

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**

Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire de l'industrie des car-  
rières et scieries de marbres de tout le territoire  
du Royaume**

**CCT n° 169665/CO/102.08  
du 14/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- Dans les tableaux cités en exemple à l'article 7, tableau 2, colonne de gauche, les trois derniers montants (« 111,18, 112,29 et 113,41 ») doivent être remplacé par « 111,19, 112,31 et 113,44 ».
- A l'article 17 « uitsluiting » doit être remplacé par « **lock-out** ».
- L'article 28, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Vanaf 1 januari 2016, wordt **per jaar** één einde loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben. ».

Correction du texte français :

- L'article 9 doit être corrigé comme suit : « Les ouvriers inscrits dans l'entreprise au 1er décembre 2021 percevront une prime de rattrapage brute unique de 125,00 EUR. Cette prime est calculée au prorata pour les ouvriers ayant un emploi à temps partiel et pour les ouvriers dont le contrat de travail débute en 2021, avec le nombre d'heures travaillées au numérateur et le nombre d'heures ~~travaillées~~ **à travailler** au dénominateur selon l'horaire applicable dans l'entreprise pour les salariés occupant un poste à temps plein. »

- L'article 32, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Depuis 2012, est octroyé un jour de congé ~~au travailleur~~ **à l'ouvrier** à temps plein ayant au moins 1 jour de travail effectif dans l'année civile et 20 années de service dans l'entreprise (en cas de travail à temps partiel, prorata sur la base du régime hebdomadaire de travail). La prise de ce congé est à fixer en concertation entre l'employeur et le travailleur concerné. A défaut de jour de congé, une prime d'ancienneté d'un montant équivalent sera payée. »

Correction dans les deux langues :

- La référence à l'« article 11 » à l'alinéa premier de l'article 15 doit être remplacée par « article **12** ».

**Décision du**

08 -



# **Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2021*

Arbeidsvoorwaarden

## **HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied***

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk ressorteren.

Onder "werklieden" worden : de arbeiders en arbeiders verstaan.

## **HOOFDSTUK II. *Lonen en premies***

Minimum uurlonen

Art. 2. Vanaf 1 januari 1984, is de arbeidstijdregeling vastgesteld op 38 uren per week.

De minimum barema uurlonen zijn de volgende op 1 januari 2021 :

	EUR
Groep 1	13,6281
Groep 2	14,1655
Groep 3	14,7328
Groep 4	15,1665

Deze schaalminima dienen te worden beschouwd als een gewaarborgd minimum uurloon, alle om het even welke premies inbegrepen, met uitsluiting van de ploegenpremie's.

Deze minimum uurlonen gelden voor de werklieden die met normaal rendement werken en stemmen overeen met de indexreeks 106,84 tot 107,90 (afgevlakte gezondheidsindex zoals gedefinieerd in de wet van 23 april 2015).

Aangezien deze lonen niet werden verlaagd bij het terugvallen van de afgevlakte index in september 2020 (107,85) onder de 107,90, heeft ook de eerste overschrijding van dit niveau in februari 2021 (107,93) geen invloed op de lonen en de premies.

Vanaf 1 december 2021 worden de werkelijke bruto uurlonen en de bruto minimum barema-uurlonen verhoogd met 0,08 EUR.

De minimum barema uurlonen zijn de volgende op 1 december 2021 :

	EUR
Groep 1	14,1210
Groep 2	14,6748
Groep 3	15,2592
Groep 4	15,7061

Art. 3. Aan de werklieden die in ploegen werken wordt bij hun uurlonen een minimumpremie uitbetaald die als volgt is vastgesteld op 1 december 2021 in een arbeidstijdregeling van 38 uren per week :

	EUR
Ochtendploeg	0
Namiddagploeg	0,9357
Nachtploeg	2,7697

De werkgever kan de gemiddelde premie als volgt berekenen :

Regeling van 38 uur/week

- voor de 3 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR} + 2,7697 \text{ EUR}) : 3 = 1,2351 \text{ EUR/uur};$$

- voor de 2 ploegen :

$$(0 \text{ EUR} + 0,9357 \text{ EUR}) : 2 = 0,4679 \text{ EUR/uur}.$$

Deze premies worden geïndexeerd zoals de lonen.

