

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

Convention collective de travail du 26 juin 2026

Classification professionnelle et conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application - Classification - Salaires horaires*

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

Par "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

Elle a pour but de coordonner et d'actualiser les conventions collectives de travail existantes et ne peut porter préjudice aux conventions d'entreprises plus favorables déjà conclues, ni aux régimes salariaux plus favorables effectivement appliqués.

Art. 2. Classification :

Fonction exercée -	Catégorie -	Article -	Service -
Ciseleur	1	7	Taille mécanique
Manœuvre lourd	5		
Aide-magasinier	5		
Aide-mineur	5		
Ouvrier débutant	5		
Conducteur auto-élévateur <10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes		5	
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes		5	
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique		5	
Chauffeur camions <20 tonnes	7		
1 ^{er} machiniste à cliver	7		
Grutier	7		

2e metteur de chaînes	7		
Pontier	7		
Opérateur chaîne de débitage (pas débiteur)		7	
Opérateur train à polir	7		
Opérateur boucha/flammeuses	7		
1 ^{er} metteur de chaînes	9		
Meuleur		7	Taille mécanique
Débiteur		7	Taille mécanique
Débiteur moulureur		7	Taille mécanique
Foreur		5	Concasreur
Pétardeur		5	Concasreur
Opérateur scieries-armures	12		
Magasinier	14		
Rocteur à blocs	20		
Graisneur	7		
2 ^{ème} mécanicien		7	Atelier entretien
2 ^{ème} électricien		7	Atelier entretien
2 ^{ème} électro-mécanicien		7	Atelier entretien
Chauffeur camions>20 tonnes	20		
Opérateur/règleur chaîne débitage		7	
Tailleur de pierre	21	6	
Tailleur de pierre + masticqueur	21	6	
Opérateur Haveuse	21	6	
Opérateur foreuse hydraulique	21	6	
Opérateur machine à fil	21	6	(barème idem haveur)
Rocteur de buffet		4	
1 ^{er} électricien		7	Atelier entretien
Soudeur		7	Atelier entretien
Mineur		9	
1 ^{er} mécanicien		7	
1 ^{er} électromécanicien		7	
Opérateur concasreur		5	

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,7192 EUR (au 1^{er} janvier 2025) en régime de travail de 39 heures/semaine, indexé et intégré dans le salaire et lié à l'exercice de la fonction de brigadier.

Les salaires horaires repris dans les articles suivants de ce chapitre (articles 3 à 9) sont ceux fixés au 1^{er} janvier 2025, à l'indice santé lissé 130,42.

Art. 3. Salaires horaires dans les différents régimes de travail.

Catégories	Régime de 40 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 39 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 38 h/semaine	Prime de production comprise
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ère	16,6236	-	17,0498	-	17,4985	-
2ème	16,7476	-	17,1770	-	17,6290	-
3ème	16,7810	-	17,2113	-	17,6642	-
4ème	16,8026	16,9256	17,2334	17,3596	17,6869	17,8164
5ème	16,8528	16,9553	17,2849	17,3900	17,7398	17,8476
6ème	16,9234	17,0262	17,3573	17,4628	17,8141	17,9223
7ème	16,9502	17,0491	17,3848	17,4863	17,8423	17,9465
8ème	16,9881	-	17,4237	-	17,8822	-
9ème	17,0396	17,1397	17,4765	17,5792	17,9364	18,0418
10ème	17,0741	-	17,5119	-	17,9727	-
11ème	17,1153	-	17,5542	-	18,0162	-
12ème	17,1355	-	17,5749	-	18,0374	-
13ème	17,1573	-	17,5972	-	18,0603	-
14ème	17,2132	-	17,6546	-	18,1192	-
15ème	17,2144	-	17,6558	-	18,1204	-
16ème	17,2349	-	17,6768	-	18,1420	-
17ème	17,2847	-	17,7279	-	18,1944	-
18ème	17,3079	-	17,7517	-	18,2189	-
19ème	17,3296	-	17,7739	-	18,2416	-
20ème	17,3792	-	17,8248	-	18,2939	-
21ème	17,7230	-	18,1774	-	18,6558	-
22ème	18,2859	-	18,7548	-	19,2483	-
23ème	18,5286	-	19,0037	-	19,5038	-

N.B. : les salaires ci-dessus s'entendent outils compris (rocteurs de buffet, rocteurs à blocs).

Art. 4. Le barème de formation du rocteur de buffet est le suivant :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
Départ (rocteurs à blocs)	17,7441	18,1991	18,6780
Rocteur 3 mois	17,8870	18,3456	18,8284
Rocteur 6 mois	18,0300	18,4923	18,9789
Rocteur 9 mois	18,1733	18,6393	19,1298
Rocteur 12 mois	18,3384	18,8086	19,3036

Aux "Carrières du Hainaut" les quatre majorations trimestrielles sont à majorer de 0,0327 EUR.

Art. 5. Les catégories ci-dessous sont payées aux salaires minimums de :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
Conducteur auto- élévateur < 10 tonnes	16,9465	-	17,3810	-	17,8384	-
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes	17,4824	-	17,9307	-	18,4026	-
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique	16,9465	17,6617	17,3810	18,1146	17,8384	18,5913
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes	16,9465	-	17,3810	-	17,8384	-
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes	17,6617	-	18,1146	-	18,5913	-

Personnel affecté aux installations de concassage :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	De	à
Conducteur de camions de <20 tonnes	17,5199	-	17,9691	-	18,4420	-
Conducteur de camions de 20 tonnes et plus-	17,8830	-	18,3415	-	18,8242	-
Opérateur de concasseur	18,0048	18,2489	18,4665	18,7168	18,9525	19,2093
Foreur - pétardeur	17,0693	17,7473	17,5070	18,2024	17,9677	18,6814

Art. 6. Les mastiqueurs n'ont pas de salaire fixe; ils reçoivent un supplément sur leur salaire de tailleur de pierre au moment où ils deviennent mastiqueurs, soit :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
	0,1229	0,1260	0,1293

Art. 7. Les salaires des travailleurs d'atelier d'entretien et de la taille mécanique, sont les suivants :

a) Atelier d'entretien

	En régime 40 heures/se- maine	En régime 39 heures/se- maine	En régime 38 heures/se- maine
	EUR	EUR	EUR
Soudeur	17,8124	18,2691	18,7499
1 ^{er} électricien	17,8124	18,2691	18,7499
2 ^{ème} électricien	17,5617	18,0120	18,4860
1 ^{er} ajusteur-mécanicien	17,9101	18,3693	18,8527
1 ^{er} électromécanicien	17,9101	18,3693	18,8527

b) Taille mécanique

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Départ	16,7188	17,0547	17,1475	17,4920	17,5988	17,9523
Après 3 mois	17,2931	17,2931	17,7365	17,7365	18,2033	18,2033
Après 6 mois	17,5139		17,9630		18,4357	
Après 12 mois	17,6878	17,5151	18,1413	17,9642	18,6187	18,4369
Après 18 mois		17,6878		18,1413		18,6187
Elite	17,7300	17,7788	18,1846	18,2347	18,6631	18,7146

[illegible]

Art. 8. Les scieurs au diamant non-stop reçoivent :

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0724 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine ;
- 0,0743 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine ;
- 0,0763 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

b) soit une prime dont le montant est déterminé au sein de chaque entreprise.

Art. 9. Les travailleurs qui ont obtenu le brevet de mineur bénéficient du salaire de :

- 17,8484 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine ;
- 18,3060 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine ;
- 18,7877 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

CHAPITRE II. *Primes d'équipes - horaires décalés*

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, les primes d'équipes sont fixées comme suit au 1^{er} janvier 2025, à l'indice santé lissé 130,42. Les primes d'équipes sont indexées comme les salaires (cfr. article 12).

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,7415 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,7305 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,7605 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,8005 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,7805 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,8742 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

Ces suppléments seront accordés aux travailleurs prestant à horaire décalé pour autant que le décalage d'horaire corresponde à une des pauses existantes dans l'entreprise.

En cas de suspension momentanée du régime d'équipes, les employeurs s'efforceront d'utiliser les travailleurs visés dans une catégorie correspondant au salaire antérieur, supplément pour travail en équipes inclus.

Par l'application de cet article, dans certaines entreprises, les mentions 6 heures, 14 heures et 22 heures sont respectivement remplacées par 5 heures, 13 heures et 21 heures.

CHAPITRE III. *Primes pour travaux difficiles*

Ces primes sont celles fixées au 1^{er} janvier 2025, à l'indice santé lissé 130,42

Art. 11. a) Travaux dans une caisse ou suspendu dans le vide pour peignage du mur : prime horaire égale à 20 p.c. du salaire de base.

b) Réparation du pont au-dessus de l'extraction • limité à la réparation des fils de trolley :

- prime horaire de 0,2078 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine ;
- prime horaire de 0,2131 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine ;
- prime horaire de 0,2187 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

c) Fixation d'une poulie, ou remise d'une corde dans la gorge d'une poulie fixée au mur d'extraction lorsque ce travail se fait dans une caisse au-dessus de l'extraction :

- prime horaire de 0,5403 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine ;
- prime horaire de 0,5542 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine ;
- prime horaire de 0,5688 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

d) Travaux à poteaux durant l'hiver, limités au travail effectué quand la carrière est arrêtée pour cause d'intempéries d'hiver : prime horaire de 0,0908 EUR.

Les primes déjà octroyées, plus favorables que celles prévues ci-dessus, resteront d'application.

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

Art. 12. a) En application de l'article 3 bis de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, remplacé par la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

b) Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés, ainsi que les différentes primes sont rattachés à l'indice santé lissé des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge, sauf exceptions mentionnées dans la présente convention.

Art. 13. 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, à partir de l'indice-pivot.

Les salaires, primes d'équipes fixés par la présente convention collective de travail sont fixés à l'indice santé lissé 130,42.

Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application, il est fixé à 130,97. Les pivots successifs à la hausse sont donc : 132,28 – 133,60 – 134,94 – 136,29 – 137,65 – 139,03 – 140,42 ...

A partir de janvier 2026, l'indice santé (base 2013 = 100) est remplacé par l'indice santé (base 2025 = 100). La conversion des indices santé (base 2013 = 100) en indices santé (base 2025 = 100) s'obtient en appliquant un coefficient multiplicateur de 0,7376.

Les pivots 133,60 – 134,94 – 136,29 – 137,65 – 139,03 – 140,42 ... deviennent donc 98,54 – 99,53 – 100,53 – 101,54 – 102,56 – 103,59

Art. 14. La variation à la hausse de salaires et primes visée à l'article 12 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice-pivot.

