46 - 110,55 - 111,66 - 112,78...

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. La variation de salaires et primes visés aux articles 6 et 7 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice-pivot.

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 de welke de lonen niet gedesindexeerd werden.

HOOFDSTUK VI.

Premie voor het feest van "Sint· Barbara"

Art. 9. De werklieden ontvangen een premie van 17,35 EUR ter gelegenheid van het feest van "Sint Barbara". Deze premie wordt uitbetaald met het loon van de week waarin het feest valt.

HOOFDSTUK VII. *Eindejaarspremie*

Art. 10. Voor het jaar 2019 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2018 tot 31 oktober 2019.

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.

CHAPITRE VI.

Prime pour la fête de la "Sainte-Barbe"

Art. 9. Les ouvriers reçoivent une prime de 17,35 EUR à l'occasion de la fête de la "Sainte-Barbe". Cette prime est payée avec le salaire afférent à la semaine au cours de laquelle survient cette fête.

CHAPITRE VII. *Prime de fin d'année*

Art. 10. Pour l'année 2019, 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 qui s'établit du 1er novembre 2018 au 31 octobre 2019.

Voor het jaar 2020 wordt een eindejaarspremie toegekend die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2019 tot 31 oktober 2020.

De arbeiders die de onderneming verlaten, ontvangen de premie pro rata van de ontvangen brutolonen tijdens de referentieperiode.

Art. 11. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 12. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK VIII.

Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten

Art. 13. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkmans gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, welk ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Pour l'année 2020, 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 2019 au 31 octobre 2020.

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

Art. 11. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 12. 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 qui agira en conciliateur.

CHAPITRE VIII.

Intervention hebdomadaire dans les frais de transport

Art. 13. Les employeurs interviennent dans les frais de transport supportés par l'ouvrier pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Art. 14. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 19octies van 20 februari 2009 en nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, 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 in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnements voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK IX. *Terugbetaling van de opleiding*

Art. 15. Er zal aan de vakbonden een jaarlijks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de vakbondspremie gelden.

Art. 14. Sans préjudice de l'application des conventions collectives de travail n° 19octies du 20 février 2009 et n° 19/9 du 23 avril 2019, conclues au sein du Conseil national du travail, 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.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE IX. *Remboursement de la formation*

Art. 15. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé aux syndicats suivant les modalités de la prime syndicale.

HOOFDSTUK X. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 16. 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 die 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 en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de 1/2 van het verschil tussen het maandelijks netto referteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

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

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

HOOFDSTUK XI.

Toekenning van voordelen aan de georganiseerde werklieden

Art. 17. Vanaf het jaar 2019 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 145 EUR per jaar per werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de werknemers in werkloosheid met bedrijfstoelag.

CHAPITRE X. *Fin de carrière*

Art. 16. 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 de service 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 1/2 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 XI.

Octroi d'avantages aux ouvriers syndiqués

Art. 17. A partir de l'année 2019, 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 par an par travailleur inscrit au registre du personnel au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que pour les travailleurs en chômage avec complément d'entreprise.

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

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het jaar, maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie pro rata temporis worden betaald. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Voor iedere werknemer die tijdens het refertejaar meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet meer aan het voornoemde fonds. Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 145 EUR toekennen.

Art. 18. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklíeden 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.

HOOFDSTUK XII. *Uitzendarbeid*

Art. 19. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake. Indien, na de periode van vijftien dagen indienstneming, de werkgever de uitzendkracht wenst te behouden, moet hij de goedkeuring verkrijgen van de in het huidige paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisaties.

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 de plus d'un an durant l'année de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR.

Art. 18. 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 prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

CHAPITRE XII. *Travail intérimaire*

Art. 19. 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 dans la présente sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XIII. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 20. Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste dag van de eerste periode van het jaar afgeschaft.

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

HOOFDSTUK XIV. *Langdurige ziekte*

Art. 21. De arbeider met een anciënniteit van minstens 2 jaar, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, van een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XV.
Vorming en vorming van de jongeren

Art. 22. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werkopleidingsovereenkomsten.

Er zal worden onderhandeld over kaderovereenkomsten, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de op het niveau van het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door het paritair subcomité.

