Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume

CCT n° 155537/CO/102.09 du 24/09/2019

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 29, le montant de « 8,70 EUR » doit être corrigé en « **7,30** EUR ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 35, second alinéa, la référence « a) à d) » doit être corrigée comme suit : « a) à **c)** ».

Correction du texte français :

- A l'article 37.1., b), le texte doit être corrigé comme suit : « Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié à condition d'avoir été **occupé** dans le cadre d'un métier lourd : (...) ».

ERRATUM

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk

CAO nr. 155537/CO/102.09 van 24/09/2019

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 29 moet het bedrag van « 8,70 EUR » vervangen worden door « **7,30** EUR ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 35, tweede lid, moet de verwijzing naar « a) tot d) » als volgt verbeterd worden : « a) tot **c)** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 37.1., b), moet de tekst als volgt verbeterd worden : « Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié à condition d'avoir été **occupé** dans le cadre d'un métier lourd : (...) ».

Correction dans le texte néerlandais :

- L'alinéa 3 de l'article 43 doit être modifié comme suit : « De afstanden worden bepaald conform het Boek der westelijke afstanden **bij de gewone wegen tussen alle gemeenten van België** dat als bijlage bij het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 wordt gevoegd. ».

Correction dans le texte français :

- A l'article 61, second tiret, « 2ème semestre 2020 » doit être corrigé en « 2ème semestre 20**19** ».

Décision du

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Lid 3 van artikel 43 moet als volgt verbeterd worden ; « De afstanden worden bepaald conform het Boek der westelijke afstanden **bij de gewone wegen tussen alle gemeenten van België** dat als bijlage bij het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 wordt gevoegd. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 61, tweede streepje, moet « 2ème semestre 2020 » als volgt verbeterd worden : « 2ème semestre 20**19** ».

Beslissing van

Neerlegging-Dépôt: 25/10/2019
Regist.-Enregistr.: 25/11/2019
N°: 155537/CO/102.09

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 SEPTEMBER 2019

Arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 SEPTEMBRE 2019

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

Onder "werknemers" worden de werklieden en de werksters verstaan.

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

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

HOOFDSTUK II.
Beroepenindeling en beroepsbekwaamheid

Art. 2. De hierna volgende indeling wordt vastgesteld om de hiërarchie in het beroep volgens de aard van de arbeid te bepalen.

Art. 3. De werknemers in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen, worden in de volgende beroepsgroepen ingedeeld; degenen die in deze opsomming niet zijn opgenomen, worden op het niveau van de onderneming ingedeeld. De werkgever zal zich daarom zoveel mogelijk laten leiden door de verschillende bepalingen en de vakbondsafvaardiging inlichten, indien deze bestaat, of, bij ontstentenis ervan, de meerderheid van de werknemers.

Categorie A

Definitie : de werknemers die een gedeelte van de verantwoordelijkheid en een gedeelte van het gezag dragen in een bepaalde dienst.

Tot deze categorie behoren onder meer :

- de chef-schietmeester, die wordt beschouwd als een werknemer die bevelen mag geven aan het personeel dat belast is met het boren en het schieten van mijnen, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen;

- de chef-kalkbrander, die wordt beschouwd als een werknemer die bevelen mag geven aan het personeel dat belast is met het vullen van de ovens en dat verantwoordelijk is voor het inschieten, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen, onder meer inzake het doseren van de steenkolen en het aflaten van de ladingen;

CHAPITRE II.
Classification et qualification professionnelle

Art. 2. La classification ci-après est établie en vue de fixer la hiérarchie dans la profession, d'après la nature du travail.

Art. 3. Les travailleurs occupés dans les entreprises visées à l'article 1er sont répartis dans les catégories professionnelles ci-après; ceux que cette énumération ne reprend pas sont répartis au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur s'inspire, autant que possible, des différentes définitions et informe la délégation syndicale là où elle existe ou, à défaut, la majorité des travailleurs.

Catégorie A

Définition : les travailleurs ayant une part de responsabilité et une part d'autorité dans un service déterminé.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- le chef-mineur, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé au forage et au tirage des mines, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation;

- le chef-chaufournier, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé à l'alimentation des fours et ayant la responsabilité de l'enfournement sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation, notamment en ce qui concerne le dosage du charbon et la descente des charges;

- de onderhoudschef, die wordt beschouwd als een werknemer of een ploegbaas die bevelen mag geven aan het personeel belast met het onderhoud van al of een gedeelte van het materieel, zonder van het bedrijfshoofd omstandige onderrichtingen te ontvangen.

- le chef d'entretien, considéré comme un travailleur ou un brigadier pouvant commander le personnel préposé à l'entretien de tout ou partie du matériel, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation.

Categorie B

Definitie : de vaklieden.

Tot deze categorie behoren onder meer :

- de mecaniciens, schietmeesters, leggers van spoorverbindingen, smeden, elektriciens, lassers, bankwerkers, draaiers, metselaars, schrijnwerkers, bestuurders van locomotieven die kunnen meewerken aan het herstellen, het monteren en het regelen, de schop-, kraan- of bulldozerconducteurs die uitdelven, de stokers van moderne ovens, de steenbrekers.

Catégorie B

Définition : les travailleurs de métier.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les mécaniciens, mineurs, poseurs de voies de raccordement, forgerons, électriciens, soudeurs, ajusteurs, tourneurs, maçons, menuisiers, conducteurs de locomotives pouvant participer au dépannage, au montage et au réglage, les conducteurs de pelle, de grue ou de bulldozer travaillant à l'extraction, les cuiseurs de fours modernes, les casseurs.

Categorie C

Definitie : de vaklieden van de sector "steengroeven", die een passende opleiding gekregen moeten hebben.

Tot deze categorie behoren onder meer :

- de boorders voor mijnen of voor springbussen in rotsen, op puin en op blokken op de grond, kalkbranders, fabricagearbeiders die instaan voor de goede werking van de mechanische werktuigen die zij moeten bedienen, de vrachtwagenbestuurders die een intensief en aanhoudend werk verrichten.

Catégorie C

Définition : les travailleurs de métier du secteur "carrières" ayant dû faire un apprentissage adéquat.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les foreurs de mines ou de pétards au rocher, sur éboulis et sur blocs au sol, les chaufourniers, les ouvriers de fabrication ayant la responsabilité du bon fonctionnement des engins mécaniques qui leur sont confiés, les chauffeurs de camions qui fournissent un travail intensif et soutenu.

Categorie D

Definitie : de schieters van springbussen op blokken op de grond, de vrachtwagenbestuurders die niet in categorie C opgenomen zijn, de wagenaanhakers met volledige dagtaak.

Catégorie D

Définition : les tireurs de pétards sur blocs au sol, les chauffeurs de camions non repris à la catégorie C, les accrocheurs de wagons à temps plein.

Categorie E

Definitie : de meerderjarige werknemers die in een nieuw vak worden opgeleid en zij die een bepaalde arbeid uitvoeren en door de gewoonte een zekere handigheid en vaardigheid verkrijgen zonder dat er van hen speciale kundigheden worden gevergd.

Tot deze categorie behoren onder meer :

- de helpers-mecaniciens, de operateurs van moderne ovens die niet verantwoordelijk zijn voor het bakken, de uithalers, de bestuurders van locomotieven op smalspoor, de leggers van "Decauvillesporen", de lossers-kraanmannen, de zakkenvullers, de wegers-pointeerders.

Catégorie E

Définition : les travailleurs majeurs en formation dans un nouveau métier et ceux qui exercent un travail déterminé dont l'habitude leur confère une certaine habileté et dextérité, sans exiger des connaissances spéciales.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les aides-mécaniciens, les opérateurs de fours modernes n'ayant pas la responsabilité de la cuisson, les défourneurs, les conducteurs de locomotives à voies étroites, les poseurs de voies "Decauville", les débardeurs-grutiers, les ensacheurs, les peseurs-pointeurs.

Categorie F

Definitie : de werknemers die een lastige of een intensieve en aanhoudende lichaamsinspanning vergende arbeid verrichten.

Tot deze categorie behoren onder meer :

- de vullers, de sorteerders, de "taqueurs", de lossers aangesteld aan het laden en lossen van steenkolen, kalkstenen en sintels aan de oven, de helpers-metselaars.

Catégorie F

Définition : les travailleurs qui exercent un travail incommode ou exigeant un effort physique intense et continu.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les verseurs, les trieurs, les taqueurs, les débardeurs préposés au chargement et au déchargement des charbons, calcaires et cendrées au four, les aides-maçons.

Categorie G

Definitie : de werknemers die lichte arbeid verrichten waarvoor geen opleiding wordt vereist.

HOOFDSTUK III. *Arbeidsduur*

Art. 4. A. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, blijft behouden op 36 uur 00 minuten. Ze moet nauwgezet worden toegepast.

De toepassingsvoorwaarden inzake naleving van deze tot 36 uren zonder loonverlies verminderde arbeidsduur (zoals een vermindering van de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur en/of de toekenning van compensatierustdagen) worden bepaald op ondernemingsvlak in functie van de noden van een optimale organisatie van de productie, op initiatief van de directie en met naleving van de voor de wijziging van de arbeidstijdregelingen bepaalde overlegprocedures. Dit mag geen individuele arbeidsoverlast teweegbrengen.

De toekenning van compensatierustdagen gebeurt volgens de hieronder bepaalde modaliteiten, inzonderheid wat betreft de planning bepaald in punt F.

B. Bij de arbeidsstelsels met effectieve wekelijkse prestaties waarvan de duur hoger ligt dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend op jaarbasis worden compensatierustdagen toegekend, die worden bezoldigd aan het normale loon in de zin van de wetgeving betreffende de feestdagen en gepland zoals bepaald in het hieronder vermelde punt F.

Catégorie G

Définition : les travailleurs qui effectuent un travail léger n'exigeant aucun apprentissage.