Art. 4. De werklieden hebben recht op het loon van hun beroepscategorie dat in artikel 2 is bepaald. Wanneer zij bij gelegenheid in een lagere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op hun gewoon loon. Wanneer zij bij gelegenheid in een hogere looncategorie moeten gaan werken, dan hebben zij recht op het loon van die categorie.

### HOOFDSTUK III.

#### *Koppeling van de lonen en de ploegenpremies aan de afgevlakte gezondheidsindex*

Art. 5. 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.

Op 1 januari 2021 is de spilindex 107,90.

Art. 6. Er zal geen negatieve toepassing van de index gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, voor zover de lonen tussen 106,84 en 107,90 schommelen. De lonen zullen aan indexcijfer 108,98 verhoogd worden.

Art. 7. Elke stijging van het indexcijfer van 1 pct. van zijn waarde geeft recht op een verhoging met 1 pct. van de lonen die op dat ogenblik betaald worden, behalve de bepalingen voorzien in artikel 6.

#### Uitzondering

Indien de lonen niet werden verlaagd bij het terugval-  
len van de afgevlakte index onder het laagste indexcij-  
fer van de reeks, heeft ook de eerste overschrijding  
van dit niveau geen invloed op de lonen en de pre-  
mies.

Voorbeeld :

Laagste indexcijfer van de reeks (basis 2013)	Hoogste indexcijfer van de reeks (basis 2013)
102,66	103,68
103,69	104,72
104,73	105,77
105,78	106,83
106,84	107,90
107,91	108,98
108,99	110,07

Bij toepassing van de afgevlakte gezondheidsindex  
zoals gedefinieerd in de wet van 23 april 2015 tot ver-  
betering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad  
van 27 april 2015) geeft dit volgende grenswaarden :

105,78	106,83	
106,84	107,90	
107,91	108,98	
108,99	110,07	
110,08	111,17	
111,18 <sup>49</sup>	112,28	
112,29 <sup>31</sup>	113,40	
113,41 <sup>44</sup>	114,53	

De waarde van het indexcijfer dat als hoogste grens  
van de reeks is aangegeven is het indexcijfer dat over-  
schreden moet worden om een nieuwe verhoging met  
1 pct. te veroorzaken.

Wanneer de derde decimaal van deze berekening ge-  
lijk 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.

De lonen die worden uitbetaald na de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks blijven bijgevolg onveranderd zolang de afgevlakte gezondheidsindex boven het begin van de reeks blijft en de volgende reeks nog niet bereikt heeft.

Voorbeeld : De uurlonen die betaald worden ingevolge de overschrijding van het hoogste grensindexcijfer van de reeks 106,84 - 107,90 blijven geldig zolang het indexcijfer tussen 107,91 en 108,98 schommelt.

Art. 8. De loonwijzigingen gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop het indexcijfer van de consumptieprijzen betrekking heeft.

#### HOOFDSTUK IV : *Premies 2021*

##### Artikel 9 Inhaalpremie

De werklieden die op 1 december 2021 in de onderneming ingeschreven zijn, ontvangen een eenmalige inhaalpremie van 125,00 EUR bruto. Deze premie wordt voor de werklieden met een deeltijdse betrekking en de werklieden waarvan de arbeidsovereenkomst start in 2021 pro rata berekend met in de teller het aantal gepresteerde uren en in de noemer het aantal te presteren uren volgens het uurrooster van toepassing in de onderneming voor de werknemers met een voltijdse betrekking.

Deze premie is ten laatste met het loon van de maand december 2021 betaalbaar.

##### Artikel 10 Corona premie

Conform de bepalingen van :

Voor RSZ: Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 29 juli 2021.

Voor Fiscaliteit, solidariteitsbijdrage en loonnorm: Wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie(1), BS 29 juli 2021, art. 56 tot 67.

ontvangen de werklieden onder de volgende voorwaarden een eenmalige Corona premie in de vorm van consumptiecheques voor een bedrag van 250 EUR netto.