En cas de franchissement de l'indice-seuil pivot par l'indice santé lissé (indexation négative), les salaires barémiques et effectifs ne seront pas désindexés, et ce aux conditions suivantes :

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

CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 15. a) Une allocation annuelle est octroyée proportionnellement aux heures prestées et assimilées. Elle est également octroyée aux ayants droit d'un travailleur décédé au cours de l'exercice social, aux travailleurs en chômage avec complément d'entreprise ou pensionnés. Elle est également payée au prorata temporis aux travailleurs quittant l'entreprise à l'exclusion des cas de démission et de licenciement pour faute grave.

b) En ce qui concerne les "Carrières du Hainaut", les conditions d'octroi font l'objet d'une convention d'entreprise.

c) La prime de fin d'année sera de 2 002,76 EUR, référence de calcul : 1 700 heures/an prestées et/ou assimilées.

d) Cette prime est payable avant le 25 décembre de chaque année au personnel présent le 30 novembre, sauf cas prévu au § 1er.

Ce montant est soumis aux dispositions relatives à la prime de fin d'année sauf en ce qui concerne les jours de chômage, ceux-ci étant assimilés à des jours de travail.

Sont assimilées à des heures de travail effectif :

- les heures consacrées à l'accomplissement des missions syndicales;
- la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation;
- les heures d'études, de formation syndicale et de formation aux conseils d'entreprise, limitées à un maximum de 80 heures;
- les heures de travail perdues à la suite d'un accident sur le chemin du travail, à concurrence de 480 heures par an;
- les accidents de plus de 30 jours civils sont payés par l'assurance (prime de fin d'année comprise), ils ne sont pas assimilés et ne sont pas comptabilisés dans les 480 heures par an, pour la durée qui excède les 30 jours;

- les accidents de moins de 30 jours civils sont assimilés par l'employeur ;
- les heures de travail perdues par suite de maladie, à concurrence de 400 heures par an ;
- les règlements particuliers et spécifiques dans les différentes entreprises sont toujours d'application ;
- l'assimilation des raisons impérieuses ;
- les heures de travail perdues à l'occasion de grèves et de manifestations syndicales nationales, interprofessionnelles et en front commun, à concurrence de 3 jours maximum durant la période de référence (entre le 1^{er} décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement)

N'est pas assimilée :

La maladie de moins de 10 jours ouvrables consécutifs.

Le taux horaire de référence est celui en vigueur, respectivement au 31 décembre 2025 pour l'année 2025 et au 31 décembre 2026 pour l'année 2026.

Art. 16. Les travailleurs qui ne totalisent pas plus de deux jours d'absence injustifiée dans la période de référence, ont droit à l'entièreté de la prime de fin d'année.

Cette prime est réduite, par année de référence, comme suit :

- a) pour 3 jours à 5 jours d'absence injustifiée : de 25 p.c. ;
- b) pour 6 jours à 10 jours d'absence injustifiée : de 50 p.c. ;
- c) pour 11 jours et plus d'absence injustifiée : les travailleurs n'ont pas droit à la prime.

Art. 17. Pour le travailleur qui entre au service d'un employeur pendant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'entreprise pendant l'année de référence ; les jours d'absence injustifiée à prendre en considération sont également fixés proportionnellement au nombre de mois travaillés durant l'année de référence.

CHAPITRE VI . *Prime d'assiduité*

Art. 18. En 2023, la prime d'assiduité sera calculée sur base d'un salaire moyen de 16 EUR/heure (en régime de travail de 39 heures/semaine).

A partir de 2024, la prime d'assiduité sera calculée sur base d'un salaire moyen de 16 EUR/heure indexé en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé, entre le 1^{er} décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement.

A partir de 2026, la prime d'assiduité sera calculée sur base du salaire réel de chaque travailleur, à la date du calcul (30 novembre de l'année d'exercice).

Année -	Salaire moyen de base pour le calcul de la prime (EUR/heure)
2023	16
2024	16,5477
2025	16,9099
2026	Salaire réel

Par jours prestés annuellement, les travailleurs qui totalisent entre :

Jours d'absence -	Calcul de la prime de fin d'année -
0 et 5	4 heures en plus
6 et 10	3 heures en plus
11 et 15	2 heures en plus
Plus de 15	0 heure en plus

Toutes absences confondues sauf :

- Missions syndicales et chômage économique et/ou intempéries.
- Heures de travail perdues à l'occasion de grèves et de manifestations syndicales nationales, interprofessionnelles et en front commun, à concurrence de 3 jours maximum durant la période de référence (entre le 1^{er} décembre de l'année précédant le paiement et le 30 novembre de l'année du paiement)

CHAPITRE VII. *Fête patronymique des "IV saints Couronnés"*

Art. 19. Depuis 1993, une prime annuelle de 57,51 EUR est octroyée à tous les travailleurs sous contrat le 8 novembre et qui ont presté au moins 1 jour depuis le 8 novembre de l'année précédente.

Depuis le 1er janvier 1994, cette prime a été indexée relativement à l'indice du mois précédant le paiement. Cette disposition n'a plus été d'application depuis la convention 2005-2006, jusque et y compris la convention 2015-2016.

En 2017, la prime a été portée à 95 EUR, avec indexation relativement à l'évolution de l'indice santé lissé, entre le mois de novembre de l'année précédant le paiement et le mois d'octobre de l'année du paiement. Les paiements auront lieu systématiquement en novembre.

L'évolution de la prime est la suivante :

-	EUR -
1993	57,51
1994	58,08
1995	58,65
1996	59,84
1997	61,03
1998	61,65
1999	70,92
2000	72,68
2001	74,54
2002	75,51
2003	76,71
2004	78,03
2005	78,03
2006	78,03
2007	78,03
2008	78,03
2009	78,03
2010	78,03
2011	78,03
2012	78,03
2013	78,03
2014	78,03
2015	78,03
2016	78,03
2017	95,00
2018	96,77
2019	97,65
2020	98,68

2021	101,18
2022	111,14
2023	113,10
2024	117,06
2025	119,42
2026	A indexer

Le jour des IV Saints Couronnés (8 novembre) est reporté s'il tombe un samedi ou un dimanche.

CHAPITRE VIII. *Travail du samedi*

Art. 20. Le travailleur, appelé par l'employeur à prester le samedi à partir de 6 heures du matin bénéficie d'un sursalaire de 35 p.c., à l'exclusion :

- a) du personnel travaillant en régime de 6 jours/semaine;
- b) du personnel travaillant à 3 pauses, pour lequel le salaire se calcule sur un temps maximum de 40 heures/semaine;
- c) du personnel travaillant le samedi en heures supplémentaires et bénéficiant du sursalaire légal.

CHAPITRE IX. *Remboursement des frais de transport*

Art. 21. Sans préjudice de l'application des dispositions légales concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, les travailleurs bénéficient au 1^{er} janvier 2025 d'une indemnité indexée de 0,1128 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice santé lissé 130,42.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de (1er janvier 2025 – indice santé lissé 130,42) :

- 0,0596 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine ;
- 0,0611 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine ;
- 0,0627 EUR l'heure en régime de travail de 38 heures/semaine.

En cas d'utilisation des transports en commun et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,1128 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21, l'intervention patronale s'élève à 100 p.c. du coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun.

Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19.

En cas d'utilisation de son propre moyen de transport et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,1128 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à 100% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun.

Durant les mois de mai, juin et juillet 2026, l'intervention patronale s'élèvera temporairement à 110% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun.

Pour les travailleurs qui se déplacent à vélo, le remboursement des frais de déplacement s'effectuera suivant les dispositions légales.

Art. 22. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE X. *Sécurité d'emploi*

Art. 23. Depuis le 1er janvier 2011, le nombre maximum de contrats à durée déterminée successifs est limité à quatre pour une durée globale d'occupation de 24 mois.

A partir du 1^{er} janvier 2026, la durée totale de la succession de contrats d'intérim, de contrats à durée déterminée, de contrats de remplacement et de contrats pour un travail nettement défini ne pourra excéder 2 ans. Dans les entreprises où la limitation est déjà effective, PFI (plan de formation-insertion) compris, cette règle est maintenue.

A partir du 1^{er} janvier 2026, le recours à des contrats successifs d'intérim pour un même poste / une même mission ne pourra excéder une durée totale de 6 mois.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent, pour la durée de la convention, à mener séparément et conjointement des actions concrètes permettant :

- a. de lutter contre le dumping social,
- b. de favoriser l'adoption par les autorités publiques des cahiers de charges contenant des clauses sociales et environnementales,
- c. de promouvoir le secteur.

Ces actions seront de nature à favoriser l'activité dans le secteur et permettront donc d'assurer au mieux l'emploi actuel.

Au cas où la situation se dégraderait, les employeurs s'engagent à établir, dans la mesure du possible, après concertation entre parties, un roulement du personnel mis en chômage temporaire pour raisons économiques, de manière à réduire son impact sur les travailleurs en cause.

Si, à l'avenir, une entreprise doit être confrontée à des difficultés économiques graves, sa direction informe préalablement les responsables syndicaux et prend leur avis sur les mesures qu'elle juge devoir prendre sur le plan social.

Lors de la concertation qui s'en suivra, les partenaires recommandent dans les mesures envisagées, l'examen de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999).

CHAPITRE XI. *Durée du travail*

Art. 24. Depuis le 1er juillet 2005, quatre régimes de travail existent :

- a) régime de travail de 40 heures/semaine avec octroi de 18 jours de repos compensatoires ;
- b) régime de travail de 39 heures/semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires ;
- c) régime de travail de 38 heures/semaine avec octroi de 6 jours de repos compensatoires ;
- d) régime de travail de 37 heures/semaine sans octroi de jours de repos compensatoire.

CHAPITRE XII. *Indemnité de formation*

Art. 25. Une indemnité annuelle de formation d'un montant de 120,27 EUR, augmentée de 5,5 p.c. pour frais administratifs, est octroyée pour l'année 2025.

Pour 2026, cette indemnité reste fixée à 120,27 EUR, payable dans le courant de l'année (en sus des frais administratifs).

Conformément au chapitre XVII de la présente convention collective de travail, ces indemnités seront versées au "Fonds social des ouvriers carriers".

CHAPITRE XIII. *Mission et formation syndicale*

Art. 26. Le crédit accordé pour les cours de formation est de 5 jours par année et par délégué effectif ou suppléant au comité pour la prévention et la protection au travail et au conseil d'entreprise.

Ce crédit forme un total qui peut être utilisé par les organisations syndicales en accord avec les employeurs représentés en sous-commission paritaire.

Les délégués disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leurs missions syndicales.

Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.

La mission syndicale extérieure sera élargie en vue de permettre aux délégués d'assister à des funérailles de parents et alliés au premier degré d'un travailleur et ce quel que soit le statut de ce dernier.