CHAPITRE III. *Durée du travail*

Art. 4. A. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une base annuelle, est fixée à 36 heures 00 minutes. Elle doit être scrupuleusement respectée.

Les modalités de respect de cette durée du travail réduite à 36 heures sans perte de salaire (telles qu'une réduction de la durée journalière et/ou hebdomadaire du travail et/ou l'octroi de jours de repos compensatoires) sont définies au niveau de l'entreprise en fonction des impératifs d'organisation optimale de la production, à l'initiative de la direction et dans le respect des procédures de concertation prévues pour la modification des horaires de travail. Cette réduction de la durée du travail ne pourra entraîner de surcharge individuelle de travail.

L'octroi de jours de repos compensatoires s'effectue selon les modalités définies ci-dessous, notamment en ce qui concerne la planification prévue au point F.

B. Les régimes de travail prévoyant des prestations hebdomadaires effectives d'une durée supérieure à la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle s'accompagnent de l'octroi de jours de repos compensatoires, rémunérés au salaire normal au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F ci-dessous.

Per reeks van effectief gepresteerde of gelijkgestelde uren die overeenstemmen met het wekelijks effectief arbeidsstelsel heeft de werknemer recht op een aantal uren compensatierust dat gelijk is aan het verschil tussen het effectief wekelijks arbeidsstelsel en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend op jaarbasis.

Le travailleur a droit, par série d'heures effectivement prestées ou assimilées correspondant au régime de travail effectif hebdomadaire, à un nombre d'heures de repos compensatoire égal à la différence entre le régime de travail effectif hebdomadaire et la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle.

Om het behoud van inkomen te waarborgen, wordt een vermenigvuldigingscoëfficiënt toegepast, ofwel op het loon uitgedrukt in het 40 urenstelsel, ofwel op het aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren. Deze coëfficiënt is gelijk aan 40 gedeeld door het wekelijks effectief arbeidsstelsel, waarbij het quotiënt wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde vierde decimaal.

Afin d'assurer le maintien du revenu, un coefficient multiplicateur est appliqué soit à la rémunération exprimée en régime 40 heures, soit au nombre d'heures prestées ou assimilées. Ce coefficient est égal à 40 divisé par le régime de travail effectif hebdomadaire, le quotient étant arrondi à la quatrième décimale la plus proche.

C. Voor de werknemers die volcontinu of in opeenvolgende ploegen werken, blijft de wekelijkse arbeidsduur behouden op 40 uren. In deze arbeidstijdregeling worden eveneens in de zin van de wetgeving op de feestdagen tegen het normale loon betaalde een zoals in hierna bepaald punt F ingeplande inhaalrustdagen toegekend.

C. Pour les travailleurs occupés en feux continus ou en équipes successives, la durée hebdomadaire effective du travail reste fixée à 40 heures. Ce régime de travail s'accompagne également de jours de repos compensatoires rémunérés au salaire normal, au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F ci-dessous.

Per schijf van 40 werkelijk gewerkte of daarmee gelijkgestelde uren heeft de werknemer recht op 4 uren inhaalrust.

Par série de 40 heures effectivement prestées ou assimilées, le travailleur a droit à 4 heures de repos compensatoires.

D. Indien door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, door de werkgever en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties andere arbeidstijdregelingen worden vastgesteld betekent dat of zal dat betekenen dat deze bedragen en coëfficiënten verhoudingsgewijs moeten worden aangepast.

D. D'autres régimes de travail fixés en conseil d'entreprise ou, à défaut, entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales impliquent ou impliqueront une adaptation proportionnelle de ces montants et coefficients.

E. Per werknemer wordt een individuele rekening bijgehouden, waarin het aantal normale werkelijk gewerkte of gelijkgestelde uren, zoals hierna wordt omschreven, wordt vermeld.

E. Un compte individuel est tenu par travailleur indiquant le nombre d'heures normales effectivement prestées ou assimilées au sens précisé ci-après.

Met normale wettelijke arbeidsprestaties met het oog op de toekenning van inhaalrustdagen worden gelijkgesteld :

Sont assimilés à des prestations normales effectives pour l'octroi de jours de repos compensatoires :

- de tien betaalde feestdagen;
- les dix jours fériés payés;

- de dagen kort verzuim;
- les jours de petit chômage;

- de dagen die recht geven op een gewaarborgd weekloon;
- les journées donnant lieu à un salaire hebdomadaire garanti;

- de dagen die recht geven op een vergoeding waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandinkomen aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, voorziet;
- les journées donnant lieu à une indemnité visée par la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, conclue au Conseil national du travail;

- de dagen recuperatie van overuren;
- les journées de récupération d'heures supplémentaires;

- de inhaalrustdagen;
- les journées de repos compensatoires;

- de dag van Sinte-Barbara;
- le jour de "Sainte-Barbe";

- de verlofdagen voor vakbondsopleiding;
- les congés pour formation syndicale;

- de dagen afwezigheid genomen in het kader van het betaald educatief verlof.
- les absences prises dans le cadre du congé-éducation payé.

Met arbeidsdagen worden evenwel niet gelijkgesteld :

Par contre, ne sont pas assimilés à des jours de travail :

- de dagen betaalde vakantie;
- les congés payés;

- de dagen werkloosheid.
- les jours de chômage.

De programmering van de inhaalrustdagen gebeurt op ondernemingsvlak en houdt rekening met de eigenheid en de vereisten inzake de werking van elke dienst.

La programmation des jours de repos compensatoires est déterminée au niveau des entreprises, compte tenu des particularités et des exigences de fonctionnement de chaque service.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever en de vakbondsafvaardiging, moeten tenminste zes collectieve inhaalrustdagen – waaronder Sinte-Barbara – vaststellen die voor de werknemers zullen gelden.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, l'employeur et la délégation syndicale doivent fixer au moins six jours de repos compensatoires collectifs – parmi lesquelles la "Sainte-Barbe" – qui s'imposeront aux travailleurs.

De dagen die eventueel reeds collectief werden vastgesteld, zullen worden meegerekend in dit quotum.

Les jours éventuellement déjà fixés collectivement seront considérés comme compris dans ce quota.

Tenzij een akkoord anders bepaalt, mag elke inhaalrustdag niet in halve dagen of samen met dagen jaarlijkse vakantie worden genomen.

Sauf accord contraire, chaque jour de repos compensatoire ne peut être fractionné en demi-journées, ni accolé à des jours de vacances annuelles.

De inhaalrustdagen worden slechts betaald op het ogenblik waarop zij werkelijk worden genomen.

Zij worden voor de toepassing van de sociale wetten gelijkgesteld met gewerkte dagen.

Ils ne sont payés qu'au moment où ils sont effectivement pris.

Ils sont assimilés à des journées prestées pour l'application des lois sociales.

F. De dagen arbeidsduurvermindering worden op ondernemingsvlak ingepland, waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak die dagen binnen het kalenderjaar in te halen.

F. Les jours de réduction du temps de travail sont planifiés au niveau des entreprises, compte tenu de la nécessité de récupérer ces jours dans l'année civile.

Deze planning en de organisatie van de arbeidstijdvermindering worden besproken in de ondernemingsraden of, bij ontstentenis hiervan, met de vakbondsafvaardigingen, zonder a priori uitsluiting van nieuwe aanpassingen van de arbeidstijdregelingen.

Cette planification et l'organisation de la réduction du temps de travail sont discutés au sein des conseils d'entreprise ou, à défaut, avec les délégations syndicales, sans exclusive sur de nouveaux aménagements d'horaires.

G. Over de problemen betreffende het tewerkstellingsvolume in de ondernemingen, die het gevolg zijn van de arbeidstijdverkorting, alsmede van de nauwgezette naleving van de arbeidstijdregelingen, zal voortdurend overleg worden gepleegd in de ondernemingsraden of, bij ontstentenis hiervan, met de vakbondsafvaardigingen.

G. Les problèmes relatifs au volume de l'emploi dans les entreprises suite à la réduction du temps de travail ainsi qu'au respect le plus strict des horaires de travail feront l'objet d'une concertation permanente au sein des conseils d'entreprise ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

HOOFDSTUK IV.
Vorming en tewerkstelling van jongeren

CHAPITRE IV.
Formation et emploi des jeunes

Art. 5. a) De inspanningen voor tewerkstelling zullen onder meer geleverd worden door de uitvoering van de bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst, via de aanwerving van werknemers ter vervanging van voltijdse of halftijdse bruggepensioneerde arbeiders, door 0,10 pct. van de loonmassa te wijden aan vorming en/of beroepsinschakeling van risicogroepen en door de vorming van jongeren in het raam van het industrieel leerlingwezen en het alternerend leren en werken.

Art. 5. a) Les efforts pour l'emploi seront réalisés notamment par la mise en œuvre des dispositions relatives à la convention de premier emploi, par l'embauche de travailleurs en remplacement d'ouvriers prépensionnés temps plein ou mi-temps, en affectant 0,10 p.c. de la masse salariale à la formation et/ou à l'insertion professionnelle des groupes à risque, et par la formation de jeunes dans le cadre de l'apprentissage industriel et de la formation en alternance.

Er wordt de werkgevers aangeraden aandachtig de mogelijkheden te onderzoeken voor het behoud van het werk van de arbeiders met een beperkte fysieke of mentale geschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval.

Il est recommandé aux employeurs d'examiner avec attention les possibilités de maintien au travail des ouvriers à capacité physique ou mentale réduite suite à un accident de travail.

De doelstellingen en perspectieven inzake tewerkstelling zullen het voorwerp uitmaken van een mededeling en er zal een evaluatie van het positief effect van de tewerkstellingsmaatregelen op het niveau van de bedrijvengroepen uitgevoerd worden bij de driemaandelijkse en jaarlijkse mededelingen van de ondernemingsraden.