- Onder contract bij de werkgever op het ogenblik van de uitbetaling
- Toekenning aan 25 EUR per maand waarin minstens één dag werd gewerkt, in de periode van januari 2021 tot oktober 2021.
- Worden gelijkgesteld met gewerkte dagen : de dagen met gewaarborgd loon ten gevolgen van ziekte of ongeval en werkloosheid omwille van economische redenen of slecht weer.
- Zijn vrijgesteld : de werkgevers die in 2021 reeds een minstens gelijkwaardig voordeel hebben toegekend aan hun werklieden.

Deze premie wordt in de loop van de maand december betaald.

## HOOFDSTUK V. *Eindejaarspremie*

Art. 11. De werklieden die op 1 december van het lopende jaar in de onderneming ingeschreven zijn, zullen vóór 31 december van het refertejaar een jaarlijkse eindejaarspremie van 169 uren (in 39-urenstelsel) of 164,66 uren (in 38-urenstelsel) van hun individueel loon op 30 november van het refertejaar ontvangen.

Onder "individueel loon" dient te worden verstaan: het uurloon verhoogd met de premies uitgedrukt per uur, met uitzondering van de ploegenpremies.

Hebben recht op de premie naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en voor zover zij tenminste 3 maand in dienst zijn in de onderneming :

- de werklieden die op 1 december van het refertejaar ingeschreven zijn.

Hebben recht op de premie naar rato van hun effectieve arbeidsprestaties en pro rata tot het refertejaar, zonder op 1 december van het refertejaar ingeschreven te zijn :



- de werklieden die door de werkgever werden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende of disciplinaire reden en voor zover zij tenminste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming;
- de gepensioneerden, de werkzoekenden met bedrijfsstoeslag en de rechthebbenden van de overleden werklieden voor zover zij in hun hoedanigheid als werklieden tenminste 3 maand van het refertejaar in dienst geweest zijn in de onderneming.

De effectieve activiteit van de onderneming en/of de afdelingen uitgedrukt in dagen is index 100 voor de berekening van de evenredige delen.

De dagen die verloren gingen door een arbeidsongeval, zullen worden beschouwd als effectief gewerkte dagen net als de dagen syndicale vorming.

De premies die in sommige ondernemingen worden betaald voor het patroonsfeest blijven behouden, maar worden beperkt tot 24,79 EUR.

## HOOFDSTUK VI.

### *Bijkomende uitkering in geval van werkloosheid*

Art. 12. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 27 en 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden, in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van het werk wegens vorst, sneeuw of ijzel, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering, die ten laste van hun werkgever valt.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst beslist de werkgever met instemming van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, van de meerderheid van het personeel, over de gepastheid om het werk volledig of gedeeltelijk stil te leggen wegens de in het 1ste lid van dit artikel opgesomde oorzaken, over de datum van deze stilligging en over de datum van de volledige of gedeeltelijke hervatting van het werk.

De oorzaken die vreemd zijn aan de onderneming, zoals de totale stillegging van de vervoersmiddelen, de schorsingen van de arbeid bij leveranciers of kopers, voor zover zij toegeschreven worden aan weerverlet, kunnen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering indien de onderneming, die enkel om deze vreemde redenen het werk moet staken, haar personeel uit dien hoofde werkloos stelt.

Art. 13. De in artikel 12 bepaalde uitkeringen zijn ook verschuldigd voor elke vorm van werkloosheid, uitgezonderd de technische werkloosheid. Zij worden gedurende maximum 30 dagen per jaar toegekend.

Art. 14. Het bedrag van de werkgeverstussenkomst betaald aan de werklieden bij tijdelijke werkloosheid wordt voor alle werklieden op 6,6307 EUR (bedrag op 1 januari 2017) per dag gebracht voor de eerste 30 dagen tijdelijke werkloosheid. Sinds 1 januari 2014 wordt het basisbedrag van 6,50 EUR immers geïndexeerd volgens het systeem van toepassing voor de lonen.