En cas de mission interne, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

CHAPITRE XIV. *Indemnités d'accidents du travail*

Art. 27. Les indemnités d'accidents de travail seront payées dès que l'organisme assureur aura reconnu l'accident et aux mêmes périodes que le paiement des salaires.

CHAPITRE XV. *Assurance hospitalisation*

Art. 28. Pour tout travailleur, l'employeur s'engage à souscrire une assurance hospitalisation sectorielle (contrat collectif).

En 2025, l'intervention annuelle de l'employeur s'élève à 240 EUR par travailleur (20 EUR par mois).
A partir de 2026, l'intervention annuelle de l'employeur s'élève à 340,92 EUR par travailleur (28,41 EUR par mois).

La possibilité est laissée aux entreprises du secteur de négocier une intervention annuelle de l'employeur plus importante.

Les employeurs interviennent, durant la durée de la présente convention collective de travail, pour 100 EUR dans la franchise (pour le travailleur et les membres ayant-droit de sa famille), à raison d'un accident par année sinistre.

Il y a étendue de la garantie aux prépensionnés avec les modalités de franchise similaires aux travailleurs actifs, sur la base d'un volontariat, au plus tard à la date de la prise de la prépension.

Un groupe de travail restreint, constitué de représentants des employeurs et des organisations syndicales, explorera, avec les compagnies d'assurance, les pistes possibles pour réduire le montant des primes. Une première réunion se tiendra avant le 30 juin 2026.

CHAPITRE XVI. *Chèque-cadeau*

Art. 29. Chaque année, depuis 2013, à l'occasion de la Saint-Nicolas, chaque travailleur inscrit au registre du personnel, ayant presté 1 jour dans l'année de référence, bénéficiera d'un chèque-cadeau d'une valeur de 35 EUR. Ce chèque remplace celui anciennement délivré à l'occasion de la fête de la Communauté française.

A partir du 1^{er} janvier 2026, la valeur du chèque-cadeau est portée à 40 EUR.

CHAPITRE XVII. *Prime syndicale*

Art. 30. A partir de l'exercice 2018, les employeurs se sont engagés 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, + frais administratifs, par travailleur effectif inscrit au registre du personnel ainsi que pour les prépensionnés au 31 décembre précédent.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR. Ces montants ne sont pas indexés.

Art. 31. 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.

Toute action ayant pour effet la non-observance des points cités à l'alinéa 1^{er} du présent article 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. 32. 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 trois organisations syndicales reconnues et occupés dans les carrières de petit granit le 31 décembre ainsi qu'aux travailleurs pensionnés, aux travailleurs prépensionnés, aux travailleurs licenciés pour raisons économiques, aux travailleurs en formation individuelle dans l'entreprise et aux ayants droit des travailleurs décédés pendant l'exercice de référence.

Art. 33. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis pour approbation, une fois par an, et au plus tard le 1er juin, à l'examen du représentant des employeurs et à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

CHAPITRE XVIII. *Chômage temporaire*

Art. 34. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à charge de l'employeur, au paiement d'une indemnité journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, pour des raisons de chômage temporaire.

Art. 35. A partir du 1er janvier 2013, l'indemnité complémentaire au chômage garantit 90 p.c. du salaire journalier net (primes incluses) augmenté de la part patronale du ticket repas.
L'augmentation de la part-patronale du ticket repas à 8,91 € impactera le calcul de l'indemnité complémentaire au chômage temporaire dès le 1^{er} janvier 2026.

Pour les travailleurs n'ayant pas droit aux allocations de chômage, les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de les employer à différentes tâches adaptées aux circonstances du moment. Au cas où ils ne peuvent être occupés, l'indemnité complémentaire sera calculée par rapport à une allocation de chômage théorique, c'est-à-dire celle qu'ils auraient touchée comme ayant droit.

Art. 36. La décision d'arrêter ou de ne pas arrêter le travail est prise par l'employeur (en cas d'arrêt, communiqué au personnel par affichage habituel) qui apprécie les difficultés de travail et prend toutes les informations possibles à l'intérieur et à l'extérieur de la société sur l'évolution probable des conditions techniques et climatiques.

En cas de contestation, cette décision est prise après contact direct avec le délégué ouvrier principal, accompagné - là où il en existe - d'un délégué du comité pour la prévention et la protection au travail et, si nécessaire, après réunion paritaire des délégués des employeurs et des ouvriers des entreprises du bassin. Cette réunion est convoquée d'urgence, le jour même si possible.

Lorsque la décision d'arrêt de travail survient, l'information est disponible sur le répondeur téléphonique prévu à cet effet au plus tard à 21 heures.

La décision de reprise du travail et la date de cette reprise sont communiquées au personnel selon la même procédure.

Art. 37. Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation partielle ou totale des moyens de transport, la suspension du travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, ne peuvent donner lieu au paiement de l'indemnité si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 38. L'indemnité journalière citée à l'article 35 n'est due aux travailleurs visés par la présente convention que si, pendant les heures précédant immédiatement l'arrêt de travail (par exemple : la veille), ils ont personnellement montré la bonne volonté nécessaire dans les conditions climatiques rendues difficiles par la neige, le gel ou le verglas.

En particulier, en cas de neige et/ou verglas survenant durant ces heures, le personnel doit avoir accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre d'effectuer le travail jusqu'à l'arrêt ordonné par l'employeur. Ces prestations doivent s'exécuter dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 39. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries de gel, de neige ou de verglas survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 40. En cas de nécessité et sans qu'il y soit toutefois recouru systématiquement, l'employeur a la possibilité d'occuper les travailleurs, visés à l'article 35 dans un autre secteur non atteint par les intempéries et/ou non atteint par les raisons économiques, à des occupations conformes à leurs capacités.

Art. 41. Un complément d'allocation, calculé sur 2,5 p.c. du salaire normal journalier net est payé en cas de chômage pour intempéries uniquement.

Ce complément compense l'effet de non-assimilation des journées perdues pour intempéries par la "Caisse de vacances annuelles" pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Ce complément est payé lors de la première paie qui suit le 30 juin.

Cette allocation est majorée de 5 p.c. du salaire normal journalier net pour les travailleurs bénéficiant, au moment des intempéries, d'un salaire inférieur à celui de la première catégorie du barème des salaires.

Art. 42. Les travailleurs visés à l'article 35 ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

- a) qu'ils soient demeurés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt du travail dans l'entreprise ;

- b) qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'indemnité remis un préavis de rupture du contrat de travail ou reçu congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 43. L'allocation est payée directement au travailleur par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 44. Durée de l'indemnisation

Les allocations fixées au chapitre XVIII sont dues à concurrence d'un maximum de 220 jours ouvrables par année civile, en régime de cinq jours par semaine.

Art.45. Organisation du chômage temporaire pour raisons économiques

L'organisation du chômage temporaire pour raisons économiques doit reposer sur les principes suivants :

- Le chômage doit être organisé autant que possible de manière équitable et selon une tournante
- Il ne peut pas y avoir de recours à la sous-traitance si le travail à sous-traiter peut être réalisé par du personnel en chômage temporaire
- Le chômage économique doit être notifié aux organisations syndicales 7 jours avant la mise en œuvre

CHAPITRE XIX. *Congés d'ancienneté et de formation-insertion*

Art. 46. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le premier jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis 1 jour supplémentaire sera accordé annuellement par 5 années d'ancienneté (6 fois, après 10, 15, 20, 25, 30, 35 ans), avec un maximum de 7 jours par an.

A partir du 1^{er} janvier 2026, il n'y a plus de plafond pour l'attribution des jours de congé d'ancienneté. Il est donc possible d'obtenir 8 jours de congé par an après 40 ans d'ancienneté, 9 jours après 45 ans d'ancienneté, et ainsi de suite.

Les malades de longue durée sont exclus du bénéfice de ce congé.

La durée totale des prestations en stage de formation-insertion (PFI), en intérim, en contrat à durée déterminée, en contrat de remplacement et en contrat pour un travail nettement défini est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté (ainsi que pour déterminer l'ancienneté dans l'entreprise et/ou le secteur pour l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté).

Si le travailleur quitte une entreprise pour une autre entreprise du présent secteur, avec une interruption de moins de 8 jours, et quel que soit le statut du travailleur, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les prestations des travailleurs sous contrat de formation-insertion génèrent un droit à des congés extra-légaux payés, à raison de 1 jour par mois complet de prestations.

CHAPITRE XX. *Report de jours de congé déjà posés en cas d'une incapacité de travail préalable*

Art. 47. A partir du 1^{er} avril 2026, en cas de survenance d'une incapacité de travail préalable à des repos compensatoires (RC) ou des jours de congé extra-légaux déjà posés, le travailleur pourra récupérer les RC ou les jours de congé extra-légaux concernés si la période d'incapacité se superpose aux RC et aux jours de congé extra-légaux.

CHAPITRE XXI. *Cas de décès*

Art. 48. Une indemnité de 2 974,72 EUR sera versée à la personne prenant en charge les frais des funérailles d'un travailleur décédé des suites d'un accident de travail, ou sur le chemin du travail.

La personne bénéficiaire fournira un certificat de décès et une attestation de la mutuelle certifiant qu'elle est bien bénéficiaire.

CHAPITRE XXII. *Limitation de l'utilisation de firmes extérieures*

Art. 49. Les partenaires sociaux entendent privilégier l'occupation des travailleurs dans le secteur.

Les travaux habituellement à caractère permanent ne seront pas, dans la mesure du possible, sous-traités.

En cas où des difficultés apparaîtraient en termes d'affectation, les employeurs s'engagent à rediscuter la sous-traitance et s'engagent à proposer un reclassement adapté, moyennant formation du personnel.

Les directions des entreprises, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise.

Les directions procéderont à l'information préalable pour tous travaux connus et planifiés.

Les modalités particulières du processus d'information et du contenu de l'information seront précisées localement en veillant à respecter les pratiques déjà existantes.

La convention collective de travail n° 53, conclue au sein du Conseil national du travail sera respectée (arrêté royal du 2 avril 1993, Moniteur belge du 29 avril 1993).

CHAPITRE XXIII. *Promotion de l'emploi*

Art. 50. A partir de 2018, les parties conviennent d'affecter 0,50 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale au profit du " Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

Les missions du CEFOMEPI pourront être élargies à la formation technique et de maintenance à concurrence de 0,15 p.c. pour une formation spécifique à l'entreprise.

Un passeport formation sera délivré à chaque travailleur, reprenant les formations à caractère formel délivrées par des organismes extérieurs.

Un groupe de travail formation et pénibilité sera mis en place et fonctionnera dans le cadre de l'Organe d'Administration du CEFOMEPI

CHAPITRE XXIV. *Chèques-repas*

Art. 51. Un chèque-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la valeur faciale du chèque-repas est de 6,39 EUR minimum pour tous les travailleurs.