Les objectifs et les prévisions d'emploi propres à chaque entreprise feront l'objet d'une information, et une évaluation de l'effet positif des mesures d'emploi au niveau des groupes d'entreprises sera effectuée au niveau des entreprises lors de l'information trimestrielle et annuelle des conseils d'entreprise.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder "onderneming" te worden verstaan : het geheel van de zetels van eenzelfde industriële groep die vallen onder de bevoegdheid van het PSC. 102.09

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "entreprise" : l'ensemble des sièges relevant de la SCP. 102.09 d'un même groupe industriel.

Het tewerkstellingsniveau in de sector zal einde maart 2020 en einde maart 2021 geëvalueerd worden in het paritair subcomité.

Le niveau de l'emploi dans le secteur fera l'objet d'une évaluation en sous-commission paritaire fin mars 2020 et fin mars 2021.

b) Om de kansen op een duurzame inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten, kan een opleiding met kwalificatie worden aangeboden in het kader van het industrieel leerlingwezen en/of van de alternerende opleiding, met inachtneming van de in deze domeinen geldende wettelijke bepalingen.

b) Afin d'augmenter les chances d'insertion durable des jeunes dans le marché du travail, une formation qualifiante par le biais de l'apprentissage industriel et/ou de la formation en alternance peut être assurée, et ce dans le respect des dispositions légales applicables en ces domaines.

Voor het industrieel leerlingwezen komt het aan het paritair leercomité – dat in het paritair subcomité moet worden opgericht – toe de voorwaarden inzake tewerkstelling en loon van de industriële leerlingen vast te stellen.

En ce qui concerne l'apprentissage industriel, il appartiendra au comité paritaire d'apprentissage industriel – à créer au sein de la sous-commission paritaire – de fixer les conditions d'occupation et de rémunération des apprentis industriels.

De opleidingsprogramma's en hun uitvoering zullen ter kennis worden gebracht van de vakbondsorganisaties via de mededeling van deze programma's in de ondernemingsraad en, bij ontstentenis van een raad, aan de vakbondsafvaardiging.

Les programmes de formation et leur mise en œuvre effective seront portés à la connaissance des organisations syndicales par la communication de ces programmes au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil, à la délégation syndicale.

Deze opleidingsregeling mag niet tot gevolg hebben dat een titularis door een leerling wordt vervangen.

Le présent régime de formation ne peut avoir pour effet de remplacer un titulaire par un apprenti.

De jongere die wordt opgeleid wordt bijgestaan door een stagemeester.

Le jeune en formation sera accompagné par un maître de stage.

De jongeren die na afloop van hun opleiding geen betrekking zouden hebben gevonden, zullen worden opgenomen in een wervingsreserve die niet alleen bestemd is voor de ondernemingen van de sector, maar ook voor de ondernemingen die ressorteren onder het "Verbond van ontginnings- en veredelingsbedrijven van onbrandbare Gesteenten (FEDIEX)".

Les jeunes qui, au terme de leur formation, n'auraient pas trouvé d'emploi seront versés dans une réserve de recrutement à destination non seulement des entreprises du secteur mais également des entreprises relevant de la "Fédération des industries extractives et transformatrices de roches non combustibles (FEDIEX)".

Er zullen, ter intensivering van de voor de bevordering van deze opleidingen en van de sector ondernomen stappen, paritaire campagnes gevoerd worden bij de jongeren en de scholen voor technisch en beroepsonderwijs, campagnes waaraan de vakbondsorganisaties een actieve bijdrage leveren.

Des actions paritaires en vue d'intensifier les démarches entreprises pour la promotion de ces formations et du secteur seront menées auprès des jeunes et des écoles de l'enseignement technique et professionnel, les organisations syndicales apportant une contribution active à ces actions.

Art. 6. In 2019-2020 wordt de bijdrage voor de risicogroepen vastgelegd op 0,10 pct.. Deze wordt per kwartaal gestort aan het "Paritair Vormingsfonds voor de werklieden van de sector kalksteenkalkovens" op rekeningnummer BE98 00169110 7393.

Art. 6. En 2019-2020, la cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 p.c.. Elle sera versée trimestriellement au "Fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire" sur le compte BE98 00169110 7393.

De geïnde bedragen worden toegewezen overeenkomstig de wettelijke bepalingen, in het bijzonder deze betreffende de ingroeibanen en het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Les montants récoltés seront affectés conformément aux dispositions légales, notamment celles relatives aux emplois-tremplin ainsi que l'arrêté royal du 19 février 2013.

Deze bedragen zullen, met name, eventueel met de nodige externe ondersteuning, dienen voor de opleiding of vervolmaking van de werknemers in dienst genomen in functie van de personen die met brugpensioen gaan of van de werknemers die in het kader van deze vertrekken wordt gevraagd om andere functies uit te oefenen. Daarnaast maken ze het mogelijk om jongeren naar het opleidingscentrum "Terre et Pierre" te sturen.

Ces montants assureront, notamment, avec les éventuels concours extérieurs nécessaires, la formation ou le perfectionnement des travailleurs embauchés dans le cadre des départs en prépension ou des travailleurs appelés à exercer d'autres fonctions dans le cadre de ces départs. Ils permettront également de contribuer à l'envoi de jeunes en formation au Centre « Terre et Pierre ».

De terugbetalingdossiers die ter goedkeuring aan het paritair opleidingsfonds voorgelegd worden zullen 15 dagen vooraf, in een vorm die door het paritair opleidingsfonds zal vastgesteld worden, mede ondertekend door de secretaris van de ondernemingsraad (of, bij ontstentenis, de secretaris van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, door de vakbondsafvaardiging), overgemaakt worden.

Les dossiers de remboursement soumis pour approbation au fonds paritaire de formation seront transmis 15 jours à l'avance, sous une forme à définir par le fonds paritaire de formation, et seront contresignés par le secrétaire du conseil d'entreprise (ou, à défaut, le secrétaire du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale).

Het paritair opleidingsfonds zal zijn activiteiten voortzetten, meer bepaald inzake opvolging van de besteding van de ontvangen bijdragen, de bevordering van de opleiding en desgevallend het onderzoek naar de noden inzake competentie en opleidingen die nodig zijn voor het voortbestaan van de in de sector bestaande beroepen (ook voor de beroepen waarvoor het onderzoek reeds werd beëindigd), indien nodig in aanwezigheid van een werknemer met ervaring in het betreffende beroep.

Le fonds paritaire de formation poursuivra ses activités, notamment le suivi de l'affectation des cotisations perçues et de promotion de la formation et le cas échéant, l'examen des besoins de compétence et des formations nécessaires à la pérennisation des métiers existant dans le secteur (y compris pour les métiers dont l'examen a déjà été finalisé), le cas échéant en présence d'un travailleur expérimenté dans le métier concerné.

Het paritair opleidingsfonds zal op initiatief van de verschillende partijen die erin vertegenwoordigd zijn, heropgestart worden.

Le fonds paritaire de formation sera redynamisé à l'initiative des différentes parties qui y sont représentées.

De sociale partners betuigen hun steun aan de verscheidene initiatieven en opleidingsmogelijkheden die bestaan binnen de sector van de groeven (CEFOMEPI,...).
De mogelijkheden tot samenwerking met de FOREM-centra of andere competentiecentra en de concrete gevolgen daarvan voor de ondernemingen zullen op een constructieve manier onderzocht worden.

Les partenaires sociaux apporteront leur soutien aux différentes initiatives et outils de formation existant au niveau des secteurs des carrières (CEFOMEPI,...).
Les possibilités de synergie avec les centres du FOREM ou d'autres centres de compétences et les implications concrètes de celles-ci pour les entreprises seront examinées dans une approche constructive.

Art. 7. Over specifieke en gepaste oplossingen voor de problemen inzake arbeidsorganisatie zal onbevooroordeeld op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Art. 7. Des solutions spécifiques et appropriées aux problèmes d'organisation du travail seront négociées sans a priori au niveau de l'entreprise.

Art. 8. A. De werkgevers verbinden er zich toe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk te stellen om geen personeel om conjuncturele redenen te ontslaan.

Art. 8. A. Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre pendant la durée de la convention collective de travail pour ne pas recourir à des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

De gedeeltelijke werkloosheid zal slechts worden ingevoerd indien het absoluut noodzakelijk is en dan enkel na overleg in de ondernemingsraden of, bij ontstentenis hiervan, met de vakbondsafvaardigingen.

En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation au sein des conseils d'entreprise ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

Dat overleg zal erop toezien de toerbeurten en de omvang van de werkloosheid zo vast te stellen dat de individuele weerslag ervan de werknemers zo weinig mogelijk nadeel berokkent.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

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

Tous les problèmes relatifs au maintien du niveau de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprise ou avec les délégations syndicales.

B. Arbeidsovereenkomst voor tijdelijke en/of uitzendarbeid

B. Contrat de travail temporaire et/ou intérimaire

Het beroep op de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987. De aanwending ervan zal worden beperkt tot de in de wet bepaalde gevallen.

Le recours aux contrats de travail intérimaire est organisé par la loi du 24 juillet 1987. Son utilisation sera limitée aux cas visés par la loi.

De procedure betreffende de informatie naar de vakbondsafvaardiging en de werknemersorganisaties, zal verlopen zoals zij georganiseerd werd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108.

La procédure d'information de la délégation et des organisations de travailleurs sera suivie telle qu'organisée par la convention collective de travail n° 108.

De procedures voor informatie of voorafgaand schriftelijk akkoord van de vakbondsafvaardiging of de werknemersorganisaties, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 in geval van gebruik van uitzendarbeid wegens tijdelijke toename van werk en/of de uitvoering van sommige uitzonderlijke werkzaamheden zullen gevolgd worden. Volgens die bepalingen is het akkoord van de vakbondsafvaardiging niet vereist in geval van vervanging wegens ziekte of arbeidsongeval.

