

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2014

Sociale programmatie 2013-2014

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Met "werklieden" worden de werklieden en werklusters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

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

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

Convention collective de travail du 28 février 2014

Programmation sociale 2013-2014

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. Classification professionnelle

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



Categorie A : geschoolde werklieden

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

Categorie B : geoefende werklieden

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

Categorie C : hulpwerklieden

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

HOOFDSTUK III. *Lonen*

Art. 3. De bruto minimum uurlonen van de in de artikelen 1 en 2 bedoelde werklieden worden op 1 maart 2014, op basis van het 38-urenwerkweekstelsel, als volgt vastgesteld :

Catégorie A : ouvriers qualifiés

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

Catégorie B : ouvriers spécialisés

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

Catégorie C : manœuvres

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

CHAPITRE III. *Salaires*

Art. 3. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 1er et 2 sont fixés comme suit, au 1er mars 2014, sur la base du régime hebdomadaire de 38 heures de travail :

Evolutie in functie van de anciënniteit

Evolution en fonction de l'ancienneté

Hulpwerkman 12,9872 EUR

Manœuvre 12,9872 EUR

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

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

Geoefende 13,1816 EUR

Spécialisé 13,1816 EUR

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

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

Geoefende + 13,3316 EUR

Spécialisé + 13,3316 EUR

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

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

Geschoolde	EUR
0 jaar	13,6821
3 jaar	14,9281
5 jaar	15,0430

Qualifié	EUR
0 an	13,6821
3 ans	14,9281
5 ans	15,0430

Evolutie in functie van de anciënniteit

Evolution en fonction de l'ancienneté

Geschoolde +	EUR
0 jaar	14,1584
3 jaar	15,6796
5 jaar	15,7777

Qualifié +	EUR
0 an	15,1584
3 ans	15,6796
5 ans	15,7777

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 4. De op 1 maart 2014 werkelijk uitbetaalde lonen zijn stabiel zolang het indexcijfer van de consumptieprijzen tussen de indexcijfers 99,09 tot 101,70 ligt.

Art. 5. De bij de artikel 9 bepaalde lonen schommelen zowel naar de daling als naar de stijging met volledig verlopen schijven van 1 pct., overeenkomstig de onderstaande enunitatieve en niet-restrictive tabel tot vaststelling van de indexcijfers die een schommeling van de lonen tot gevolg hebben :

Indexcijfers die bepalend zijn voor de stijging	Indexcijfers die bepalend zijn voor de daling
-	-
102,11	99,09
103,13	101,10
104,16	102,11
105,20	103,13
enz.	enz.

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

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

CHAPITRE IV.

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

Art. 4. Les salaires effectivement payés au 1er mars 2014 sont stabilisés aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation se situe entre les indices 99,09 à 101,70.

Art. 5. Les salaires visés à l'article 9 varient tant à la hausse qu'à la baisse par tranches de 1 p.c. entièrement révolues et conformément au tableau ci-dessous, dressé à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaires :

Indices déterminant la hausse	Indices déterminant la baisse
-	-
102,11	99,09
103,13	101,10
104,16	102,11
105,20	103,13
etc.	etc.

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Art. 6. Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice entraînant ces variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

HOOFDSTUK V. *Ploegenpremies*

CHAPITRE V. *Primes d'équipes*

Art. 7. De werklieden waar het werk geregeld is in 2 of 3 opeenvolgende ploegen ontvangen vanaf 1 januari 2001 een bijslag van :

- 0,3264 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 6 en 14 uur;
- 0,3369 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 14 en 22 uur;
- 0,7407 EUR per uur voor de arbeidsprestaties tussen 22 en 6 uur.

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

Feest van Sint-Niklaas

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

Art. 7. Les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives à 2 ou 3 pauses reçoivent à partir du 1er janvier 2001 un supplément de :

- 0,3264 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 6 et 14 heures;
- 0,3369 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures;
- 0,7407 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 22 et 6 heures.

Depuis le 1er janvier 2002, pour les ouvriers qui effectuent des prestations entre 6 et 14 heures, le supplément octroyé sera le même que celui accordé à l'article 9 de la convention collective de travail du 13 mars 2001, conclue au sein de la même sous-commission paritaire, relative aux conditions de travail dans les entreprises de la province de Liège.

Fête de la Saint-Nicolas

Art. 8. Le 6 décembre, à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas, chaque travailleur bénéficiera d'un "chèque-cadeau" d'une valeur de 24,79 EUR.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

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

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

HOOFDSTUK VII. *Arbeidsduur*

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

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Vanaf 2013 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2012 met 31 oktober 2013.