A partir du 1^{er} janvier 2026, la valeur faciale du chèque-repas sera de 10 EUR pour tous les travailleurs.

La participation du travailleur est de 1,09 EUR par chèque-repas. Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le chèque-repas est délivré au nom du travailleur. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des chèques-repas ainsi que les données y relatives figureront au compte individuel du travailleur.

CHAPITRE XXV. *Prime d'entretien et d'usure des vêtements personnels*

Art. 52. Depuis le 1^{er} janvier 2024, une prime d'entretien et d'usure des vêtements et sous-vêtements personnels du travailleur sera accordée à concurrence de 1,02 € par jour effectivement presté.

A partir du 1^{er} janvier 2026, la prime d'entretien et d'usure des vêtements et sous-vêtements personnels du travailleur sera portée à 1,10 € par jour effectivement presté.

Cette prime constitue un remboursement forfaitaire de frais d'entretien et d'usure des vêtements personnels (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements personnels des travailleurs qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale. Les conditions de travail des carrières (boue et poussières) et le montant accordé correspondent bien à un des postes du tableau des frais pour lesquels l'ONSS accepte l'évaluation forfaitaire.

CHAPITRE XXVI. *Retour au travail*

Art. 53. Les entreprises du secteur élaboreront les plans de réinsertion pour les malades de longue durée qui sont déclarés aptes à reprendre le travail, en demandant chaque fois que possible le bénéfice des primes publiques permettant l'adaptation du poste de travail et/ou la prise en charge de la perte de rendement, de telle manière que la productivité reste satisfaisante.

CHAPITRE XXVII. *Cadre légal*

Art. 54. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, §1^{er} de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 22 septembre 2025), qui fixe la marge salariale maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2025 et 2026.

CHAPITRE XXVIII. *Clause de paix sociale*

Art. 55. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord. Les organisations patronales et syndicales s'engagent à respecter les accords et à les mettre en application.

CHAPITRE XXIX. *Reconduction des accords antérieurs*

Art. 56. Les accords antérieurs non prescrits et non modifiés par la présente convention collective de travail, restent d'application.

CHAPITRE XXX. *Travailleurs ayant des capacités réduites*

Art. 57. Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible, on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

CHAPITRE XXXI. *Assurance de groupe*

Art. 58. Une cotisation patronale équivalant à 1 p.c. de la masse salariale est affectée à l'assurance groupe du secteur.

CHAPITRE XXXII. *Jour de carence*

Art. 59. Le jour de carence est supprimé depuis le 9 décembre 2013.

CHAPITRE XXXIII. *Rapprochement des statuts*

Art. 60. Les employeurs communiqueront un état des lieux comparant les conditions d'occupation sectorielles ouvriers et employés.

CHAPITRE XXXIV. *Application de la CCT 104 du Conseil national du travail*

Art. 61. Les parties s'engagent à réaliser un cadastre des fonctions selon leur pénibilité dans l'optique de la gestion des carrières, avec une attention particulière pour la problématique d'une fin de carrière soutenable.

CHAPITRE XXXV. *Prime de sortie en cas de départ en pension anticipée*

Art. 62. En cas de départ en pension anticipée, l'employeur versera au travailleur concerné une prime de départ égale à 40 € par année d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 1.000€.

Le versement de cette prime est subordonné à 2 conditions :

- Minimum 20 ans d'ancienneté dans le secteur / dans l'entreprise
- Pas d'accès possible aux absents de longue durée (> 1 an)

CHAPITRE XXXVI. *Opt-out sur les flexi-jobs*

Art. 63. Les flexi-jobs (opt-out) ne sont pas autorisés dans les entreprises du secteur, sauf cas particuliers de difficultés de recrutement, à discuter et avec accord de la délégation syndicale. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, l'accord sera demandé aux secrétaires syndicaux régionaux des organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XXXVII. *Carte carburant à des tarifs préférentiels*

Art. 64. L'employeur négociera avec des fournisseurs potentiels locaux une réduction sur le prix du carburant (type achat groupé). Un retour sera fourni avant la fin du mois de juin 2026.

CHAPITRE XXXVIII. *Rétroactivité 2025 : Eco-Chèques*

Art. 65. A titre de rétroactivité pour l'année 2025, des écochèques d'un montant de 250 € seront attribués aux membres du personnel sous contrat de travail à la signature du présent accord et ayant presté au moins 1 jour en 2025, quel que soit le régime de travail.

Pour les personnes entrées en cours d'année 2025, les écochèques seront attribués au prorata de l'occupation.

CHAPITRE XXXIX. *Négociations possibles en entreprise*

Art.66. En complément des accords sectoriels repris dans la présente convention, les entreprises du secteur se donnent la possibilité de discuter en leur sein des systèmes d'épargne-carrière qui pourraient être mis en place, dans le respect des dispositions légales.

CHAPITRE XL. *Durée de validité*

Art. 67. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties représentées en la présente sous-commission paritaire, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui prévoit qu'en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

VERTALING

Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2026***Beroepenclassificatie en arbeidsvoorwaarden****HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied - Classificatie - Uurlonen**

Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Met “werknemers” worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Zij heeft tot doel de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten te coördineren en te actualiseren en mag geen afbreuk doen aan de gunstigere ondernemingsovereenkomsten die reeds gesloten zijn, noch aan de gunstigere loonstelsels die effectief worden toegepast.

Art. 2. Classificatie:

Uitgeoefende functie	-	Categorie	Artikel	Dienst
	-	-	-	-
Ciseleerder		1	7	Mechanisch houwen
Hulparbeider zwaar werk		5		
Hulpmagazijnier		5		
Hulpmijnwerker		5		
Beginnend arbeider		5		
Bestuurder auto-hijswerktuig <10 ton			5	
Bestuurder laadmachine op rubberbanden < 35 ton			5	
Bestuurder auto-hijswerktuig >= 10 ton			5	
Bestuurder laadmachine op rubberbanden > = 35 ton			5	
Conducteur laadmachine, graafmachine of hydraulische kraan			5	
Vrachtwagenbestuurder <20 ton		7		
1 ste kliefmachinist		7		
Kraanman		7		
2 de legger van kettingen		7		

Kraanmachinist	7		
Bediener zaagketting (geen zager)		7	
Polijster met de machine	7		
Bediener punthamer machine/vlammachines	7		
1ste legger van kettingen	9		
Slijper		7	Mechanisch houwen
Steenzager		7	Mechanisch houwen
Zager mouleerder		7	Mechanisch houwen
Boorder		5	Breker
Springstaafsteker		5	Breker
Bediener diamantbladzaag	12		
Magazijnier	14		
Steenhouwer	20		
Smeerder	7		
2de monteur		7	Onderhoudswerkplaats
2de elektricien		7	Onderhoudswerkplaats
2de elektromecanici		7	Onderhoudswerkplaats
Vrachtwagenbestuurder > 20 ton	20		
Bediener/regelaar zaagketen		7	
Steenhouwer	21	6	
Steenhouwer + steenopvuller	21	6	
Bediener zaagmachine	21	6	
Bediener hydraulische boormachine	21	6	
Bediener draadmachine	21	6	(loonschaal idem zager)
Steenklover		4	
1ste elektricien		7	Onderhoudswerkplaats
Lasser		7	Onderhoudswerkplaats
Houwer		9	
1ste technicus		7	
1ste elektromecanici		7	
Bediener Breker		5	

Brigadier: loon effectief betaald voor de uitgeoefende functie, verhoogd met een minimumbedrag van 0,7192 EUR (op 1 januari 2025) in arbeidsregeling van 39 uren/week, geïndexeerd en geïntegreerd in het loon en gekoppeld aan de uitoefening van de functie van brigadier.

De uurlonen opgenomen in de volgende artikelen van dit hoofdstuk (artikelen 3 tot 9) zijn die welke vastgesteld zijn op 1 januari 2025, volgens de afgevlakte gezondheidsindex 130,42.

Art. 3. Uurlonen in de verschillende arbeidsregelingen.

Categorieën	Stelsel van 40 u/week	inclusief productiepremie	Stelsel van 39u/week:	inclusief productiepremie	Stelsel van 38u/week:	inclusief productiepremie
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ste	16,6236	–	17,0498	–	17,4985	–
2de	16,7476	–	17,1770	–	17,6290	–
3de	16,7810	–	17,2113	–	17,6642	–
4de	16,8026	16,9256	17,2334	17,3596	17,6869	17,8164
5de	16,8528	16,9553	17,2849	17,3900	17,7398	17,8476
6de	16,9234	17,0262	17,3573	17,4628	17,8141	17,9223
7de	16,9502	17,0491	17,3848	17,4863	17,8423	17,9465
8ste	16,9881	–	17,4237	–	17,8822	–
9de	17,0396	17,1397	17,4765	17,5792	17,9364	18,0418
10de	17,0741	–	17,5119	–	17,9727	–
11de	17,1153	–	17,5542	–	18,0162	–
12de	17,1355	–	17,5749	–	18,0374	–
13de	17,1573	–	17,5972	–	18,0603	–
14de	17,2132	–	17,6546	–	18,1192	–
15de	17,2144	–	17,6558	–	18,1204	–
16de	17,2349	–	17,6768	–	18,1420	–
17de	17,2847	–	17,7279	–	18,1944	–
18de	17,3079	–	17,7517	–	18,2189	–
19de	17,3296	–	17,7739	–	18,2416	–
20ste	17,3792	–	17,8248	–	18,2939	–
21ste	17,7230	–	18,1774	–	18,6558	–
22ste	18,2859	–	18,7548	–	19,2483	–
23ste	18,5286	–	19,0037	–	19,5038	–

N.B.: onder de bovenstaande lonen wordt verstaan met gereedschap inbegrepen (steenklovers, steenhouwers).

Art. 4. De loonschaal van de steenklover in opleiding is de volgende:

	In stelsel 40 uren/week	In stelsel 39 uren/week-	In stelsel 38 uren/week-
	EUR	EUR	EUR
Aanvang (steenhouwers)	17,7441	18,1991	18,6780
Klover 3 maanden	17,8870	18,3456	18,8284
Klover 6 maanden	18,0300	18,4923	18,9789
Klover 9 maanden	18,1733	18,6393	19,1298
Klover 12 maanden	18,3384	18,8086	19,3036

In de Steengroeven van Henegouwen moeten de vier trimestriële verhogingen worden verhoogd met 0,0327 EUR.