CHAPITRE XIII. *Suppression du jour de carence*

Art. 20. Depuis 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 XIV. *Maladie de longue durée*

Art. 21. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendrier consécutifs, d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

CHAPITRE XV.
Formation et formation des jeunes

Art. 22. 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. 23. Sectorale inzet om in overleg met de reizende permanent in het kader van de PEETERS-wet het volgende model te implementeren :

Garantie van 2 dagen training 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 vormingsdag (3 dagen vorming in totaal);
- 2021-2022 : 1 extra vormingsdag (4 dagen vorming in totaal);
- 2023-2024 : 1 extra vormingsdag (5 dagen vorming in totaal).

Die doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op PFI (Plan Formation Insertion), werkopleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het Forem en onderwijsinstellingen.

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waalse Gewest en de Franstalige Gemeenschap inzake opleiding en beroepsinschakeling.

Het "opleidingsfonds" wordt belast met het toezicht op de geleverde inspanningen en de verslaggeving aan het paritair subcomité. De werkwijze voor het toezicht wordt door de bestuursraad van het "opleidingsfonds" vastgelegd.

Art. 23. 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".

HOOFDSTUK XVI.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 24. De sector verbindt zich ertoe:

- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 62 jaar;
- de invoering van het recht op conventionele werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33 jaar beroepsverleden/20 jaar ploegwerk met nachtprestaties);
- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren.

Voormelde vier maatregelen zullen worden uitgevoerd door aparte collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

HOOFDSTUK XVII.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 25. De werkgevers verbinden zich ertoe alle mogelijke alternatieve maatregelen te bekijken voordat zij desgevallend tot ontslag overgaan gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In het geval van problemen, zal overlegd worden met de vakbondsvrijgestelden.

CHAPITRE XVI.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 24. Le présent secteur s'engage à :

- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans;
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 59 ans (système 33 ans de passé professionnel/20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit);
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans avec 40 années de carrière professionnelle ;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires.

Ces quatre mesures feront l'objet de conventions collectives de travail séparées conclues au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

CHAPITRE XVII.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 25. 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.

De werkgevers verbinden zich ertoe om geen ontslagen door te voeren om economische redenen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

HOOFDSTUK XVIII.

Vernieuwing, onderzoek en ontwikkeling

Art. 26. Overeenkomstig het voor de jaren 2009-2010 afgesloten 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 subcomité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermeerdering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog mee gedeelde inlichtingen gerespecteerd wordt.

Art. 26. 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.

HOOFDSTUK XIX.

Indienstneming, integratie of aan het werk houden van personen met beperkte mentale of fysieke capaciteiten al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of een beroepsziekte

Art. 27. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van 10 jaar in de sector zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden gepleegd.

CHAPITRE XIX.

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

Art. 27. A la condition expresse d'une ancienneté de 10 ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

HOOFDSTUK XX. *Anciënniteitsverlof*

CHAPITRE XX. *Congé d'ancienneté*

Art. 28. Ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een ancienniteit van minstens 15 volle jaren in de groevensector hebben, wordt er jaarlijks een dag verlof toegekend vanaf 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2020 wordt er jaarlijks een extra dag anciënniteitsverlof toegekend ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de onderneming hebben. Deze dag zal in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld op het moment van de jaarlijkse vakantieplanning. Bij gebrek aan overeenstemming zal deze door de werkgever worden gepland volgens de behoeften in verband met de organisatie van het werk.

HOOFDSTUK XXII. Zware beroepen

Art. 29. De partijen zijn het erover eens dat er een constructief debat over het thema van zwaar beroep nodig is. Dit zou kunnen worden geïnspireerd door het werk dat op dit thema is uitgevoerd binnen andere SCP's in de groevensector. De partijen verbinden zich ertoe deze kwestie samen te onderzoeken in het kader van een paritaire werkgroep, die onder andere verantwoordelijk zal zijn voor de verificatie of de door de andere sectoren vrijgegeven maatregelen kunnen worden omgezet in 102.02 en 102.04.

HOOFDSTUK XXIII. Werk bij warm weer

Art. 28. 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 1er janvier 2016.

A partir du 1^{er} janvier 2020, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire est octroyé annuellement aux travailleurs atteignant l'âge de 50 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 15 ans au sein de l'entreprise. Ce jour sera fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur au moment de la planification annuelle des congés. A défaut d'accord, celui-ci sera planifié par l'employeur en fonction des besoins liés à l'organisation du travail.

CHAPITRE XXII. Métiers lourds.