Les procédures d'information ou d'accord préalable écrit de la délégation syndicale ou des organisations de travailleurs telles que prévues par la convention collective de travail n° 108 en cas de recours au travail intérimaire pour surcroît temporaire de travail et/ou pour l'exécution de certains travaux exceptionnels, seront suivies. Conformément à ces dispositions, l'accord de la délégation syndicale n'est pas requis en cas de remplacement pour maladie ou accident du travail.

De ondernemingen zullen op hun niveau een onthaalprocedure voor uitzendkrachten vaststellen teneinde de informatie van die werknemers omtrent de in de onderneming geldende veiligheidsmaatregelen te verbeteren.

Les entreprises définiront à leur niveau une procédure d'accueil des travailleurs intérimaires afin d'améliorer l'information de ces travailleurs sur les mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

De informatie betreffende de evolutie en de vooruitzichten inzake arbeid zal bij de jaarlijkse en driemaandelijkse mededelingen aan de ondernemingsraad worden verstrekt, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37.

Les informations sur l'évolution et les prévisions en matière de travail seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la convention collective de travail n° 37.

C. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, ter vervanging van een vaste werknemer en voor uitvoering van tijdelijke arbeid

C. Contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, de remplacement et pour l'exécution de travail temporaire

Specifieke gegevens betreffende de arbeidsovereenkomsten met precair statuut zullen aan de ondernemingsraad worden verstrekt met de jaarlijkse en driemaandelijkse mededelingen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37.

Des données spécifiques concernant les contrats à statut précaire seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la convention collective de travail n° 37.

Bij die gelegenheid kan eveneens informatie verstrekt worden in verband met onderaanneming.

A cette occasion, une information relative à la sous-traitance pourra également être communiquée.

D. Aanwervingscriteria

D. Critères d'embauche

Ongeacht de toepassing van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 zullen de werkgevers, bij gelijke kwalificatie en bekwaamheid, met een gunstig a priori rekening houden met de kandidatuur :

Sans préjudice de l'application de l'article 12 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, les employeurs prendront en compte avec un a priori favorable, à qualification et aptitude au moins égales, la candidature :

- van een uitzendkracht in het geval van aanwerving in het raam van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur;

- d'un travailleur intérimaire en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée;

- van een werknemer tewerkgesteld voor bepaalde duur in het geval van aanwerving in het raam van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur,

- d'un travailleur occupé à durée déterminée en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée,

en dat voor zover de kandidaat geschikt is voor de betrekking.

et ce pour autant qu'il y ait adéquation du candidat au poste de travail.

E. Overuren

Er zal slechts beroep worden gedaan op overuren indien die om economische of technische redenen noodzakelijk zijn. Zij zullen worden verricht met inachtneming van de wet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

E. Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires sera limité aux cas où celles-ci sont nécessaires, pour des raisons économiques ou techniques. Elles seront prestées dans le respect de la loi du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971).

F. Onderaanneming

De ondernemingsraad zal periodiek op de op ondernemingsvlak vastgestelde wijze ingelicht worden over de vooruitzichten inzake onderaanneming. De vakbondsafvaardiging zal zo snel mogelijk op de hoogte gebracht worden van de wijzigingen ten opzichte van die vooruitzichten.

De vertegenwoordigers van het personeel zullen op hun verzoek kennis kunnen nemen van de identiteit van elk onderaannemingsbedrijf (firmanaam, RSZ-nummer en, eventueel, registratienummer als ondernemer).

De ondernemingen die een beroep doen op onderaannemers zullen tegenover hun onderaannemers blijven waken over de naleving van hun wettelijke verplichtingen inzake veiligheid. Zij zullen trachten de aan het personeel van de onderaannemers te verschaffen informatie inzake veiligheid te verbeteren. De ondernemingen zullen op hun niveau de werkwijze vastleggen die moet toelaten op elk moment op de hoogte te zijn van de aanwezigheid van personen van buiten het bedrijf die werkzaamheden verrichten in de installaties en op de werven.

F. Sous-traitance

Une information sur les prévisions de sous-traitance sera périodiquement communiquée au conseil d'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise. La délégation syndicale sera informée dans les meilleurs délais des modifications intervenues par rapport à ces prévisions.

Les représentants du personnel pourront prendre connaissance, à leur demande, de l'identité de chaque entreprise sous-traitante (raison sociale, numéro ONSS et, le cas échéant, numéro d'enregistrement comme entrepreneur).

Les entreprises faisant appel à la sous-traitance continueront à veiller au respect de leurs obligations légales à l'égard de leurs sous-traitants en matière de sécurité. Elles veilleront à améliorer l'information à fournir au personnel des sous-traitants à ce sujet. Elles définiront à leur niveau les modalités permettant de connaître à tout moment la présence de personnes externes effectuant des prestations dans les installations et chantiers.

Het comité voor bescherming en preventie op het werk zal eveneens worden geïnformeerd, binnen de grenzen van zijn bevoegdheden.

Le comité pour la protection et la prévention au travail sera également informé, dans les limites de ses compétences.

G. Beroepsopleiding

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging wordt geraadpleegd aangaande de maatregelen van collectieve aard ter organisatie en uitvoering van de opleiding, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. Daartoe wordt jaarlijks een opleidingsplan voorgesteld, waarvan de inhoud op bedrijfsvlak wordt bepaald.

Naar aanleiding van deze voorstelling wordt specifieke informatie over opleidingen voor arbeiders meegedeeld aan de ondernemingsraad of, wanneer dit niet kan, aan de vakbondsafvaardiging.

G. Formation

Le conseil d'entreprise, ou, à défaut, la délégation syndicale, est consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation ayant un caractère collectif, conformément à la convention collective de travail n° 9. A cet effet, un plan de formation dont le contenu est défini au niveau de l'entreprise, lui est présenté annuellement.

A l'occasion de cette présentation, des informations spécifiques aux formations des ouvriers sont communiquées au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

H. Opleidingsdoelstelling

a) De sectorale opleidingsdoelstelling voor 2019 en 2020 is, conform de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk, vastgesteld op gemiddeld 3 dagen beroepsopleiding per voltijds equivalent. Een evaluatie van deze doelstelling zal op sectoraal niveau worden uitgevoerd op basis van sociale balansen.

Onder beroepsopleiding verstaat men elke opleiding die de kwalificatie van de werklieden en werksters verbetert en inspeelt op de noden van een onderneming in het bijzonder of van de ondernemingen van de sector, de praktijkopleidingen inbegrepen.

H. Objectif de formation

a) L'objectif sectoriel de formation pour 2019 et 2020 est, en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, fixé à 3 jours de formation professionnelle en moyenne par équivalent temps plein. Une évaluation de cet objectif sera effectuée au niveau du secteur sur base des bilans sociaux.

On entend par formation professionnelle toute formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins d'une entreprise en particulier ou des entreprises du secteur, y compris la formation de terrain.

b) De praktische uitvoering van deze doelstelling zal als volgt gebeuren :

- De voortzetting van sectorale initiatieven inzake opleiding (overeenkomst van eerste tewerkstelling, industrieel leerwezen, alternerende opleiding, activiteiten van het Paritair Opleidingsfonds, ...)
- De aanbeveling aan de ondernemingen om de deelnemingsgraad van de werknemers aan de beroepsopleiding zoveel mogelijk te verbeteren, meer bepaald inzake veiligheid, niet alleen rekening houdend met de collectieve, maar ook met de individuele opleidingsbehoeften.

c) Het aantal opleidingsdagen zou na evaluatie kunnen stijgen met een dag om de twee jaar in het kader van de sectorale onderhandelingen om te komen tot gemiddeld 5 dagen per voltijds equivalent op sectoraal niveau vanaf 2023.

b) La mise en œuvre pratique de cet objectif s'effectuera par :

- la poursuite des initiatives sectorielles en matière de formation (convention de premier emploi, apprentissage industriel, formation en alternance, activités du Fonds paritaire de formation, ...)
- la recommandation aux entreprises d'améliorer autant que possible le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle, notamment en matière de sécurité, en tenant compte non seulement des besoins collectifs mais également des besoins individuels de formation

c) Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les deux ans, dans le cadre des négociations sectorielles, pour aboutir à 5 jours en moyenne par équivalent temps plein au niveau du secteur à partir de 2023.

HOOFDSTUK V. *Lonen*

Art. 9. De minimum basisuurlonen die op 1 januari 2019 toepasselijk zijn voor de meerderjarige werknemers die tegen het maximumrendement werken en die behoren tot de beroepscategorieën vastgesteld in artikel 3, worden als volgt vastgesteld in een wekelijkse 40-urige arbeidstijdregeling :

Categorieën - Catégories	
A	*15,2247 EUR*
B	*15,0339 EUR*
C	*14,8339 EUR*
D	*14,6260 EUR*
E	*14,4807 EUR*
F	*14,3333 EUR*
G	*14,2261 EUR*

CHAPITRE V. *Salaires*

Art. 9. Les salaires horaires minimums de base applicables au 1er janvier 2019 aux travailleurs majeurs travaillant à plein rendement et appartenant aux catégories professionnelles définies à l'article 3, sont exprimés en régime 40 heures/semaine et fixés comme suit :

Deze bedragen, geïndexeerd op 1 april 2019 overeenkomstig artikel 19, zijn de volgende:

Categorieën - Catégories	
A	*15,3769 EUR*
B	*15,1842 EUR*
C	*14,9822 EUR*
D	*14,7723 EUR*
E	*14,6255 EUR*
F	*14,4766 EUR*
G	*14,3684 EUR*

Ces montants, indexés au 1er avril 2019 conformément à l'article 19, sont les suivants :

De minimum basisuurlonen verhoogd met 0,20€ (stelsel 40 uur/week) op 1 juli 2019 met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019 betreffende het Protocolakkoord 2019-2020 zijn de volgende:

Categorieën - Catégories	
A	*15,5769 EUR*
B	*15,3842 EUR*
C	*15,1822 EUR*
D	*14,9723 EUR*
E	*14,8255 EUR*
F	*14,6766 EUR*
G	*14,5684 EUR*

Les salaires horaires minimum de base, majorés de 0,20 EUR (régime 40 heures/semaine) au 1er juillet 2019 en application de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 relative au Protocole d'accord 2019-2020, sont les suivants :

Art. 10. De werknemers die volledige voldoening schenken omdat zij hun vakbekwaamheid hebben verbeterd, kunnen normaal binnen hun categorie op een hoger loon aanspraak maken.