Art. 5. De onderstaande categorieën worden betaald aan de minimumlonen:

	In stelsel 40 uren/week		In stelsel 39 uren/week		In stelsel 38 uren/week	
	EUR		EUR		EUR	
	van	tot	van	tot	van	tot
Bestuurder auto-hijswerktuig <10 ton	16,9465	–	17,3810	–	17,8384	–
Bestuurder auto-hijswerktuig ≥ 10 ton	17,4824	–	17,9307	–	18,4026	–
Bestuurder laadmachine, graafmachine of hydraulische	16,9465	17,6617	17,3810	18,1146	17,8384	18,5913
Bestuurder laadmachine op rubberbanden < 35 ton	16,9465	–	17,3810	–	17,8384	–
Bestuurder laadmachine op rubberbanden ≥ 35 ton	17,6617	–	18,1146	–	18,5913	–

Personeel dat werkt aan de breekmolens:

	In stelsel 40 uren/week		In stelsel 39 uren/week		In stelsel 38 uren/week	
	EUR		EUR		EUR	
	van	tot	van	tot	Van	tot
Bestuurder van vrachtwagens van < 20 ton	17,5199	–	17,9691	–	18,4420	–
Bestuurder van vrachtwagens van 20 ton en meer	17,8830	–	18,3415	–	18,8242	–
Bediener breekmolen	18,0048	18,2489	18,4665	18,7168	18,9525	19,2093
Boorder - springstaafsteker	17,0693	17,7473	17,5070	18,2024	17,9677	18,6814

Art. 6. De steenopvullers hebben geen vast loon; zij ontvangen een toeslag op hun loon van steenhouwer op het ogenblik waarop zij steenopvullers worden, namelijk:

	In stelsel 40 uren/week	In stelsel 39 uren/week	In stelsel 38 uren/week
	EUR	EUR	EUR
	0,1229	0,1260	0,1293

Art. 7. De lonen van de werknemers van het onderhoudsatelier en van het atelier voor het mechanisch kappen zijn de volgende:

a) Onderhoudsatelier

	In stelsel 40 uren/week	In stelsel 39 uren/week	In stelsel 38 uren/week
	EUR	EUR	EUR
Lasser	17,8124	18,2691	18,7499
1ste elektricien	17,8124	18,2691	18,7499
2de elektricien	17,5617	18,0120	18,4860
1ste machinebankwerker	17,9101	18,3693	18,8527
1ste elektromecanicien	17,9101	18,3693	18,8527

b) Mechanisch houwen

	In stelsel 40 uren/week		In stelsel 39 uren/week		In stelsel 38 uren/week	
	Ciseleerder	Steenzager	Ciseleerder	Steenzager	Ciseleerder	Steenzager
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Aanvang	16,7188	17,0547	17,1475	17,4920	17,5988	17,9523
Na 3 maanden	17,2931	17,2931	17,7365	17,7365	18,2033	18,2033
Na 6 maanden	17,5139		17,9630		18,4357	
Na 12 maanden	17,6878	17,5151	18,1413	17,9642	18,6187	18,4369
Na 18 maanden		17,6878		18,1413		18,6187
Elite	17,7300	17,7788	18,1846	18,2347	18,6631	18,7146

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Aanvang	17,0471	17,0471	17,4842	17,4842	17,9443	17,9443
Na 3 maanden	17,4051	17,5565	17,8514	18,0067	18,3212	18,4806
Na 12 maanden	17,6172	17,7192	18,0689	18,1735	18,5444	18,6518
Na 18 maanden	17,7782	17,8921	18,2340	18,3509	18,7138	18,8338
Elite	17,8921	17,9941	18,3509	18,4555	18,8338	18,9412
(3) steendraaier, steenzager mouleerder						
(4) slijper						

Art. 8. De non-stop diamantzagers ontvangen:

a) ofwel een uurtoeslag van:

- 0,0724 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- 0,0743 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- 0,0763 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

b) ofwel een premie waarvan het bedrag binnen elke onderneming wordt bepaald.

Art. 9. De werknemers die het brevet van houwer hebben verkregen, ontvangen het volgende loon:

- 17,8484 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- 18,3060 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- 18,7877 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

HOOFDSTUK II. *Ploegenpremies - verschoven arbeidstijdregelingen*

Art. 10. Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen ter zake, worden de ploegenpremies als volgt vastgesteld op 1 januari 2025, aan de afgevlakte gezondheidsindex 130,42. De ploegenpremies worden geïndexeerd zoals de lonen (cfr. artikel 12).

a) in arbeidsregeling van 40 uren/week;

- 0,7415 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,7305 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur;

b) in arbeidsregeling van 39 uren/week;

- 0,7605 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,8005 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur;

c) in arbeidsregeling van 38 uren/week:

- 0,7805 EUR voor de prestaties tussen 6 en 14 uur en die tussen 14 en 22 uur;
- 2,8742 EUR voor de prestaties tussen 22 en 6 uur.

Deze toeslagen worden toegekend aan de werknemers die werken met verschoven uurrooster voor zover het tijdsverschil overeenstemt met één van de bestaande pauzes in de onderneming.

In geval van tijdelijke schorsing van het ploegenstelsel, trachten de werkgevers de beoogde werknemers in te zetten in een categorie die overeenstemt met het vorige loon, inclusief toeslag voor ploegenarbeid.

Door dit artikel toe te passen worden in sommige ondernemingen de vermeldingen 6 uur, 14 uur en 22 uur respectievelijk vervangen door 5 uur, 13 uur en 21 uur.

HOOFDSTUK III. *Premies voor moeilijke werken*

Deze premies zijn die welke vastgesteld zijn op 1 januari 2025, aan de afgevlakte gezondheidsindex 130,42

Art. 11. a) Werken in een kast of opgehangen boven de grond om een muur te schilderen: uurpremie gelijk aan 20 pct. van het basisloon.

b) Herstelling van de brug boven de groeve: beperkt tot de herstelling van de trolleydraden:

- uurpremie van 0,2078 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- uurpremie van 0,2131 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- uurpremie van 0,2187 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

c) Aanbrengen van een katrol of plaatsen van een koord in de groef van een katrol die aan de muur van de groeve is bevestigd in een kast boven de groeve:

- uurpremie van 0,5403 EUR in arbeidsregeling van 40 uren/week;
- uurpremie van 0,5542 EUR in arbeidsregeling van 39 uren/week;
- uurpremie van 0,5688 EUR in arbeidsregeling van 38 uren/week;

d) Werken op een mast tijdens de winter, beperkt tot het werk dat wordt verricht wanneer de arbeid in de groeve wordt stopgezet wegens slecht weer: premie van 0,0908 EUR per uur.

De premies die reeds werden toegekend en die gunstiger zijn dan de bovenvermelde premies, blijven van toepassing.

HOOFDSTUK IV. *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen*

Art. 12. a) Met toepassing van artikel 3 bis van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, vervangen door de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, wordt het indexcijfer van de consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

b) De minimumuurlonen, de effectief betaalde lonen, alsook de verschillende premies worden opnieuw gekoppeld aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt opge maakt door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, behalve uitzonderingen vermeld in deze overeenkomst.

Art. 13. Deze lonen en premies schommelen naar boven of naar onder toe per schijf van 1 pct. van hun waarde voor elke wijziging van het indexcijfer met hetzelfde percentage, waarbij het spilindexcijfer de grondslag is.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde lonen en ploegenpremies worden vastgesteld aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer 130,42.

Het eerste spilindexcijfer naar boven toe is dat wat van toepassing zal zijn, dit is vastgesteld op 130,97. De opeenvolgende spillen naar boven toe zijn dus: 132,28 – 133,60 – 134,94 – 136,29 – 137,65 – 139,03 – 140,42 ...

Vanaf januari 2026 wordt de gezondheidsindex (basis 2013 = 100) vervangen door de gezondheidsindex (basis 2025 = 100). De omzetting van de gezondheidsindexen (basis 2013 = 100) in gezondheidsindexen (basis 2025 = 100) wordt verkregen door een vermenigvuldigingscoëfficiënt van 0,7376 toe te passen.

De spillen 133,60 – 134,94 – 136,29 – 137,65 – 139,03 – 140,42 ... worden dus 98,54 – 99,53 – 100,53 – 101,54 – 102,56 – 103,59

Art. 14. De schommelingen naar boven van de in artikel 12 bedoelde lonen en premies gaan in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het spilindexcijfer wordt overschreden.

In geval van overschrijding van de drempelwaarde van de spilindex door de afgevlakte gezondheidsindex (negatieve indexering), zullen de baremieke en effectieve lonen niet worden gedisindexeerd, en dit volgens de volgende voorwaarden:

- Bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de baremieke en daadwerkelijke lonen
- Bij de volgende overschrijding van de plafondspilindex, indexering van de baremieke en effectieve lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die gelijkwaardig is aan die tijdens dewelke de baremieke en effectieve lonen niet gedisindexeerd zullen geweest zijn

HOOFDSTUK V – *Eindejaarspremie*

Art. 15. a) Er wordt een jaarlijkse uitkering toegekend naar verhouding van het aantal gewerkte en gelijkgestelde uren. Zij wordt eveneens toegekend aan de rechthebbenden van een werknemer die overleden is in de loop van het boekjaar, aan de werknemers die in werkloosheid met bedrijfstoelage of gepensioneerd zijn. Ze wordt ook pro rata temporis uitbetaald aan de werknemers die de onderneming verlaten met uitzondering van de gevallen van ontslag of ontslag om dringende redenen.

b) voor de "Carrières du Hainaut", worden de toekenningsvoorwaarden bepaald in een ondernemingsovereenkomst.

c) De eindejaarspremie zal 2002,76 EUR bedragen, berekeningsreferentie: 1700 gepresteerde en/of gelijkgestelde uren/jaar.

d) Deze premie wordt elk jaar betaald voor 25 december aan het personeel dat aanwezig is op 30 november, behalve in de gevallen bepaald in §1.

Dit bedrag is onderworpen aan de bepalingen betreffende de eindejaarspremie behalve wat de werkloosheidsdagen betreft, aangezien deze gelijkgesteld zijn met arbeidsdagen.

Worden gelijkgesteld met effectief gewerkte uren:

- de uren tijdens welke de vakbondsopdrachten worden vervuld;
- het bijwonen van officiële of officieuze vergaderingen van het paritair comité of van een verzoeningsbureau;
- de uren studie, vakbondsopleiding en opleiding voor de ondernemingsraden, die beperkt zijn tot maximum 80 uren;
- het verlies van arbeidsuren ten gevolge van een ongeval op de weg naar het werk, naar rata van 480 uren per jaar;

- ongevallen van meer dan 30 kalenderdagen worden betaald door de verzekering (eindejaarspremie inbegrepen), zijn niet gelijkgesteld en worden niet verrekend in de 480 uren per jaar, voor de duur boven de 30 dagen;
- ongevallen van minder van 30 kalenderdagen worden door de werkgever gelijkgesteld;
- het verlies van arbeidsuren ten gevolge van ziekte, naar rata van 400 uren per jaar;
- de bijzondere en specifieke reglementen die in de verschillende ondernemingen van kracht zijn, blijven van toepassing;
- de gelijkstelling van dwingende redenen.
- de verloren werkuren door stakingen en syndicale, nationale, interprofessionele manifestaties en manifestaties in gemeenschappelijk front, ten belope van maximaal 3 dagen gedurende de referentieperiode (tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling)

Wordt niet gelijkgesteld:
ziekte van minder dan 10 opeenvolgende werkdagen.