Art. 29. Les parties conviennent de la nécessité d'un débat constructif sur la thématique des métiers lourds. Celui-ci pourrait être inspiré des travaux menés sur ce thème au sein d'autres CP du secteur carrier. Les parties s'engagent à se pencher ensemble sur cette question dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui se chargera notamment de vérifier si les mesures dégagées par les autres secteurs peuvent être transposées en 102.04.

CHAPITRE XXIII. Travail par fortes chaleurs.

Art. 30. De sociale partners herinneren aan de bestaande wettelijke bepalingen inzake werk bij warm weer. Zij dringen met name aan op het verstrekken van hoofddeksels, verfrissende drankjes, geventileerde ruimten en rusttijden.

Art. 30. Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales existant en matière de travail par forte chaleur. Ils insistent en particulier sur la fourniture d'un couvre-chef, de boissons rafraîchissantes, la mise à disposition d'un local ventilé et l'octroi de périodes de repos.

HOOFDSTUK XXIV. *Bestaanszekerheid*

CHAPITRE XXIV. Sécurité d'existence.

Art. 31. De bestaande uitkering voor tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 november 2019 geïndexeerd. Vanaf die datum wordt dezelfde uitkering ook automatisch geïndexeerd op hetzelfde moment en op dezelfde manier als de salarissen.

Art. 31. L'indemnité de chômage temporaire existante est indexée avec effet au 1^{er} novembre 2019. A partir de cette date, cette même indemnité sera en outre indexée de manière automatique en même temps et de la même manière que les salaires.

HOOFDSTUK XXI. *Geldigheid*

CHAPITRE XXVI. *Validité*

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Art. 32. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Zij zal zwijgend worden verlengd voor een duur van één 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 één jaar, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

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.

De vroegere akkoorden die niet worden gewijzigd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing, zonder voorbehoud van de eventuele meer gunstiger akkoorden gesloten op ondernemingsniveau.

Les accords non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application, sans préjudice des accords éventuels plus favorables conclus au niveau des entreprises.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van ~~13/10/2020~~, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik

Samenwerkingsovereenkomst inzake opleiding, beroepsinschakeling en onderwijs in de sector van de hardsteengroeven (P.S.C. 102.02 en 102.04) bij toepassing van de kaderovereenkomst.

Deze overeenkomst wordt opgesplitst in specifieke overeenkomsten :

- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-fonds P.S.C. 102.02 102.04 - FOREm;
- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-fonds P.S.C. 102.02 102.04 - secundair onderwijs;
- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-fonds P.S.C. 102.02 102.04 - onderwijs voor sociale promotie.

Elke specifieke overeenkomst omvat de hoofddoelstellingen van de kaderovereenkomst.

Elke overeenkomst spitst zich toe op de 11 in de kaderovereenkomst vastgelegde krachtlijnen maar nog meer in het bijzonder op de volgende krachtlijnen :

Annexe à la convention collective de travail du ~~13/10/2020~~, conclue au sein de la Souscommission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège

Convention de collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur des carrières (S.C.P. 102.02 et 102.04) en application de la convention cadre.

Cette convention se déclinera en conventions spécifiques :

- une convention Région wallonne - fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - FOREm;
- une convention Région wallonne - fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - enseignement secondaire;
- une convention Région wallonne - fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - enseignement de Promotion sociale.

Chaque convention spécifique reprend les principaux objectifs de la convention cadre.

Chaque convention s'articule autour des 11 axes définis dans la convention cadre mais prend plus particulièrement en compte les axes suivants :