Art. 10. Les travailleurs qui, par l'amélioration de leurs qualités professionnelles, donnent entière satisfaction, peuvent normalement prétendre progresser sur le plan salarial à l'intérieur de leur catégorie.

Art. 11. De in artikel 9 vermelde loonbedragen mogen geen afbreuk doen aan gunstigere toestanden die in de ondernemingen bestaan, noch aan de individuele gevallen die een onderzoek op ondernemingsvlak zouden vereisen.

Art. 11. Les taux de salaires dont mention à l'article 9 ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables existant sur le plan des entreprises ni aux cas individuels qui demanderaient un examen sur le plan de l'entreprise.

Art. 12. Het loon dat van toepassing is op de werknemer met een studentencontract, word vastgesteld op 90 pct. van het sectorale barema (loon G).

Het loon dat van toepassing is op een werknemer in opleiding, wordt gedurende de volledige duur van de opleiding vastgesteld op 90 pct. van het barema van de beroepscategorie, waaronder het beroep valt waarvoor hij wordt opgeleid, onverminderd de toekenning van een eventueel reeds verworven hoger loon.

Art. 13. Werknemers die belast zijn met de Schoonmaak

Het minimum uurloon van de werknemers die belast zijn met de schoonmaak van de lokalen, en die niet worden vermeld in de artikelen 3 en 9, wordt op 1 januari 2019 vastgesteld op 12,6049 EUR in een wekelijkse arbeidstijdregeling van 40 uren.

Dit bedrag, geïndexeerd op 1 april 2019 overeenkomstig artikel 19, wordt vastgesteld op 12,7309 EUR.

Het minimumuurloon van de werknemers ingezet voor het schoonmaken van lokalen, verhoogd met 0,20€ (stelsel 40 uur/week) op 1 juli 2019 met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019 betreffende het Protocolakkoord 2019-2020, wordt vastgesteld op 12,9309 EUR.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 12. Le salaire applicable au travailleur occupé sous contrat d'étudiant est fixé à 90 p.c. du barème sectoriel (salaire G).

Le salaire applicable au travailleur en formation est fixé, pendant toute la durée de la formation, à 90 p.c. du barème de la catégorie professionnelle de laquelle relève le métier auquel il se forme, sans préjudice de l'octroi d'un salaire plus élevé éventuellement déjà acquis.

Art. 13. Travailleurs préposés aux travaux de nettoyage

Le salaire horaire minimum des travailleurs préposés aux travaux de nettoyage de locaux, et non repris aux articles 3 et 9, est fixé à 12,6049 EUR en régime hebdomadaire de 40 heures au 1er janvier 2019.

Ce montant, indexé au 1er avril 2019 conformément à l'article 19, est fixé à 12,7309 EUR.

Le salaire horaire minimum des travailleurs préposés aux travaux de nettoyage de locaux, majoré de 0,20 EUR (régime 40 heures/semaine) au 1er juillet 2019 en application de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 relative au Protocole d'accord 2019-2020, est fixé à 12,9309 EUR

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières*

Art. 14. De werkgevers en alle werknemers en hun vertegenwoordigers verlenen hun actieve bijdrage aan de lokale en sectorale initiatieven die gericht zijn op een vermindering van het werkverzuim – meer bepaald het herhaaldelijke werkverzuim en/of het werkverzuim van korte duur – en van de arbeidsongevallen, met bijzondere aandacht voor de frequentie van de afwezigheid omwille van ziekte en ongeval.

Art. 14. Les employeurs ainsi que tous les travailleurs et leurs représentants apporteront leur contribution active aux initiatives locales et sectorielles en vue d'une diminution du taux d'absentéisme – notamment répétitif et/ou de courte durée – et des accidents de travail, avec une attention particulière au taux de fréquence des absences pour maladie et accident.

De partijen zullen het probleem van het absenteisme in de sector paritair onderzoeken, alsook de acties die moeten worden ondernomen of bevorderd met het oog op een verbetering ter zake.

Les parties examineront paritairement la problématique de l'absentéisme dans le secteur et les actions à entreprendre ou à promouvoir en vue d'une amélioration en la matière.

Art. 15. De werknemer heeft recht op het loon van zijn in artikel 3 bepaalde looncategorie. Wanneer hij bij gelegenheid in een lagere categorie moet werken, heeft hij recht op zijn gewone loon.

Art. 15. Le travailleur a droit au salaire de sa catégorie professionnelle définie à l'article 3. Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie inférieure, il bénéficie de son salaire habituel.

Wanneer hij bij gelegenheid in een hogere categorie moet werken, heeft hij recht op het loon van deze categorie.

Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie supérieure, il bénéficie du salaire de cette catégorie.

Art. 16. Ingeval de structuur van de onderneming aanzienlijk wordt gewijzigd, worden de werknemers die eventueel beschikbaar worden, volgens de mogelijkheden en met hun instemming, opnieuw gerangschikt in andere beroepscategorieën of hebben zij bij de wederindienstneming voorrang op de andere werknemers die dezelfde beroepsbekwaamheid hebben; zij worden betaald tegen het loon van de nieuwe categorie waarin zij worden tewerkgesteld.

Art. 16. En cas de modification importante dans la structure de l'entreprise, les travailleurs devenus éventuellement disponibles sont, suivant les possibilités et avec leur accord, soit reclassés dans d'autres catégories professionnelles, soit réengagés par priorité sur les autres travailleurs ayant une qualification égale; ils sont payés au salaire de la nouvelle catégorie à laquelle ils sont affectés.

Art. 17. Het loon van de werknemer die niet uitsluitend per uur wordt betaald, is het gemiddelde van de lonen die worden betaald tijdens de periode van vier opeenvolgende weken die aan elke betwisting dienaangaande voorafgaat.

Art. 17. La rémunération du travailleur qui n'est pas uniquement payé à l'heure, s'entend par la moyenne des salaires payés pendant la période de quatre semaines consécutives précédant toute contestation à ce sujet.

De verhogingen die het gevolg zijn van maatregelen die door het paritair subcomité worden getroffen, moeten ook worden toegepast voor de werknemers aan wie een stukloon wordt betaald.

Les augmentations découlant des décisions prises par la sous-commission paritaire doivent également concerner les travailleurs payés aux pièces.

Art. 18. De overuren worden betaald volgens de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Art. 18. Les heures supplémentaires seront payées suivant les dispositions légales et réglementaires.

HOOFDSTUK VII.
Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex

CHAPITRE VII.
Liaison des salaires à l'indice santé

Art. 19. De werkelijk betaalde lonen en de minimumlonen en vergoedingen die in de artikelen 20, 21, 22 en 25 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld, worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex (rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexen van de laatste vier maanden) die maandelijks wordt bekend gemaakt in het Belgisch Staatsblad door de Federale Overheidsdienst Economie en dit binnen de grenzen en volgens de wettelijke voorwaarden.

Art. 19. Les salaires effectivement payé ainsi que les salaires minimas et les indemnités fixées aux articles 20, 21, 22 et 25 de la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé lissé (moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois) publié mensuellement au Moniteur belge par le Ministère des Affaires économiques et, ce, dans les limites et selon les modalités légales.

Zij worden beschouwd als gestabiliseerd zolang de afgevlakte gezondheidsindex begrepen is in de indexschijf die op 1 januari 2019 gaat van 105,45 tot 106,49 inbegrepen.

Ils sont considérés comme stabilisés aussi longtemps que l'indice santé lissé se situe dans la tranche qui, au 1er janvier 2019, va de 105,45 à 106,49 inclus.

Ze schommelen zowel naar omhoog als in principe naar omlaag wanneer schijven van 1% helemaal verlopen zowel naar omhoog als naar omlaag en volgens onderstaande tabel die de indexen bepaalt voor de start van de stijging (plafondindex) en de indexen voor de start van de daling (drempelindex).

Ils varient tant à la hausse que, en principe, à la baisse par des tranches de 1 % entièrement révolues tant à la hausse qu'à la baisse et suivant le tableau ci-après qui fixe les indices de déclenchement de la hausse (Indice-plafond) et en regard les indices de déclenchement de la baisse (Indice-seuil).

Drempelindexcijfers Indices-seuil	Plafondindexcijfers Indices-plafond
105,44	106,50
106,49	107,57
107,56	108,65
108,64	109,74
109,73	110,84
Etc...	Etc...

De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon dat wordt betaald op het ogenblik van de bekendmaking van de afgevlakte gezondheidsindex die deze schommelingen veroorzaakt en zij zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop dit indexcijfer betrekking heeft.

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

In afwijking op hetgeen voorafgaat, zullen de daadwerkelijk betaalde lonen niet gedesindexeerd worden in geval van overschrijding van de drempelindex door de afgevlakte gezondheidsindex en dit aan de volgende voorwaarden:

Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

- bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de daadwerkelijke lonen.
- bij de volgende overschrijding van de plafondindex , indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die equivalent is aan de duur gedurende dewelke de lonen niet gedesindexeerd werden.

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

HOOFDSTUK VIII.
Toeslagen voor ploegenarbeid, voor arbeid volgens een schuivende arbeidstijdregeling, voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

CHAPITRE VIII.
Suppléments pour travail en équipes, travail en horaire décalé, horaire du samedi, du dimanche et jours fériés

Art. 20. Toeslagen voor ploegenarbeid

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werknemers die in twee of drie opeenvolgende ploegen werken een toeslag die wordt berekend op basis van het baremaloon van categorie A.