Het referentiebedrag per uur is het bedrag dat respectievelijk op 31 december 2025 voor het jaar 2025 en op 31 december 2026 voor het jaar 2026 van kracht is.

Art. 16. De werknemers die tijdens de referentieperiode niet meer dan twee dagen ongeoorloofd afwezig zijn, hebben recht op de volledige eindejaarspremie.

Deze premie wordt, per referentiejaar, verminderd als volgt:

- a) voor 3 tot 5 dagen ongeoorloofde afwezigheid: met 25 pct.;
- b) voor 6 dagen tot 10 dagen ongeoorloofde afwezigheid: met 50 pct.;
- c) voor 11 dagen en meer ongeoorloofde afwezigheid hebben de werknemers geen recht op de premie.

Art. 17. Voor de werknemer die in de loop van het referentiejaar in dienst treedt bij een werkgever, wordt het bedrag van de eindejaarspremie berekend naar verhouding van het aantal gewerkte maanden in de onderneming tijdens het referentiejaar; de dagen ongeoorloofde afwezigheid die in rekening moeten worden genomen worden eveneens vastgesteld naar verhouding van het aantal gewerkte maanden tijdens het referentiejaar.

HOOFDSTUK VI. *Stiptheidspremie*

Art. 18. In 2023 zal de stiptheidspremie worden berekend op basis van een gemiddeld loon van 16 EUR/uur (in een arbeidsregeling van 39 uren per week).

Vanaf 2024 zal de stiptheidspremie worden berekend op basis van een gemiddeld loon van 16 EUR/uur geïndexeerd volgens de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex, tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling.

Vanaf 2026 zal de stiptheidspremie worden berekend op basis van het reële loon van elke werknemer, op de datum van de berekening (30 november van het boekjaar).

Jaar -	Gemiddeld basisloon voor de berekening van de premie (EUR/uur)
2023	16
2024	16,5477
2025	16,9099
2026	Reëel loon

Naargelang van het aantal dagen dat jaarlijks wordt gewerkt, de werknemers die in totaal afwezig geweest zijn tussen:

Dagen afwezigheid -	Berekening van de eindejaarspremie -
0 en 5	4 uur meer
6 en 10	3 uur meer
11 en 15	2 uur meer
meer dan 15	0 uur meer

Alle afwezigheden behalve:

- vakbondsopdrachten en economische werkloosheid en/of werkloosheid wegens slechte weersomstandigheden.
- Verloren werkuren door stakingen en syndicale, nationale, interprofessionele manifestaties en manifestaties in gemeenschappelijk front, ten belope van maximaal 3 dagen gedurende de referentieperiode (tussen 1 december van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en 30 november van het jaar van de betaling)

HOOFDSTUK VII. *Patroonsfeest van de IV gekroonde Martelaren*

Art. 19. Sinds 1993 wordt een jaarlijkse premie van 57,51 EUR toegekend aan alle werknemers onder contract op 8 november die sinds 8 november van het voorgaande jaar minstens 1 dag gepresteerd hebben.

Sinds 1 januari 1994, is deze premie geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de maand die aan de betaling voorafgaat. Deze bepaling is niet meer van toepassing geweest sinds de overeenkomst 2005-2006 tot en met de overeenkomst 2015-2016.

In 2017 werd deze premie op 95 EUR gebracht, met indexering betreffende de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex tussen de maand november van het jaar dat voorafgaat aan de betaling en de maand oktober van het jaar van de betaling.

De betalingen zullen systematisch plaatsvinden in november.

De premie is geëvolueerd als volgt:

—	EUR -
1993	57,51
1994	58,08
1995	58,65
1996	59,84
1997	61,03
1998	61,65
1999	70,92
2000	72,68
2001	74,54
2002	75,51
2003	76,71
2004	78,03
2005	78,03
2006	78,03
2007	78,03
2008	78,03
2009	78,03
2010	78,03
2011	78,03
2012	78,03
2013	78,03
2014	78,03
2015	78,03
2016	78,03
2017	95,00
2018	96,77
2019	97,65

2020	98,68
2021	101,18
2022	111,14
2023	113,10
2024	117,06
2025	119,42
2026	Te indexeren

De dag van het patroonsfeest van de IV gekroonde Martelaren (8 november) wordt uitgesteld als hij op een zaterdag of een zondag valt.

HOOFDSTUK VIII. *Zaterdagarbeid*

Art. 20. De werknemer die door de werkgever wordt opgeroepen om op zaterdag vanaf 6 uur in de ochtend te komen werken, ontvangt een overloon van 35 pct., met uitzondering van:

- a) het personeel dat in het stelsel van de 6-dagenweek werkt;
- b) het personeel dat in drie ploegen werkt, waarvoor het overloon op maximaal 40 u/week wordt berekend;
- c) het personeel dat op zaterdag overuren verricht en het wettelijk overloon geniet.

HOOFDSTUK IX. *Terugbetaling van de vervoerskosten*

Art. 21. Onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, ontvangen de werknemers op 1 januari 2025 een geïndexeerde vergoeding van 0,1128 EUR per effectief gewerkt uur tegen het afgevlakte gezondheidsindexcijfer 130,42.

Voor de werknemers die een productiepremie ontvangen wordt deze vergoeding afgetrokken van deze premie ten belope van (1 januari 2025 - afgevlakte gezondheidsindex 130,42):

- 0,0596 EUR per uur in de regeling van 40 uren/week;
- 0,0611 EUR per uur in de regeling van 39 uren/week;
- 0,0627 EUR per uur in de regeling van 38 uren/week;

Bij gebruik van het openbaar vervoer en onverminderd de toepassing van de geïndexeerde vergoeding van 0,1128 EUR per effectief gewerkt uur vastgesteld in artikel 21, bedraagt de werkgeversbijdrage 100 pct. van de kostprijs van het weekabonnement van het openbaar vervoer.

Er wordt verwezen naar de tarieven van het algemeen barema van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19.

Bij gebruik van eigen vervoer en onverminderd de toepassing van de geïndexeerde vergoeding van 0,1128 EUR per effectief gepresteerd uur vastgesteld in artikel 21 in geval van gebruik van het openbaar vervoer, bedraagt de werkgeversbijdrage 100 pct. van de werkgeversbijdrage in de kosten van het laatste geïndexeerde weekabonnement van het openbaar vervoer.

Gedurende de maanden mei, juni en juli 2026 zal de werkgeversbijdrage tijdelijk 110% bedragen van de werkgeversbijdrage in de kosten van het laatste geïndexeerde weekabonnement van het openbaar vervoer.

Voor de werknemers die zich met de fiets verplaatsen, gebeurt de terugbetaling van de vervoerskosten volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 22. De terugbetaling geschiedt ten minste maandelijks.

HOOFDSTUK X. *Vastheid van betrekking*

Art. 23. Sinds 1 januari 2011 is het maximumaantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur beperkt tot vier voor een totale tewerkstellingsduur van 24 maanden.

Vanaf 1 januari 2026 mag de totale duur van de opeenvolging van uitzendovereenkomsten, van overeenkomsten voor bepaalde duur, van vervangingsovereenkomsten en van overeenkomsten voor een duidelijk bepaald werk niet meer dan 2 jaar bedragen.

In de ondernemingen waar de beperking reeds effectief is, "PFI" (plan de formation-insertion) inbegrepen, wordt deze regel behouden.

Vanaf 1 januari 2026 mag het gebruik van opeenvolgende uitzendovereenkomsten voor eenzelfde post/ eenzelfde opdracht niet meer bedragen dan een totale duur van 6 maanden.

De sociale partners van de sector verbinden zich ertoe om, voor de duur van de overeenkomst, afzonderlijk en gezamenlijk concrete acties te voeren teneinde:

- a. de sociale dumping te bestrijden
- b. ervoor te zorgen dat de publieke overheden bestekken aannemen die sociale en leefmilieugebonden clausules omvatten,
- c. de sector te promoten.

Deze acties zullen de activiteit in de sector bevorderen en zullen het dus mogelijk maken om de huidige werkgelegenheid zo goed mogelijk te handhaven.

Mocht de toestand verslechteren, zullen de werkgevers er in de mate van het mogelijke voor zorgen om, na overleg tussen de partijen, een beurtregeling op te stellen voor het tijdelijk werkloos personeel om economische redenen, om de gevolgen ervan voor de betrokken werknemers te beperken.

Indien een onderneming in de toekomst onvermijdelijk met ernstige economische moeilijkheden te maken krijgt, brengt de directie van deze onderneming de vakbondsafgevaardigden hiervan vooraf op de hoogte en wint zij hun advies in over de maatregelen die volgens haar op sociaal niveau moeten worden genomen.

Tijdens het overleg dat hierop volgt, bevelen de partners, in het kader van de voorgenomen maatregelen aan, dat de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 1 april 1999) onder de loep wordt genomen.

HOOFDSTUK XI. *Arbeidsduur*

Art. 24. Sinds 1 juli 2005 bestaan er vier arbeidsregelingen:

- a) arbeidsregeling van 40 uren/week met toekenning van 18 inhaalrustdagen;
- b) arbeidsregeling van 39 uren/week met toekenning van 12 inhaalrustdagen;
- c) arbeidsregeling van 38 uren/week met toekenning van 6 inhaalrustdagen;
- d) arbeidsregeling van 37 uren/week zonder toekenning van inhaalrustdagen;

HOOFDSTUK XII. *Opleidingsvergoeding*

Art. 25. Voor 2025 wordt een jaarlijkse opleidingsvergoeding toegekend van 120,27 EUR, verhoogd met 5,5 pct. voor administratiekosten.

Voor 2026, blijft deze vergoeding vastgesteld op 120,27 EUR, die in de loop van het jaar moet worden uitbetaald (boven op de administratiekosten).

Overeenkomstig hoofdstuk XVII van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden deze vergoedingen gestort aan het "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf".

HOOFDSTUK XIII. *Vakbondsopdracht en -opleiding*

Art. 26. Het krediet toegekend voor de opleidingscursussen bedraagt 5 dagen per jaar en per effectief of plaatsvervangend afgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de ondernemingsraad.