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières*

Art. 9. Lorsque les ouvriers, y compris ceux travaillant à marché, sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure, ils bénéficient de leur rémunération habituelle. Lorsqu'ils sont appelés à travailler occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure, ils bénéficient du salaire de cette dernière catégorie.

Pour les ouvriers travaillant à marché, on entend par "rémunération habituelle" : la moyenne des salaires gagnés par les ouvriers intéressés au cours des deux quinzaines précédant celle pendant laquelle le travail occasionnel a été effectué.

CHAPITRE VII. *Durée du travail*

Art. 10. La durée hebdomadaire du travail reste maintenue à 38 heures.

CHAPITRE VIII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Pour l'année 2013, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période qui s'établit du 1er novembre 2012 au 31 octobre 2013.

Vanaf 2014, wordt dit percentage gebracht op 6 pct. tijdens de referteperiode van 1 november 2013 tot 31 oktober 2014.

Pour l'année 2014, ce pourcentage est porté à 6 p.c. pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2013 au 31 octobre 2014.

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

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

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

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

Art. 13. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, die zal optreden als bemiddelaar.

Art. 13. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année, au cas par cas, il sera fait appel au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, qui agira en conciliateur.

HOOFDSTUK IX.

Verstreken van veiligheidsschoeisel

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

HOOFDSTUK X.

Vergoeding van de reiskosten

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

Art. 16. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg, tussen de woonplaats en de werkplaats, overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

CHAPITRE IX.

Fourniture de chaussures de sécurité

Art. 14. Les employeurs mettent à la disposition des ouvriers des chaussures de protection consistant en bottines ou bottes avec bouts renforcés, comme le prévoit l'article 158ter de la réglementation générale pour la protection du travail.

CHAPITRE X.

Remboursement des frais de transport

Art. 15. Les employeurs interviennent dans les frais de transport supportés par l'ouvrier pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Art. 16. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour la distance parcourue par la route entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

HOOFDSTUK XI. *Vakbondspremie*

CHAPITRE XI. *Prime syndicale*

Art. 17. Vanaf 2011, 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 135 EUR per jaar per effectieve werkman die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de bruggepensioneerde werklieden.

Art. 17. A partir de 2011, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 135 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

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

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

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

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

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Voor iedere werknemer die tijdens het refertejaar meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet meer aan het voornoemde fonds.

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

Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 135 EUR toekennen.

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 135 EUR.

Art. 18. De storting die per werkgever en onderneming geschiedt, is afhankelijk van de naleving van de voorwaarden betreffende de verzoenings- en opzeggingsprocedure in geval van stopzetting van de arbeid en zij wordt verricht wanneer noch effectief, noch individueel het werk in de onderneming wordt belemmerd.

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

Art. 20. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald en door dit fonds pro rata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van één van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

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

HOOFDSTUK XII.

Terugbetaling van de kosten voor opleiding

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

Art. 18. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Art. 19. Toute action ayant pour effet la non-observance de l'article 18 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. 20. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds au prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 21. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'inspection des lois sociales effectue éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

CHAPITRE XII.

Remboursement des frais de formation

Art. 22. Il sera octroyé 24,79 EUR par année de formation uniquement aux bénéficiaires de la prime syndicale.

HOOFDSTUK XIII. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 23. Voor de werknemers die 55 jaar en ouder zijn en die een medisch of ander probleem hebben, waardoor zij hun beroepsarbeid niet meer kunnen voortzetten en die ten gevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan 1/2 van het verschil tussen het maandelijks netto refteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

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

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

HOOFDSTUK XIV. *Uitzendarbeid*

Art. 24. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake.

Indien, na de periode van vijftien dagen indienstneming, de werkgever de uitzendkracht wenst te behouden, moet hij de goedkeuring verkrijgen van de in het huidige paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisaties.

CHAPITRE XIII. *Fin de carrière*

Art. 23. Pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, confrontés à un problème médical ou autre ne leur permettant plus de poursuivre leur activité et qui de ce fait sont licenciés par leur employeur et pour autant qu'ils aient 20 années dans le secteur, il sera accordé par le fonds de sécurité d'existence, sur décision du conseil d'administration, une indemnité complémentaire mensuelle correspondant à la 1/2 de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage au moment du départ. Cette indemnité est octroyée jusqu'à maximum 65 ans et est liée à la perception des allocations de chômage.

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

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

CHAPITRE XIV. *Travail intérimaire*

Art. 24. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

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



HOOFDSTUK XV. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 25. Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste dag van de eerste periode van het jaar afgeschaft.

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

CHAPITRE XV. *Suppression du jour de carence*

Art. 25. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

A partir du 1^{er} janvier 2014, le jour de carence est supprimé en application des dispositions relatives à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

HOOFDSTUK XVI. *Langdurige ziekte*

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

CHAPITRE XVI. *Maladie de longue durée*

Art. 26. Le travailleur qui compte une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficie en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XVII. *Vorming en vorming van de jongeren*

Art. 27. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werk-opleidingsovereenkomsten.