Sinds 1 januari 2012 en na de periode van de 30 eerste dagen tijdelijke werkloosheid vermeld in bovenstaande paragraaf wordt het bedrag van de werkgeversbijdrage dat aan de arbeiders wordt betaald bij tijdelijke werkloosheid, op 2 EUR per dag gebracht.

Dit bedrag werd vanaf 1 oktober 2017 geïndexeerd op basis van het systeem van toepassing voor de lonen.

De samenvoeging van deze uitkeringen en van de werkloosheidsuitkeringen is evenwel beperkt tot 90 pct. van het normale netto dagloon.

12

Art. 15. De in artikel 14 bedoelde dagen zijn die dewelke worden vergoed bij toepassing van de werkloosheidsreglementering.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde uitkering wordt nochtans ook toegekend, wanneer alle andere voorwaarden zijn vervuld, aan de werklieden die van het recht op werkloosheidsuitkeringen uitgesloten zijn, in de volgende gevallen :

1. wanneer zij de voorwaarden inzake stage die door de werkloosheidsreglementering worden gesteld, niet vervullen;
2. wanneer zij de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;
3. wanneer te hunnen opzichte krachtens de werkloosheidsreglementering, een sanctie werd toegepast.

Art. 16. De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover :

1. zij in de marmergroeven en -zagerijen die onder het Paritair Comité voor het groefbedrijf ressorteren tenminste negen maanden ingeschreven zijn vóór de datum van de eerste stillegging van het werk in het lopende kalenderjaar, waarvan drie maanden in de onderneming zelf;
2. zij in de onderneming niet meer dan één dag ongeoorloofd verzuim per maand aanwezigheid in deze onderneming tellen, met een maximum van negen dagen;
3. zij, vóór de datum van de uitbetaling van de uitkering, hun arbeidsovereenkomst voor werklieden niet hebben opgezegd of niet om een dringende reden door hun werkgever werden ontslagen.

Art. 17. De uitkering wordt niet toegekend voor de weerverletdagen wegens vorst, sneeuw of ijzel die in een periode van staking of uitsluiting vallen.

*lock-out*

Art. 18. De uitkering wordt rechtstreeks uitbetaald aan de arbeider door de werkgever die hem tewerkstelt.

De uitkering wordt uitbetaald op de gewone betaaldag van de lonen voor de periode waarin de stillegging zich heeft voorgedaan, of op een datum overeen te komen tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

## HOOFDSTUK VII. *Fonds voor bestaanszekerheid*

Art. 19. Er is een bijdrage voorzien van 0,92 pct. van de loonmassa geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die zal teruggestort worden aan het fonds voor bestaanszekerheid van de sector.

De partijen verbinden zich ertoe om een beraad binnen het sociaal fonds te voeren over de haalbaarheid van een vergoeding van de werknemer ingeval van langdurige ziekte.

## HOOFDSTUK VIII. *Syndicale premie*

Art. 20. Vanaf het boekjaar 2009, is de syndicale premie op 135 EUR/jaar gebracht. Deze premie werd verhoogd tot 145 EUR/jaar vanaf het boekjaar 2018.

## HOOFDSTUK IX. *Vorming en tewerkstelling*

Art. 21. 0,20 pct. van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden aangewend voor de vorming van de werklieden van de sector en voor de personen behorend tot de risicogroepen.

Het fonds voor bestaanszekerheid van de sector zal zorgen voor de opleiding en de beroepsvervolmaking van de werklieden die in dienst worden genomen in het kader van de brugpensioneringen of van de werklieden aan wie in hetzelfde kader wordt gevraagd andere functies uit te oefenen.

Art. 22. Over alle problemen betreffende het behoud van het tewerkstellingsniveau in de ondernemingen zal voortdurend op paritair niveau overleg worden gepleegd in de ondernemingsraden of met de vakbondsafvaardigingen.

Art. 23. De jaarlijks vormingspremie is opgeheven.