Dit krediet vormt een totaal dat de vakorganisaties kunnen aanwenden, in overeenstemming met de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werkgevers.

De afgevaardigden beschikken over de nodige tijd voor het uitoefenen van hun vakbondstaken.

Als deze taken een bezoek buiten de onderneming vergen, zal de vakbondssecretaris, voor zover mogelijk, de werkgever hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen.

De vakbondstaken buitenshuis worden uitgebreid om het voor de afgevaardigden mogelijk te maken om de begrafenis bij te wonen van ouders en verwanten in de eerste graad van een werknemer en dit ongeacht het statuut van deze laatste.

Bij een interne opdracht moeten de afgevaardigden hun hiërarchische oversten hiervan op de hoogte brengen.

HOOFDSTUK XIV. *Vergoedingen voor arbeidsongevallen*

Art. 27. De vergoedingen voor arbeidsongevallen zullen worden betaald zodra de verzekeringsinstelling het ongeval heeft erkend en tijdens dezelfde periodes als die welke gelden voor de betaling van de lonen.

HOOFDSTUK XV. *Hospitalisatieverzekering*

Art. 28. Voor elke werknemer verbindt de werkgever zich ertoe om aan te sluiten bij een sectorale hospitalisatieverzekering (collectieve overeenkomst).

In 2025 bedraagt de jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgever 240 EUR per werknemer (20 EUR per maand).

Vanaf 2026 bedraagt de jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgever 340,92 EUR per werknemer (28,41 EUR per maand).

De mogelijkheid wordt aan de ondernemingen van de sector gelaten om te onderhandelen over een hogere jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgever.

De werkgevers komen, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor 100 EUR tegemoet in de franchise (voor de werknemer en de rechthebbende leden van zijn gezin), voor één ongeval per schadejaar.

De waarborg aan de bruggepensioneerden wordt uitgebreid met de gelijkwaardige franchisemogelijkheden tot de actieve werknemers op vrijwillige basis, uiterlijk op de datum waarop het brugpensioen ingaat.

Een beperkte werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vakorganisaties, zal met de verzekeringsmaatschappijen de mogelijke pistes onderzoeken om het bedrag van de premies te verlagen. Een eerste vergadering zal plaatsvinden vóór 30 juni 2026.

HOOFDSTUK XVI. *Geschenkcheque*

Art. 29. Sinds 2013 ontvangen alle werknemers die in het personeelsregister zijn ingeschreven en die in de loop van het referentiejaar 1 dag gepresteerd hebben, ter gelegenheid van Sinterklaas, elk jaar een geschenkcheque van 35 EUR. Deze cheque vervangt de cheque die tevoren werd toegekend ter gelegenheid van het feest van de Franse Gemeenschap.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de waarde van de cadeaucheque vastgesteld op 40 EUR.

HOOFDSTUK XVII. *Syndicale premie*

Art. 30. Vanaf het boekjaar 2018 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 + administratieve kosten per werknemer die op 31 december van het voorgaande jaar effectief in het personeelsregister is ingeschreven alsmede voor de bruggepensioneerde werknemers.

Voor iedere werknemer die tijdens de referteperiode meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet in het fonds. Met dit bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 145 EUR toekennen. Deze bedragen worden niet geïndexeerd.

Art. 31. De storting die per werkgever en per onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedures in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer het werk in de onderneming noch collectief, noch individueel wordt belemmerd.

Elke actie die tot gevolg heeft dat de in het eerste lid van dit artikel vermelde punten niet in acht worden genomen kan leiden tot een vermindering met een vierde van de storting; de beslissing van de werkgever wordt slechts genomen nadat er in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties een onderzoek is verricht.

Art. 32. De premie wordt aan de gerechtigden betaald via de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf waarvan de zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, en wordt door dit fonds prorata temporis verdeeld aan de werknemers die lid zijn van één van de drie erkende vakorganisaties en die zijn tewerkgesteld in de hardsteengroeven op 31 december, alsook aan de gepensioneerde werknemers, aan de bruggepensioneerde werknemers, aan de werknemers die om economische redenen ontslagen worden, aan de werknemers die een individuele opleiding in de onderneming volgen, alsmede aan de rechthebbenden van de tijdens het refertejaar overleden werknemers.

Art. 33. De rekeningen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf worden, voor goedkeuring éénmaal per jaar en uiterlijk op 1 juni, voorgelegd aan de vertegenwoordiger van de werkgevers en aan het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de hardsteengroeven en van de groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen.

HOOFDSTUK XVIII. *Tijdelijke werkloosheid*

Art. 34. 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 werknemers, ten laste van hun werkgever, recht op de betaling van een dagelijkse uitkering in geval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid wegens tijdelijke werkloosheid.

Art. 35. Met ingang van 1 januari 2013 waarborgt de aanvullende werkloosheidsuitkering 90 pct. van het netto dagloon (premies inbegrepen) verhoogd met het werkgeversaandeel van het maaltijdticket. De verhoging van het werkgeversaandeel van het maaltijdticket tot 8,91 € zal een impact hebben op de berekening van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2026.

Voor de werknemers die geen recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen trachten de werkgevers, voor zover mogelijk, hen te werk te stellen voor verschillende taken die aangepast zijn aan de omstandigheden van het ogenblik. Ingeval zij niet kunnen worden tewerkgesteld, wordt de aanvullende uitkering berekend ten opzichte van een theoretische werkloosheidsuitkering, dit wil zeggen die welke zij zouden hebben ontvangen als rechthebbende.

Art. 36. De beslissing om het werk al dan niet stop te zetten wordt genomen door de werkgever (in geval van stopzetting, door gebruikelijke aanplakking medegedeeld aan het personeel) die de moeilijkheden in verband met het werk beoordeelt en die alle mogelijke informatie inwint binnen en buiten de firma over de waarschijnlijke evolutie van de technische en klimatologische omstandigheden.

In geval van betwisting wordt deze beslissing genomen na rechtstreeks contact met de hoofdafgevaardigde van de werklieden - daar waar er één bestaat - met een afgevaardigde van het comité voor preventie en bescherming op het werk en, indien nodig, na paritaire vergadering van de afgevaardigden van de werkgevers en van de werklieden van de ondernemingen van het bekken. Deze vergadering wordt dringend bijeengeroepen, de dag zelf indien mogelijk.

Wanneer de beslissing tot stopzetting van het werk genomen is, is de informatie beschikbaar op het telefonisch antwoordapparaat dat hiervoor ter beschikking is ten laatste om 21 uur.

De beslissing tot werkhervatting en de datum van deze hervatting worden aan het personeel medegedeeld volgens dezelfde procedure.

Art. 37. De oorzaken buiten de onderneming, zoals de gedeeltelijke of totale immobilisatie van de vervoermiddelen, de schorsing van de arbeid bij de leveranciers of de aankopers, mogen geen aanleiding geven tot de betaling van de uitkering als de onderneming, waarvan het werk werd stopgezet enkel wegens deze redenen buiten de onderneming, haar personeel uit dien hoofde werkloos maakt.

Art. 38. De dagelijkse uitkering vermeld in artikel 35 is enkel verschuldigd aan de werknemers bedoeld in deze overeenkomst als, tijdens de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de stopzetting van het werk (bijvoorbeeld: de dag tevoren), zij persoonlijk de nodige goede wil hebben aangetoond in de klimatologische omstandigheden die bemoeilijkt zijn door sneeuw, vorst of ijzel.

In het bijzonder, in geval van sneeuw en/of ijzel tijdens deze uren, moet het personeel hebben aanvaard om de doorgangs- en werkplaatsen vrij te maken zodat er kan worden voortgewerkt tot aan de door de werkgever bevolen schorsing. Deze prestaties moeten worden uitgevoerd in de normale omstandigheden inzake veiligheid voor de betrokkenen.

Art. 39. De uitkering wordt niet toegekend voor de vorst-, sneeuw- of ijzeldagen die voorkomen in de periode van staking of lock-out.

Art. 40. In geval van noodzaak en zonder dat dit systematisch gebeurt, heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemers bedoeld in artikel 35 te werk te stellen in een andere sector die niet getroffen is door slecht weer en/of economische redenen, in jobs overeenkomstig hun capaciteiten.

Art. 41. Een aanvullende uitkering, berekend op 2,5 pct. van het normaal netto dagloon wordt enkel betaald in geval van werkloosheid wegens slecht weer.

Deze toeslag compenseert het effect van niet-gelijkstelling van de verloren dagen door slecht weer door de "Jaarlijkse vakantiekas" voor de periode van 1 januari tot 31 december van het vorige jaar.

Deze toeslag wordt betaald bij de eerste betaling die volgt op 30 juni.

Deze uitkering wordt verhoogd met 5 pct. van het normaal netto dagloon voor de werknemers die, op het ogenblik van het slecht weer, een loon genieten dat lager is dan dat van de eerste categorie van de loonschaal.

Art. 42. De werknemers bedoeld in artikel 35 hebben recht op de betaling van de uitkering voor zover:

- a) zij zonder onderbreking ten dienste zijn gebleven van hun werkgever in dezelfde onderneming gedurende ten minste een maand die onmiddellijk voorafgaat aan de stopzetting van het werk in de onderneming;
- b) zij, voor de betalingsdatum van de uitkering geen opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben ingediend of ontslag om dringende redenen hebben gekregen van hun werkgever.

Art. 43. De uitkering wordt rechtstreeks aan de werknemer betaald door de werkgever die hem tewerkstelt.

De uitkering wordt betaald op de gebruikelijke uitbetalingsdag van de lonen die betrekking hebben op de periode in de loop waarvan het werk werd stopgezet of op een overeen te komen datum tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Art. 44. Duur van de vergoeding

De uitkeringen vastgesteld in hoofdstuk XVIII zijn verschuldigd ten belope van maximaal 220 werkdagen per kalenderjaar, in een stelsel van vijf dagen per week.

Art. 45. Organisatie van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

De organisatie van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen moet berusten op de volgende principes:

- De werkloosheid moet zoveel mogelijk op een billijke manier en bij toerbeurt worden georganiseerd.
- Er mag geen beroep worden gedaan op onderaanneming als het uit te besteden werk kan worden uitgevoerd door personeel in tijdelijk werkloosheid.
- De economische werkloosheid moet 7 dagen voor de uitvoering worden bekendgemaakt aan de vakorganisaties.

HOOFDSTUK XIX. *Anciënniteits- en opleiding-inschakelingsverloven*

Art. 46. Sinds 1 januari 2024 wordt de eerste betaalde verlofdag jaarlijks toegekend aan de werknemer, op de verjaardag van zijn indiensttreding, na 5 jaar anciënniteit in de onderneming, vervolgens zal jaarlijks een volgende dag per 5 jaar anciënniteit worden toegekend (6 keer, na 10, 15, 20, 25, 30, 35 jaar) met een maximum van 7 dagen per jaar.