Deze toeslag wordt vastgesteld op:

- 10 pct. voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur;

Art. 20. Suppléments pour travail en équipes

Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément calculé sur la base du salaire barémique de la catégorie A.

Ce supplément est fixé à :

- 10 p.c. pour les prestations de 14 à 22 heures;

- 20 pct. voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

De werknemers wier arbeid in twee of drie opeenvolgende ploegen is georganiseerd in de bedrijven die vallen onder het toepassingsgebied van het akkoord en waarin een stelsel van drieploegenarbeid is georganiseerd krijgen een toeslag per uur gelijk aan 1 pct. van het baremaloon van categorie A voor de prestaties tussen 6 en 14 uur.

Art. 21. Toeslagen voor arbeid volgens een "glijdende arbeidstijdregeling"

Wanneer de arbeid niet in opeenvolgende ploegen wordt georganiseerd, maar volgens een ten opzichte van de normale arbeidstijdregeling glijdende arbeidstijdregeling, hebben de werknemers op 1 januari 2019 recht op een toeslag van 1,4214 EUR per uur voor de uren die zij tussen 22 en 6 uur hebben gewerkt.

Wanneer de glijdende arbeidstijdregeling begint tussen 10 en 14 uur, hebben de werknemers op 1 januari 2019 recht op een toeslag van 0,4479 EUR voor de uren die zij tussen 10 en 14 uur hebben gewerkt, alsook op een toeslag van 0,8282 EUR voor de vanaf 14 uur gewerkte uren.

Wanneer de glijdende arbeidstijdregeling vanaf 14 uur begint, hebben de werknemers op 1 januari 2019 recht op een toeslag van 0,8282 EUR per uur voor de tussen 14 en 22 uur gewerkte uren.

De hierboven vermelde bedragen van 1,4214 EUR, 0,4479 EUR en 0,8282 EUR, geïndexeerd op 1 april 2019 overeenkomstig artikel 19, worden respectievelijk vastgesteld op 1,4356 EUR, 0,4524 EUR en 0,8365 EUR.

- 20 p.c. pour les prestations de 22 à 6 heures.

Dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord et au sein desquelles un régime de travail en trois pauses est organisé, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément horaire égal à 1 p.c. du salaire barémique de la catégorie A pour les prestations de 6 à 14 heures.

Art. 21. Suppléments pour travail en "horaire décalé"

Lorsque le travail n'est pas organisé en équipes successives mais en horaire décalé par rapport à l'horaire normal, les travailleurs ont droit, au 1er janvier 2019 à un supplément de 1,4214 EUR par heure pour les heures prestées entre 22 et 6 heures.

Lorsque l'horaire décalé commence entre 10 et 14 heures, les travailleurs ont droit, au 1er janvier 2019, à un supplément de 0,4479 EUR pour les heures prestées entre 10 et 14 heures ainsi qu'à un supplément de 0,8282 EUR pour les heures prestées à partir de 14 heures.

Lorsque l'horaire décalé commence à partir de 14 heures, les travailleurs ont droit, au 1er janvier 2019, à un supplément de 0,8282 EUR par heure pour les heures prestées entre 14 et 22 h.

Les montants de 1,4214 EUR, 0,4479 EUR et 0,8282 EUR ci-dessus, indexés au 1er avril 2019 conformément à l'article 19, sont respectivement fixés à 1,4356 EUR, 0,4524 EUR et 0,8365 EUR.

De glijdende arbeidstijdregelingen die worden ingevoerd op gemeenschappelijk verzoek van de werknemers geven geen recht op betaling van een toeslag.

Les horaires décalés établis à la demande collective des travailleurs ne donnent pas lieu au paiement d'un supplément.

De toestanden die, in hun geheel, gunstiger zijn op het niveau van de onderneming blijven verkregen.

Les situations qui, dans leur ensemble, sont plus favorables sur le plan de l'entreprise, restent acquises.

Art. 22. Toeslagen voor zaterdagarbeid

Art. 22. Suppléments pour travail du samedi

De werknemers, wier arbeidstijdregeling een normale arbeidsprestatie op zaterdag meebrengt, ontvangen, op 1 januari 2019, een toeslag van 3,0724 EUR per gewerkt uur.

Les travailleurs dont le régime de travail entraîne une prestation normale le samedi, reçoivent, au 1er janvier 2019, un supplément de 3,0724 EUR par heure prestée.

De werkgeversafvaardiging neemt akte van de wens van de vakorganisaties dat de ondernemingen zouden ingaan op het verzoek van de werknemers om, bij het onderzoek van de arbeidsorganisatie en van de arbeidstijdregelingen, er zoveel mogelijk voor te zorgen.

La délégation patronale acte le souhait des organisations syndicales pour que les entreprises rencontrent la demande des travailleurs d'éviter, dans toute la mesure du possible, le travail du samedi, lors de l'examen de l'organisation du travail et des horaires de travail.

Dit bedrag geïndexeerd op 1 april 2019 overeenkomstig artikel 19, wordt vastgesteld op 3,1031 EUR.

Ce montant, indexé au 1er avril 2019 conformément à l'article 19, est fixé à 3,1031 EUR.

Art. 23. Toeslagen voor zondagarbeid en arbeid op feestdagen (volcontinu)

Art. 23. Suppléments pour travail du dimanche et jours fériés (feux continus)

De in artikel 20 bepaalde ploegenpremies worden verdubbeld voor de arbeidsprestaties die op zon- en feestdagen worden verricht.

Les primes d'équipes telles que définies à l'article 20 sont doublées pour les prestations effectuées les dimanches et les jours fériés.

HOOFDSTUK IX. *Speciale vergoedingen*

CHAPITRE IX. *Indemnités spéciales*

Art. 24. Vergoedingen voor "volcontinue" arbeid

De vergoedingen die in artikel 20 worden bepaald, moeten eveneens worden betaald aan de werknemers die onderworpen zijn aan de arbeidstijdregeling voor "volcontinudienst".

Art. 25. Vergoedingen voor ongezond of lastig werk

Werknemers die werken in omstandigheden die duidelijk ongezond zijn, ontvangen, op 1 januari 2019, een vergoeding van 0,4978 EUR per gepresteerd uur.

Werknemers die in moeilijke omstandigheden ingezet worden voor de herstelling van de ovens, ontvangen op 1 januari 2019 een vergoeding van 0,9981 EUR per gepresteerd uur.

De hierboven vermelde bedragen van 0,4978 EUR en 0,9981 EUR geïndexeerd op 1 april 2019 overeenkomstig artikel 19, worden respectievelijk vastgesteld op 0,5028 EUR en 1,0081 EUR.

Deze vergoedingen zijn enkel verschuldigd voor de duur van de prestaties die worden uitgevoerd in deze uitzonderlijke omstandigheden.

Art. 26. De overlonen voor overuren worden berekend op het loon vermeerderd met de toeslagen voor ploegenarbeid of voor glijdende arbeidstijdregeling vermeld in de artikelen 20 en 21 en/of vergoedingen voor ongezond of lastig werk vermeld in artikel 25.

De overuren geven daarentegen geen aanleiding tot de betaling van de in artikel 22 vermelde vergoeding.

Art. 24. Indemnités pour travail "à feux continus"

Les indemnités prévues à l'article 20 sont également payées aux travailleurs soumis à l'horaire dit des "feux continus".

Art. 25. Indemnités pour travail insalubre ou incommode

Les travailleurs travaillant dans des conditions d'insalubrité manifeste bénéficient, au 1er janvier 2019, d'une indemnité de 0,4978 EUR par heure prestée.

Les travailleurs affectés, dans des conditions pénibles, à la réparation des fours, bénéficient, au 1er janvier 2019, d'une indemnité de 0,9981 EUR par heure prestée.

Les montants de 0,4978 EUR et 0,9981 EUR ci-dessus, indexés au 1er avril 2019 conformément à l'article 19, sont fixés respectivement à 0,5028 EUR et 1,0081 EUR.

Ces indemnités ne sont dues que pour la durée des prestations effectuées dans ces conditions à caractère exceptionnel.

Art. 26. Les sursalaires pour heures supplémentaires sont calculés sur le salaire majoré de suppléments pour travail en équipes ou en horaire décalé mentionnés aux articles 20 et 21 et/ou des indemnités pour travail insalubre ou incommode mentionnées à l'article 25.

Par contre, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu au paiement de l'indemnité mentionnée à l'article 22.

De betaling van de premie en de berekening van het overloon voor overuren op de uren die aanleiding geven tot de betaling van ploegenpremies (14 uur – 22 uur, 22 uur – 6 uur, 6 uur – 14 uur of glijdende arbeidstijdregeling) gebeurt volgens de volgende modaliteiten :

a) Wanneer een werknemer die in een bepaalde ploeg werkt, zijn werk voortzet in de volgende ploeg zal hij voor de gewerkte overuren de premie voor de ploeg die zijn gewone ploeg was ontvangen en het overloon verhoogd met deze premie;

b) Ontvangt eveneens een overloon voor overuren berekend op het loon verhoogd met de premie, de werknemer die wordt teruggeroepen tijdens zijn rustweek, voor zover :

- de uren die hij zal werken, overuren zullen zijn;

- de uren worden gewerkt in ploeg en niet volgens een normale arbeidstijdregeling.

In dat geval stemt het bedrag van de premie overeen met dat van de ploeg waarin wordt gewerkt.

c) Wanneer een werknemer die in een bepaalde ploeg (bijvoorbeeld : van 22 tot 6 uur) moet werken wordt opgeroepen om vóór deze ploeg overuren te verrichten (in het gekozen voorbeeld beginnen om 18 uur) geldt de regel voor de uren die werden gepresteerd vóór deze ploeg en is de premie die voor een gewone ploeg (in het gekozen voorbeeld de premie voor de ploeg 22 uur – 6 uur) voor alle gewerkte uren.

