

**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**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober
2020*

Arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van de
provincie Luik)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen 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, met uitzondering van de ondernemingen van de provincie Luik.

Met "werklieden" worden de werklieden en werkers bedoeld.

HOOFDSTUK II. *Bepalingen*

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

Categorie A : geschoolde werklieden

De schietmeersters, de herklovers, de loshouwers, 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*

Art. 3. De minimum en effectieve lonen worden verhoogd met 1,1% vanaf 1 november 2019. De minimum uurlonen van de in de artikelen 1 en 2 bedoelde werklieden worden op 1 april 2020, op basis van het 38-urenwerkweekstelsel, als volgt vastgesteld :

Evolutie in functie van de anciënniteit

Hulpwerkmán	14,4455 EUR
-------------	-------------

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

Geofefende	14,6608 EUR
------------	-------------

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

Geofefende +	14,8836 EUR
--------------	-------------

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

Geschoolde	EUR
0 jaar	15,2145
3 jaar	16,5938
5 jaar	16,7209

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde +	EUR
0 jaar	16,8485
3 jaar	17,4254
5 jaar	17,5340

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

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 4. In toepassing van artikel 3bis 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 op 1 april 2020 werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 107,31, spil van de stabilisatiereeks 106,25 à 108,38.

Art. 5. De bij de artikel 3 bepaalde lonen alsook de toeslagen en de premies bepaald in artikel 7 schommelen zowel naar de daling als naar de stijging met volledig verlopen schijven van 1 pct., overeenkomstig de onderstaande enuntiatieve en niet-restrictive tabel tot vaststelling van de indexcijfers die een schommeling van de lonen tot gevolg hebben :

Indexcijfers die bepalend zijn voor de stijging	Indexcijfers die bepalend zijn voor de daling
-	-
106,25	104,16
107,31	105,20
108,38	106,25
109,46	107,31
110,55	108,38
111,66	109,46
112,78	110,55
enz.	enz.

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.

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 worden.

Art. 6. De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat werd uitbetaald op het ogenblik van de bekendmaking van het indexcijfer waardoor die schommelingen worden veroorzaakt en zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand na die waarop dat indexcijfer betrekking heeft.

HOOFDSTUK V. *Ploegenpremies*

Art. 7. De werklieden waar het werk geregeld is in 2 of 3 opeenvolgende ploegen ontvangen vanaf 1 april 2020 een bijslag van :

- 0,3331 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur;
- 0,3471 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 14 en 22 uur;
- 0,7632 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 22 en 6 uur.

Vanaf 1 januari 2002, voor de werklieden die arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur verrichten, zal de toegekende bijslag dezelfde zijn als deze toegekend in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2001, gesloten in hetzelfde paritair subcomité, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de provincie Luik.

Feest van Sint-Niklaas

Art. 8. Op 6 december, ter gelegenheid van het feest van Sint-Niklaas, zal elke werknemer een "cadeaucheque" ter waarde van 24,79 EUR ontvangen.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 9. Wanneer de werklieden, tariefwerkers inbegrepen, bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een lagere looncategorie is ingedeeld, hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid een werk moeten uitvoeren dat in een hogere looncategorie is ingedeeld, ontvangen zij het loon van deze laatste categorie.

Voor de tariefwerkers wordt onder " gewoon loon " verstaan : het gemiddelde loon dat door de betrokken werklieden is verdiend gedurende tweemaal veertien dagen vóór de periode van veertien dagen waarin het gelegenheidswerk is verricht.

HOOFDSTUK VII. *Arbeidsduur*

Art. 10. De wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Voor het jaar 2019 wordt een eindejaarspremie toegekend, die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2018 tot 31 oktober 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. 12. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 13. 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 voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK IX.

Verstreken van veiligheidsschoeisel

Art. 14. De werkgevers stellen de werklieden veiligheidsschoeisel ter beschikking, bestaande uit bottines of laarzen met versterkte neuzen, zoals voorzien in artikel 158ter van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming.

HOOFDSTUK X.

Vergoeding van de reiskosten

Art. 15. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkman gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, wat ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 16. 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 abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XI. *Vakbondspremie*

Art. 17. Voor 2019 en 2020 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 effectieve werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Indien de werknemer die op 31 december van het jaar is ingeschreven geen volledig jaar heeft gewerkt, wordt er pro rata 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 storting die per werkgever en onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer noch effectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

Art. 19. Elke actie die tot gevolg heeft dat artikel 18 niet in acht wordt genomen, kan een vermindering met één vierde van de storting meebrengen; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 20. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden 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. 21. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds van de werklieden der groefbedrijf" worden éénmaal per jaar aan de vertegenwoordigers van de werkgevers voorgelegd terwijl dat de inspectie van de sociale wetten eventueel de aangiften en de bijdragen van de werkgevers controleert.

HOOFDSTUK XII.

Terugbetaling van de kosten voor opleiding

Art. 22. Er zal 24,79 EUR per jaar opleiding worden toegekend, en dit uitsluitend aan de rechthebbenden op de vakbondspremie.

HOOFDSTUK XIII. *Beëindiging van de loopbaan*

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 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 1/2 van het verschil tussen het maandelijks netto referenteloon 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 XIV. *Uitzendarbeid*

Art. 24. 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.

HOOFDSTUK XV. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 25. 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 XVI. *Langdurige ziekte*

Art. 26. De arbeider die minstens 2 jaar anciënniteit heeft, geniet ingeval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVII.

Vorming en vorming van de jongeren

Art. 27. 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/bekrachtigd door het paritair subcomité.

Art. 28. Sectorale inzet om in overleg met de reizende permanent in het kader van de PEETERS-wet het volgende model te implementeren :

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).

Deze doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op PFI (Plan Formation Insertion), werk-opleidingssystemen, 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 Franse 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 worden door de bestuursraad van het opleidingsfonds vastgelegd.

HOOFDSTUK XVIII.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 29. 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 XIX.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 30. De werkgevers verbinden zich ertoe alle mogelijke alternatieve maatregelen te bekijken voordat zij desgevallend tot ontslag overgaan gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd zal worden aangemoedigd.

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

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

HOOFDSTUK XX.

Vernieuwing en onderzoek in ontwikkeling

Art. 31. 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 meegedeeld inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XXI.

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. 32. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van tien jaar in de sector, zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK XXII. *Zware beroepen*

Art. 33. 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. *Anciënniteitsverlof*

Art. 34. 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.

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 XXIV. *Werk bij warm weer*

Art. 35. 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.

HOOFDSTUK XXV. *Bestaanszekerheid*

Art. 36. 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.

HOOFDSTUK XXVI. *Duur van de overeenkomst*

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Zij zal stilzwijgend worden verlengd voor een duur van één jaar tot het sluiten van een 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.

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.