Vanaf 1 januari 2026 is er geen plafond meer voor de toekenning van de anciënniteitsverlofdagen. Het is dus mogelijk om 8 verlofdagen per jaar te verkrijgen na 40 jaar anciënniteit, 9 dagen na 45 jaar anciënniteit, en zo verder.

Langdurig zieken hebben geen recht op dit verlof.

De totale duur van de prestaties in opleidings-inschakelingsstage ("PFI"), in uitzendovereenkomst, in overeenkomst voor bepaalde duur, in vervangingsovereenkomst en in overeenkomst voor een duidelijk bepaald werk wordt in rekening genomen voor de berekening van de anciënniteitsverloven (alsook om de anciënniteit in de onderneming en/of de sector te bepalen voor alle wettelijke en conventionele bepalingen die gebaseerd zijn op de anciënniteit).

Als de werknemer een onderneming verlaat voor een andere onderneming van deze sector, met een onderbreking van minder dan 8 dagen, en ongeacht het statuut van de werknemer, wordt de totale duur van de prestaties in rekening genomen voor de berekening van de anciënniteitsverlofdagen.

Sinds 1 januari 2024 geven de prestaties van de werknemers met een opleiding-inschakelingsovereenkomst aanleiding tot een recht op betaalde extralegale vakantiedagen, ten belope van 1 dag per volledige maand prestaties.

HOOFDSTUK XX. *Uitstel van reeds genomen verlofdagen in geval van voorafgaande arbeidsongeschiktheid*

Art. 47. Vanaf 1 april 2026 kan de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan inhaalrustdagen (IR) of reeds opgenomen extralegale verlofdagen de IR of de betrokken extralegale verlofdagen recupereren als de periode van ongeschiktheid de IR en de extralegale verlofdagen overlapt.

HOOFDSTUK XXI. *Geval van overlijden*

Art. 48. Een vergoeding van 2 974,72 EUR wordt gestort aan de persoon die de begrafeniskosten op zich neemt van een werknemer die overleden is ten gevolge van een arbeidsongeval, of op weg naar het werk.

De gerechtigde verstrekt een getuigschrift van overlijden en een attest van het ziekenfonds dat bewijst dat hij de gerechtigde is.

HOOFDSTUK XXII. *Beperking van het beroep op externe firma's*

Art. 49. De sociale partners wensen de tewerkstelling van de werknemers in de sector te bevoordelen.

De werkzaamheden die gewoonlijk een permanent karakter hebben worden, voor zover mogelijk, niet onderaanbesteed.

Ingeval moeilijkheden zouden ontstaan in termen van aanstelling, verbinden de werkgevers zich ertoe om de onderaanbesteding opnieuw te bespreken en verbinden zij zich ertoe om een aangepaste herinschakeling voor te stellen, mits het personeel wordt opgeleid.

De directies van de ondernemingen, verantwoordelijk voor het beheer en het beroep op onderaanbesteding, erkennen het recht op informatie van het personeel en van zijn vertegenwoordigers.

Zij verbinden zich ertoe om de dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel te verbeteren door de respectieve rol van de vakbondsafvaardiging en van de ondernemingsraad te bevoordelen.

De directies zorgen voor de voorafgaande informatie voor alle bekende en geplande werkzaamheden.

De bijzondere modaliteiten van de informatieprocedure en van de inhoud van de informatie worden plaatselijk gepreciseerd met naleving van de reeds bestaande praktijken.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 53, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zal worden nageleefd (koninklijk besluit van 2 april 1993, Belgisch Staatsblad van 29 april 1993).

HOOFDSTUK XXIII. *Bevordering van de tewerkstelling*

Art. 50. De partijen komen overeen om vanaf 2018 0,50 pct. van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, toe te wijzen aan het "Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFO-MEPI).

De opdrachten van het CEFOMEPI kunnen worden uitgebreid tot de technische en onderhoudsopleiding ten belope van 0,15 pct. voor een opleiding die specifiek is voor de onderneming.

Een opleidingspaspoort zal aan elke werknemer worden verstrekt, waarin de formele opleidingen worden vermeld die door externe instellingen werden gegeven.

Een werkgroep opleiding en penibiliteit zal worden opgericht en zal werken in het kader van het Bestuursorgaan van de CEFOMEPI.

HOOFDSTUK XXIV. *Maaltijdcheques*

Art. 51. Per effectieve arbeidsdag zal aan elke werknemer een maaltijdcheque worden toegekend.

Sinds 1 januari 2023 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque minimaal 6,39 EUR voor alle werknemers.

Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque 10 EUR voor alle werknemers.

Het aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 EUR per maaltijdcheque. Dit aandeel zal worden ingehouden op de betalingsfiche volgens de te bepalen modaliteiten in elke onderneming.

De maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd. Om aan deze voorwaarde te voldoen zullen de toekenning van de maaltijdcheques evenals de gegevens hierover op de individuele rekening van de werknemer vermeld staan.

HOOFDSTUK XXV. *Onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kleding*

Art. 52. Sinds 1 januari 2024 wordt een onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kleding en onderkleding van de werknemer toegekend ten bedrage van 1,02 € per effectief gewerkte dag.

Vanaf 1 januari 2026 zal een onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kleding en onderkleding van de werknemer worden toegekend ten bedrage van 1,10 € per effectief gewerkte dag.

Deze premie vormt een forfaitaire terugbetaling van onderhouds- en slijtagekosten van persoonlijke kleding (jeans, t-shirts, ...) en persoonlijke onderkleding van de werknemers die regelmatige reiniging vereisen wegens een zeer vuile omgeving. De arbeidsomstandigheden van de steengroeven (modder en stof) en het toegekende bedrag stemmen goed overeen met één van de posten van de kostentabel waarvoor de RSZ de forfaitaire evaluatie aanvaardt.

HOOFDSTUK XXVI. *Terugkeer naar het werk*

Art. 53. De ondernemingen van de sector zullen de herinschakelingsplannen uitwerken voor langdurig zieken die geschikt verklaard zijn om het werk te hervatten, en daarbij telkens als het mogelijk is het recht vragen op de overheidspremies die het mogelijk maken om de werkpost aan te passen en/of het opvangen van het rendementsverlies, zodanig dat de productiviteit voldoende blijft.

HOOFDSTUK XXVII. *Wettelijk kader*

Art. 54. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de maatregelen die zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 12 september 2025 houdende uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 22 september 2025), dat de maximale loonmarge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2025 en 2026 bepaalt.

HOOFDSTUK XXVIII. *Clausule inzake sociale vrede*

Art. 55. De vakorganisaties verbinden zich ertoe om de sociale vrede na te leven tijdens de duur van dit akkoord. De werkgevers- en vakorganisaties verbinden zich ertoe om de akkoorden na te leven en om ze toe te passen.

HOOFDSTUK XXIX. *Verlenging van de vorige akkoorden*

Art. 56. De vorige akkoorden die niet verjaard zijn en niet worden gewijzigd door deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

HOOFDSTUK XXX. *Werknemers met verminderde bekwaamheid*

Art. 57. Na raadpleging van de sociale organen en voor zover mogelijk, zal men prioriteit geven aan de indienstneming, integratie en/of aan het werk houden van personen met verminderde mentale en/of fysieke bekwaamheid die al dan niet het gevolg zijn van een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte.

HOOFDSTUK XXXI. *Groepsverzekering*

Art. 58. Een werkgeversbijdrage gelijk aan 1 pct. van de loonmassa wordt uitgetrokken voor de groepsverzekering van de sector.

HOOFDSTUK XXXII. *Carensdag*

Art. 59. De carensdag is afgeschaft sinds 9 december 2013.

HOOFDSTUK XXXIII. *Toenadering van de statuten*

Art. 60. De werkgevers zullen een stand van zaken mededelen waarin de sectorale tewerkstellingsvoorwaarden arbeiders en bedienden worden vergeleken.

HOOFDSTUK XXXIV. *Toepassing van de cao 104 van de Nationale Arbeidsraad.*

Art. 61. De partijen verbinden zich ertoe om een kadaster op te maken van de functies volgens de zwaarte ervan met het oog op het loopbaanbeheer, met een bijzondere aandacht voor de problematiek van een draaglijk einde van de loopbaan.

HOOFDSTUK XXXV. *Uittredingspremie in geval van vervroegde pensionering*

Art. 62. In geval van vervroegde pensionering zal de werkgever aan de betrokken werknemer een vertrekpremie gelijk aan 40 € per anciënniteitsjaar in de onderneming storten met een maximum van 1.000€.

De storting van deze premie is aan 2 voorwaarden verbonden:

- Minimaal 20 jaar sectoranciënniteit of ondernemingsanciënniteit
- Geen toegang mogelijk voor de langdurige afwezigen (> 1 jaar)

HOOFDSTUK XXXVI. *Opting-out voor de flexi-jobs*

Art. 63. Flexi-jobs (opt-out) zijn niet toegestaan in de ondernemingen van de sector, behalve bijzondere gevallen van aanwervingsmoeilijkheden, te bespreken en met akkoord van de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar er geen vakbondsafvaardiging is, zal het akkoord worden gevraagd aan de regionale vakbondssecretarissen van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XXXVII. *Tankkaart aan voorkeurtarieven*

Art. 64. De werkgever zal met lokale potentiële leveranciers onderhandelen over een vermindering op de brandstofprijs (type groepsaankoop) Feedback zal worden gegeven voor het einde van de maand juni 2026.

HOOFDSTUK XXXVIII. *Terugwerkende kracht 2025: Ecocheques*

Art. 65. Met terugwerkende kracht voor het jaar 2025 zullen ecocheques van een bedrag van 250 € worden toegekend aan de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst bij de ondertekening van dit akkoord en die ten minste 1 dag hebben gepresteerd in 2025, ongeacht de arbeidsregeling.

Voor de personen die in de loop van 2025 in dienst getreden zijn zullen de ecocheques worden toegekend naar rato van de tewerkstelling.

HOOFDSTUK XXXIX. *Onderhandelingen mogelijk in onderneming*

Art. 66. Als aanvulling bij de sectorale akkoorden die opgenomen zijn in deze overeenkomst, geven de ondernemingen van de sector zich de mogelijkheid om onder hen systemen van loopbaansparen te bespreken die zouden kunnen worden ingevoerd, met naleving van de wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK XL. *Geldigheidsduur*

Art. 67. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2025 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan ook worden opgezegd door één van de partijen die is vertegenwoordigd in dit Paritair Subcomité met een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die bepaalt dat, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisatie anderzijds, worden vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.