Le paiement de la prime et le calcul du sursalaire pour heures supplémentaires sur les heures donnant lieu au paiement de primes d'équipes (14 heures – 22 heures, 22 heures – 6 heures, 6 heures – 14 heures ou horaire décalé) s'effectue selon les modalités suivantes :

a) Lorsqu'un travailleur faisant un poste déterminé prolonge son travail pendant le poste suivant, il touchera pour les heures supplémentaires accomplies, la prime du poste qui était son poste normal et le sursalaire majoré de cette prime;

b) Perçoit également un sursalaire pour heures supplémentaires calculé sur le salaire majoré de la prime, le travailleur qui est rappelé pendant sa semaine de repos, pour autant :

- que les heures qu'il va accomplir soient supplémentaires;

- qu'elles soient prestées en poste et non en horaire normal.

Dans ce cas, le taux de la prime est celui afférent au poste effectué.

c) Lorsqu'un travailleur devant effectuer un poste donné (par exemple : de 22 à 6 heures) est appelé à effectuer des prestations supplémentaires avant ce poste (dans l'exemple choisi, commencer à 18 heures), la règle joue pour les heures prestées avant ce poste et la prime est celle du poste normal (dans l'exemple choisi, la prime pour l'équipe 22 heures – 6 heures) pour toutes les heures prestées.

HOOFDSTUK X.
Speciale uitkeringen in geval van werkloosheid

CHAPITRE X.
Allocations spéciales en cas de chômage

Art. 27. Met het doel de loonderving te compenseren die het gevolg kan zijn van de werkloosheid waartoe de werkgever beslist in geval van uitzonderlijke weersomstandigheden, zoals hevig vriesweer of onbevaarbaarheid van de Maas, wordt er door de werkgevers aan de werknemers van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen een dagelijkse uitkering toegekend.

De dagelijkse uitkering wordt vastgesteld op 6,90 EUR. Ze wordt gebracht op 7,30 EUR vanaf 1 juli 2019. Deze uitkering is gedurende maximaal veertig dagen per kalenderjaar verschuldigd.

Art. 28. In geval van economische werkloosheid kent de werkgever aan de werknemers een bijkomende werkloosheidsuitkering toe, vastgesteld op 8,00 EUR per dag gedurende maximum 90 dagen per kalenderjaar. Het bedrag van deze uitkering wordt gebracht op 8,70 EUR per dag vanaf 1 juli 2019.

Art. 29. In geval van werkloosheid om andere redenen dan die waarin is voorzien in de artikelen 27 en 28 en die vreemd zijn aan de onderneming kent de werkgever aan de werknemers een bijkomende werkloosheidsuitkering toe, vastgesteld op 6,90 EUR per dag gedurende maximum 5 dagen per kalenderjaar. Het bedrag van deze uitkering wordt gebracht op ~~8,70~~ 7,30 EUR per dag vanaf 1 juli 2019.

HOOFDSTUK XI. *Bijzondere verloven*

Art. 30. Met het oog op een maximaal behoud van activiteit in de ondernemingen en zonder afbreuk te doen aan de wettelijke vakantie en eventuele compensatierustdagen toegekend met toepassing van artikel 4 wordt :

- een betaalde verlofdag toegekend ter gelegenheid van het feest van Sinte-Barbara;

Art. 27. Dans le but de compenser les pertes de salaires pouvant résulter de la mise au chômage décidée par l'employeur en cas de circonstances climatiques exceptionnelles telles que le gel excessif ou l'impossibilité de naviguer sur la Meuse, une allocation journalière est allouée par les employeurs aux travailleurs des entreprises visées à l'article 1er.

L'allocation journalière est fixée à 6,90 EUR. Elle est portée à 7,30 EUR à partir du 1er juillet 2019. Cette allocation est due au maximum pendant quarante jours par année civile.

Art. 28. En cas de chômage pour raisons économiques, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant fixé à 8,00 EUR par jour et ce pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. Le montant de cette allocation est porté à 8,70 EUR par jour à partir du 1er juillet 2019.

Art. 29. En cas de chômage pour des motifs autres que ceux prévus aux articles 27 et 28 et extérieurs à l'entreprise, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant fixé à 6,90 EUR par jour et ce pendant une durée maximum de 5 jours par année civile. Le montant de cette allocation est porté à 7,30 EUR par jour à partir du 1er juillet 2019.

CHAPITRE XI. *Congés particuliers*

Art. 30. Avec le souci de préserver au maximum l'activité dans les entreprises et sans préjudice des vacances légales et des éventuels jours de repos compensatoires octroyés en application de l'article 4, il est accordé :

- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de la Sainte-Barbe;

- een betaalde verlofdag toegekend ter gelegenheid van het feest van de Franse Gemeenschap.

De wijzen van toekenning van deze dagen zullen worden bepaald op ondernemingsvlak.

- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de la Communauté française.

Les modalités d'octroi de ces jours seront définies au niveau des entreprises.

HOOFDSTUK XII. *Premie voor Sinte-Barbara*

Art. 31. Op de feestdag van Sinte-Barbara wordt een geschenkcheque ter waarde van 24,79 EUR toegekend aan alle werknemers die op die datum in het personeelsregister van de ondernemingen ingeschreven zijn en die, ofwel :

a) de laatste werkdag vóór Sinte-Barbara in de onderneming voor een normale productie hebben gezorgd;

b) hoewel zij gewond of ziek zijn, minstens één dag gedurende het lopende jaar in de onderneming hebben gewerkt;

c) hun eventueel verzuim op de laatste werkdag vóór Sinte-Barbara hebben verantwoord.

Deze geschenkcheque moet uiterlijk op 31 december van elk jaar aan de rechthebbenden worden uitgereikt.

CHAPITRE XII. *Prime de la "Sainte-Barbe"*

Art. 31. Le jour de la fête de la "Sainte-Barbe", un chèque-cadeau d'une valeur de 24,79 EUR est octroyé à tous les travailleurs inscrits à cette date au registre du personnel de l'entreprise et qui ont, soit :

a) assuré une production normale dans l'entreprise le dernier jour de travail précédant le jour de la "Sainte-Barbe";

b) bien que blessés ou malades, travaillé au moins un jour dans l'entreprise pendant l'année en cours;

c) justifié leur absence éventuelle du dernier jour de travail précédant la "Sainte-Barbe".

Ce chèque-cadeau doit être remis aux bénéficiaires au plus tard le 31 décembre de chaque année.

HOOFDSTUK XIII. *Eindejaarspremie en anciënniteitspremie*

Art. 32. A. Principe

CHAPITRE XIII. *Prime de fin d'année et prime d'ancienneté*

Art. 32. A. Principe

De eindejaarspremie wordt voor een volledig dienstjaar vastgesteld op 145,75 keer het loon A zoals bepaald in artikel 9 hierboven.

La prime de fin d'année s'établit, pour un exercice complet, à 145,75 fois le salaire A tel que défini à l'article 9 ci-dessus.

Deze premie wordt uiterlijk op 15 februari van het volgende dienstjaar betaald.

Elle est payée le 15 février de l'exercice suivant au plus tard.

Vóór 24 december kan een eerste aanbetaling worden gedaan. In dat geval moet het overblijvend gedeelte van de eindejaarspremie uiterlijk op 31 januari na het dienstjaar worden betaald.

Un "à valoir" peut être payé avant le 24 décembre. Dans ce cas, le solde de la prime de fin d'année doit être payé au plus tard le 31 janvier qui suit l'exercice.

B. Toekenningsvoorwaarde : werkelijke arbeid

B. Condition d'octroi : travail effectif

De werknemer die is ingeschreven in het personeelsregister gedurende het volledige dienstjaar, geniet zijn volledige eindejaarspremie voor zover hij minstens 4 maanden werkelijke arbeid in de loop van dat dienstjaar aantoont.

Le travailleur inscrit au registre du personnel durant l'exercice complet bénéficie de l'entièreté de sa prime de fin d'année pour autant qu'il justifie d'au moins 4 mois de travail effectif au cours dudit exercice.

Indien hij slechts 3 maanden werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd tot drie vierden.

S'il ne peut justifier que 3 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite au trois quarts.

Indien hij slechts 2 maanden werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd met de helft.

S'il ne peut justifier que 2 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à la moitié.

Indien hij slechts 1 maand werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen, zal zijn premie worden verminderd tot één twaalfde.

S'il ne peut justifier que d'1 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à un douzième.

De premie wordt afgeschaft indien de werknemer niet minstens 1 maand werkelijke arbeid in de loop van het dienstjaar kan aantonen.

La prime est supprimée si le travailleur ne peut justifier au moins 1 mois de travail effectif au cours de l'exercice.

C. Betaling pro rata temporis ten voordele van :

a) de stagiairs;

b) de werknemers die verbonden zijn oor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk;

c) de werknemers die in de loop van het dienstjaar werden ontslagen om economische redenen;

d) de werknemers die in de loop van het dienstjaar met pensioen, brugpensioen of brugrustpensioen zijn gegaan;

e) de rechthebbenden van een werknemer die in de loop van het dienstjaar is overleden.

D. Uitzondering

Een bedrag van 0,12 EUR per normaal gewerkt uur tijdens het dienstjaar genieten :

a) de werknemers die vóór het einde van het dienstjaar zelf hun arbeidsovereenkomst hebben beëindigd;

b) de werknemers die in de loop van het dienstjaar werden ontslagen om andere dan economische redenen.

Wat voorafgaat, doet geen afbreuk aan bij overeenkomst bedongen voordeligere toestanden die op plaatselijk niveau bestaan, waar zij in het bijzonder kunnen worden onderzocht.

Deze opmerking geldt niet voor de bestaande wijze van betaling van de eindejaarspremie, die wordt geregeld door op ondernemingsvlak gesloten akkoorden.