## HOOFDSTUK X. *Maaltijdcheques*

Art. 24. Sinds 1 april 2014, wordt aan het arbeiderspersoneel, per werkelijk gepresteerde dag, een maaltijdcheque met een nominale waarde van 6,75 EUR toegestaan, waarvan 1,09 EUR ten laste van de arbeider.

Aan de deeltijdse wordt één maaltijdcheque toegerekend per gepresteerde periode van 7 uur 36 in 38-urenstelsel of 7 uur 48 in 39-urenstelsel.

## HOOFDSTUK XI.

### *Carenzdag en opzeggingstermijnen*

Art. 25. Sinds 1 januari 2014, is er totale afschaffing van de carenzdag voor alle werklieden.

Art. 26. Er wordt naar het wettelijke kader verwezen betreffende de opzeggingstermijnen.

## HOOFDSTUK XII. *Werkbaar werk*

Art. 27. De sociale partners verbinden zich ertoe om op sector- en bedrijfsniveau alle wegen te onderzoeken om de gezondheid van de werknemers te beschermen (met name het einde van hun eindeloopbaan tijdscrediet, collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 et nr. 104) en om concrete en meetbare vooruitgang te realiseren, rekening houdend met bedrijfssituaties en de behoeften van werklieden.

De sociale partners verbinden zich ertoe om een werkgroep op te richten om de sectoriële maatregelen te evalueren. Deze werkgroep evalueert ook de maatregelen inzake de vormingsinspanningen voorzien in een specifieke CAO.

### HOOFDSTUK XIII. *Eindeloopbaanmaatregelen*

Art. 28. Vanaf 1 januari 2016, wordt één <sup>per jaar</sup> einde loopbaan verlofdag toegekend aan de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een effectieve aanwezigheid in de onderneming van 25 jaar hebben.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de leeftijdsvoorwaarde van 55 jaar teruggebracht tot 50 jaar.

Vanaf 1 januari 2022 wordt de leeftijdsvoorwaarde afgeschaft.

De partijen verbinden zich ertoe om een bijzondere aandacht te besteden aan de inrichting van het einde van de loopbaan, met name op de kwesties betreffende de werkorganisatie en de werkdruk (bij voorbeeld : problematiek van de eventuele vervangingen).

### HOOFDSTUK XIV. *Vervoerskosten*

Art. 29. Er zal toepassing zijn van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers (koninklijk besluit van 28 juni 2009 - Belgisch Staatsblad van 13 juli 2009).

Vanaf 1 september 2019 zal deze financiële bijdrage vanaf de eerste kilometer aan 100 pct. van het sociaal abonnement worden uitbetaald.

De werklieden ontvangen voor de vanaf 1 oktober 2017 effectief per fiets afgelegde km woon-werkverkeer een vergoeding van 0,23 EUR/km.

Deze vergoeding wordt verhoogd tot 0,24 EUR/km vanaf 1 september 2019.

## HOOFDSTUK XV.

*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 (beroeps)ziekte*

Art. 30. Na raadpleging met de sociale organen, zal men in de mate van het mogelijke personen met mentale en/of fysieke beperkingen, al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte, bevoordelen bij aanwerven, integreren en/of aan het werk houden.

## HOOFDSTUK XVI. *Kwartsstof*

Art. 31. Er zal naleving en toepassing zijn van het Europees sociaal akkoord met betrekking tot het kristal-  
lijn silica.

## HOOFDSTUK XVII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 32. Sinds 2012 wordt één verlofdag toegekend aan de voltijdse arbeider met minstens 1 effectieve werkdag in het kalenderjaar en 20 dienstjaren in de onderneming (in geval van deeltijdse arbeid : pro rata op basis van het wekelijkse arbeidsstelsel). Het moment waarop dit verlof wordt genomen, wordt bepaald in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. Als er geen verlofdag wordt gegeven, zal een anciënniteitspremie voor een equivalent bedrag worden betaald.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de voorwaarde van 20 dienstjaren gereduceerd tot 15 dienstjaren.

## HOOFDSTUK XVIII. *Duur van de overeenkomst*

Art. 33. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

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

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.