1. De bevordering en de opwaardering van de beroepen van de sector in samenwerking met het FOREm en het onderwijs waarbij ondersteuning wordt verstrekt door de vzw "Le Maillet d'or" via onder meer "Tecnipierre" en la "Fête de la Pierre";
 2. De vastlegging van opleidingsprogramma's in functie van de verschillende beroepen teneinde de CCPQ te staven;
 3. Bevorderen van bedrijfsstages in samenwerking met de FOREm voor de stagiaires in opleiding en het OIP; in samenwerking met het voltijds onderwijs voor technische en beroepsbekwaamheid en het alternerend leren;
 4. De uitbouw van taalopleidingen in samenwerking met het maison des langues van de provincie Luik;
 5. Doorvoeren op het niveau van het "opleidingsfonds" van een geregelde analyse van de arbeidsmarkt, de behoeften aan arbeidskrachten voor de verschillende beroepen en minstens een halfjaarlijkse bijsturing van de acties van het "opleidingsfonds" in overleg met de partners;
 6. Communicatie over de werkaanbiedingen van de bedrijven in de sector met de FOREm versterken op basis van de analyse van het "opleidingsfonds";
 7. Opdrijven van de opleidingen voor werkzoekenden met het oog op gelijke kansen wat betreft de toegang tot opleiding en werk voor alle doelgroepen. Er worden samenwerkingsverbanden opgezet tussen het "opleidingsfonds" en "Mire" om de doelgroepen OCMW en AWIPH te bereiken;
1. La promotion et la valorisation des métiers du secteur en collaboration avec le FOREm et l'enseignement en s'appuyant sur l'asbl "Le Maillet d'or" au travers notamment de "Tecnipierre" et la "Fête de la Pierre";
 2. La définition des programmes de formation en relation avec les différents métiers en vue d'alimenter la CCPQ;
 3. L'augmentation des stages en entreprise en relation avec le FOREm pour les stagiaires en formation et le PFI; en relation avec l'enseignement pour la qualification technique et professionnelle dans le plein exercice et la formation en alternance;
 4. Le développement des formations en langues en collaboration avec la maison des langues de la province de Liège;
 5. Procéder au niveau du "fonds de formation" à une analyse régulière du marché de l'emploi, des besoins en main-d'œuvre pour les différents métiers et une adaptation au minimum semestrielle des actions du "fonds de formation" en relation avec les partenaires;
 6. Renforcer sur la base de l'analyse du "fonds de formation" la communication au FOREm des offres d'emploi des entreprises du secteur;
 7. Renforcer la formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi pour tous les publics. Des collaborations seront organisées par le "fonds de formation" avec la "Mire" pour toucher le public des CPAS et de l'AWIPH;

8. Het "opleidingsfonds" gaat, in samenwerking met de FOREm, de voortgezette opleiding intensiveren van de werknemers van de sector op technisch gebied om aansluiting te vinden bij de evolutie van zowel de technologie als de talenkennis, zulks om de aanwezigheid van de sector op gebied van export te versterken. Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar de oudere en ervaren werknemers om hun inzetbaarheid te vrijwaren met het oog op een betere overdracht van hun knowhow aan de stagiairs en de nieuwe werknemers;
9. Het "opleidingsfonds" zal de vereiste contacten leggen met de competentiecentra en de hightechcentra om de mogelijkheden te overlopen om een beroep te doen op deze centra voor bepaalde functies en te onderzoeken of het mogelijk is of er kan worden bijgedragen tot de uitbouw en de opwaardering ervan;
10. Het "opleidingsfonds" zal overleggen met de commissie voor de erkenning van de competenties om na te gaan welke criteria kunnen worden ingevoerd om de werknemers zonder diploma maar wier competenties op beroepsvlak zijn erkend om hun kwalificaties te laten erkennen via de validatie van hun competenties;
11. Zoals bepaald in punt 7 zal het "opleidingsfonds" samenwerken met "Mire" om de beroepsinschakeling te ondersteunen.
8. Le "fonds de formation" va intensifier en collaboration avec le FOREm la formation continuée des travailleurs du secteur tant sur le plan technique pour suivre l'évolution de la technologie que dans le domaine des langues pour renforcer la présence du secteur au niveau de l'exportation. Une attention particulière sera réservée pour les travailleurs âgés et expérimentés pour maintenir leur employabilité en vue de favoriser la transmission de leurs connaissances aux stagiaires et aux nouveaux travailleurs;
9. Le "fonds de formation" prendra les contacts utiles avec les centres de compétences et de technologies avancées pour examiner les possibilités de recourir à ces centres pour certaines fonctions et évaluer la possibilité de contribuer au développement et à la valorisation de ceux-ci;
10. Le "fonds de formation" s'entretiendra avec la commission de la validation des compétences pour vérifier les critères à introduire pour permettre à des travailleurs ne disposant pas d'un diplôme mais qui sont reconnus pour leurs compétences dans leur métier de pouvoir faire reconnaître leur qualification au travers de la validation de leurs compétences;
11. Comme signalé au point 7, le "fonds de formation" sollicitera la collaboration avec la "Mire" en vue de soutenir l'insertion professionnelle.