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

CHAPITRE XVII. *Formation et formation des jeunes*

Art. 27. La formation en alternance sera favorisée par :

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

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

Art. 28. In toepassing van het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 2013 betreffende de bijkomende vormingsinspanningen, komen de sociale partners overeen de bijdrage aan de opleidingen met 5 pct. te vermeerderen.

Deze doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op OIP (Opleidings- en Inschakelingsplannen), werk-opleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het VDAB en onderwijsinstellingen.

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

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

HOOFDSTUK XVIII.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 29. Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, verbindt deze sector zich tot :

- de invoering van een recht op en stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58/60 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren;

Art. 28. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010 et de la convention collective de travail du 26 août 2013 concernant les efforts supplémentaires de formation, les parties conviennent d'accroître de 5 p.c. le taux de participation aux formations.

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

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

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

CHAPITRE XVIII.

Mesures de promotion de l'emploi

Art. 29. Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, le présent secteur s'engage à :

- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/60 ans ;
- la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires;

- de invoering van een recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar;
- de invoering van een recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden en gewerkt hebben tenminste een trimester vóór de leeftijd van 17 jaar

- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 56 ans;
- l'instauration d'un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans avec 40 années de carrière professionnelle et avoir travaillé un trimestre avant l'âge de 17 ans

Voor deze vier maatregelen zullen kaderovereenkomsten worden opgesteld, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de op in het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door dat paritair subcomité.

Ces quatre mesures feront l'objet de conventions d'encadrement, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire, et approuvées par la sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XIX.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 30. a) De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het globale tewerkstellingsvolume te handhaven, op basis van de personeelssterkte op 31 december 2010.

Het werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd zal worden aangemoedigd.

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

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

CHAPITRE XIX.

Garantie du volume global de l'emploi

Art. 30. a) Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur la base de l'effectif au 31 décembre 2010, durant la présente convention collective de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée indéterminée sera favorisé.

En cas de problèmes, il y aura concertation avec les permanents syndicaux.

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

b) De werkgevers verbinden zich tot overleg met de vakorganisaties ter evaluatie van de arbeidsvoorwaarden teneinde te waken over de veiligheid op de arbeidsplaatsen en de toepassing van de regels inzake hygiëne voor de werknemers. Deze maatregel dringt zich op naar aanleiding van het vertrek van de arbeidersafgevaardigden.

Een jaarlijks raamactieplan inzake veiligheid en gezondheid moet ten laatste tegen 31 december 2014 op sectorvlak opgesteld worden.

HOOFDSTUK XX.

Vernieuwing en onderzoek in ontwikkeling

Art. 31. Overeenkomstig het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de partijen overeen dat, teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van vernieuwing in de bedrijven en er zoveel mogelijk werknemers bij te betrekken, op basis van hun bezorgdheden en hun ervaring, zal het onderwerp van de vernieuwing jaarlijks op de agenda van het paritair subcomité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermeerdering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog meegedeeld inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XXI.

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

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

b) Les employeurs s'engagent à procéder avec les organisations syndicales à une concertation et une évaluation des conditions de travail en vue de prévenir la sécurité sur les lieux de travail ainsi que le respect des conditions d'hygiène pour les travailleurs. Cette démarche s'inscrit suite au départ des délégués ouvriers.

Un plan cadre d'action annuel en matière de sécurité et d'hygiène sera établi au niveau du secteur pour le 31 décembre 2014 au plus tard.

CHAPITRE XX.

Innovation et recherche en développement

Art. 31. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010, les parties conviennent qu'en vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs - sur la base de leurs préoccupations et de leur expérience - le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire en vue d'un dialogue sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

CHAPITRE XXI.

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

Art. 32. A la condition expresse d'une ancienneté de dix ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

HOOFDSTUK XXII. *Hospitalisatieverzekering*

Art. 33. De partijen zullen de situatie in de sector onderzoeken via het fonds voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK XXIII. *Tijdskrediet*

Art. 34. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012 zal van toepassing zijn).

HOOFDSTUK XXIV. *Duur van de overeenkomst*

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Zij zal stilzwijgend worden verlengd voor een duur van een jaar tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden.

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

CHAPITRE XXII. *Assurance hospitalisation*

Art. 33. Les parties examineront la situation dans le secteur à travers le fonds de sécurité.

CHAPITRE XXIII. *Crédit-temps*

Art. 34. La convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 (Moniteur belge du 31 août 2012) sera d'application.

CHAPITRE XXIV. *Durée de la convention*

Art. 35. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail.

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