C. Paiement prorata temporis en faveur :

a) des stagiaires;

b) des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini;

c) des travailleurs licenciés dans le courant de l'exercice pour un motif économique;

d) des travailleurs pensionnés, prépensionnés ou prépensionnés de retraite dans le courant de l'exercice;

e) des ayants droit d'un travailleur décédé au cours de l'exercice.

D. Exception

Bénéficient d'un montant équivalent de 0,12 EUR par heure normale prestée dans le courant de l'exercice :

a) les travailleurs ayant mis fin eux-mêmes à leur contrat de travail avant la fin de l'exercice;

b) les travailleurs licenciés durant l'exercice pour un motif autre qu'économique.

Ce qui précède ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles plus avantageuses existant au plan local où elles peuvent faire l'objet d'un examen particulier.

Cette remarque ne concerne pas le mode de paiement existant de la prime de fin d'année régi par les accords pris sur le plan des entreprises.

Art. 33. Er wordt een jaarlijkse anciënniteitspremie toegekend aan de arbeiders met een anciënniteit van tenminste 10 volledige jaren.

Ze wordt betaald op hetzelfde moment als de eindejaarspremie en dit voor het eerst in 2010.

Het bedrag van de premie wordt betaald in functie van het aantal volledige jaren anciënniteit op het moment van de toekenning van de premie. Ze is gelijk aan :

- 2 keer loon A vanaf 10 jaar anciënniteit;
- 3 keer loon A vanaf 15 jaar anciënniteit;
- 4 keer loon A vanaf 20 jaar anciënniteit;
- 5 keer loon A vanaf 25 jaar anciënniteit;
- 6 keer loon A vanaf 30 jaar anciënniteit;
- 8 keer loon A vanaf 35 jaar anciënniteit.

De anciënniteitspremie zoals hierboven bepaald, is niet verschuldigd door de ondernemingen die reeds beschikken over een systeem voor de valorisatie van de anciënniteit of de beroepservaring dat tenminste gelijkwaardig is, ongeacht de voorwaarden ervan.

HOOFDSTUK XIV. *Maaltijdcheque*

Art. 34. Voor iedere werkelijke arbeidsdag zal aan elke arbeider een maaltijdcheque worden toegekend.

De nominale waarde van de maaltijdcheque wordt vastgesteld op 5,39 EUR. De tegemoetkoming van de onderneming in de kosten van de maaltijdcheque bedraagt 4,30 EUR.

Art. 33. Une prime d'ancienneté annuelle est octroyée aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 10 ans accomplis.

Elle est payée en même temps que la prime de fin d'année et ce, pour la première fois, en 2010.

Le montant de la prime est déterminé en fonction du nombre d'années d'ancienneté accomplies au moment de l'octroi de la prime. Elle est égale à :

- 2 fois le salaire A à partir de 10 ans d'ancienneté;
- 3 fois le salaire A à partir de 15 ans d'ancienneté;
- 4 fois le salaire A à partir de 20 ans d'ancienneté;
- 5 fois le salaire A à partir de 25 ans d'ancienneté;
- 6 fois le salaire A à partir de 30 ans d'ancienneté;
- 8 fois le salaire A à partir de 35 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté telle que définie ci-dessus n'est pas due par les entreprises ayant déjà un système au moins équivalent de valorisation de l'ancienneté ou de l'expérience professionnelle, quelles qu'en soient les modalités.

CHAPITRE XIV. *Titre-repas*

Art. 34. Un titre-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

La valeur faciale du titre-repas est fixée à 5,39 EUR. L'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 4,30 EUR.

De bijdrage van de arbeider bedraagt 1,09 EUR per maaltijdcheque.

Deze bijdrage wordt ingehouden op het loonbriefje volgens de werkwijze die moet worden vastgesteld op het niveau van elke onderneming.

De maaltijdcheques worden afgeleverd op naam van de arbeider. Om aan deze voorwaarde te voldoen worden de toekenning van de maaltijdcheques, evenals de gegevens die erop betrekking hebben, vermeld op de individuele rekening van de arbeider.

Op elke maaltijdcheque wordt duidelijk vermeld dat hij slechts kan worden gebruikt voor het betalen van een maaltijd of voor de aankoop van gebruiksklare levensmiddelen.

La participation du travailleur est de 1,09 EUR par titre-repas.

Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

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

Chaque titre-repas mentionne clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

HOOFDSTUK XV. *Opzeggingstermijnen*

Art. 35. De opzeggingstermijnen van toepassing ingeval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer zijn bepaald in de artikelen 37 en volgende van de wet van 3 juli 1978, alsook voor de werknemers wier arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór 1 januari 2014 bepaald door de artikelen 67 en 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden.

Voor de werknemers wier arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór 1 januari 2014, wordt de opzeggingstermijn die overeenstemt met de ononderbroken dienstanciënniteit bereikt op 31 december 2013 bepaald op basis van de regels a) tot d) hieronder die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn bij opzegging ter kennis gebracht op die datum:

* c)

a) Algemene regeling

CHAPITRE XV. *Délais de préavis*

Art. 35. Les préavis applicables en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur sont fixés par les articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que, pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014, par les articles 67 et 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014, le délai de préavis correspondant à l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 est déterminé sur base des règles a) à d) ci-dessous en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date :

* c)

a) Régime général

De opzeggingstermijnen die toepasbaar zijn in geval van ontslag door de werkgever of van ontslag door de werknemer zijn vastgesteld bij koninklijk besluit van 10 november 2012 (Belgisch Staatsblad van 4 december 2012).

Les préavis applicables en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur sont fixés par l'arrêté royal du 10 novembre 2012 (Moniteur belge du 4 décembre 2012).

b) Opzeggingstermijnen in geval van brugpensioen

b) Délais de préavis en cas de prépension

De opzeggingstermijnen die toepasbaar zijn in geval van ontslag met het oog op brugpensioen zijn vastgesteld bij artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 november 2012 (Belgisch Staatsblad van 4 december 2012). Deze opzeggingstermijnen zijn die welke bepaald zijn in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zoals die van kracht is op 31 december 2013.

Les délais de préavis applicables en cas de licenciement en vue de la prépension sont fixés par l'article 3 de l'arrêté royal du 10 novembre 2012 (Moniteur Belge du 4 décembre 2012). Ces délais de préavis sont ceux prévus par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'en vigueur au 31 décembre 2013.

c) Bijzondere bepaling

c) Disposition particulière

Voor de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt, om de anciënniteit van de arbeider te bepalen, een periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking genomen indien die periode onmiddellijk gevolgd werd door tewerkstelling onder arbeidscontract, zonder onderbreking tot het ogenblik van het ontslag, ongeacht de toepassing van artikel 8, D hierboven.

Pour la fixation du délai de préavis, une période d'occupation comme travailleur intérimaire est prise en compte pour déterminer l'ancienneté de l'ouvrier si cette période a été directement suivie d'une occupation sous contrat de travail, de manière ininterrompue jusqu'au moment du licenciement et ce, sans préjudice de l'application de l'article 8, D ci-dessus.

HOOFDSTUK XVI. *Tijdskrediet*

CHAPITRE XVI. *Crédit-temps*

Art. 36. a) De leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft (halftijdse of 1/5de-tijdse vermindering van de prestaties)voor de werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep hebben uitgeoefend of, hebben gewerkt in een regeling met nachtarbeid wordt verlaagd tot 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de en tot 57 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen, en dit op grond van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad en volgens de voorwaarden bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst ;

Art. 36. a) La limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'1/5), pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui ont exercé un métier lourd ou qui travaillé dans un régime de nuit, est abaissé à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5ème temps et à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et, ce, en application de la convention collective de travail nr. 137 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail et aux conditions prévues par cette convention collective de travail;

Voor de tenuitvoerlegging van de hierboven vermelde eindeloopbaanstelsels, wordt rekening gehouden:

- met de vergoedingsbeperkingen die voortvloeien uit de administratieve verplichtingen (vb. functies die de prestatie van overuren impliceren);

- met de werkingsnoden van de ondernemingen (cfr. met name de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2006 (geregistreerd op 23 maart 2006 onder het nr. 79107/CO/102.09) ter bepaling van de regels en organisatiewijzen van het recht op een vermindering van de beroepsloopbaan met een dag per week of gelijkwaardig in de arbeidsstelsels in ploegen of cycli)

Pour la mise en œuvre des régimes d'emploi de fin de carrière mentionnés ci-dessus, il est tenu compte :

- des restrictions d'indemnisation résultant des contraintes administratives (ex. fonctions impliquant la prestation d'heures supplémentaires) ;

- des nécessités du fonctionnement des entreprises (cfr. notamment la convention collective de travail du 24 février 2006 (enregistrée le 23 mars 2006 sous le n° 79107/CO/102.09) définissant les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent dans les régimes de travail par équipes ou par cycles)

b) Het recht op voltijds tijdskrediet of op halftijdse loopbaanvermindering voor een van de redenen bedoeld in artikel 4§1 a) b) of c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103 ter van 20 december 2016 kan worden uitgeoefend tot maximum 24 maanden.

b) Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour l'un des motifs prévus à l'article 4§1 a) b) ou c) de la convention collective n°103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail modifiée par les conventions collectives de travail n°103 bis du 27 avril 2015 et n°103 ter du 20 décembre 2016 peut être exercé jusqu'à 24 mois au maximum

c) Het aantal werknemers dat tegelijk zijn recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering tot halftijdse arbeidsprestaties kan doen gelden wordt beperkt tot 5 pct. van het totaal aantal arbeiders dat op 30 juni van het voorgaande jaar in de onderneming tewerkgesteld was, ongeacht de toepassing van de wettelijke en conventionele bepalingen inzake tijdskrediet.

c) Le nombre des ouvriers qui peuvent exercer en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps est limité à 5 p.c. du nombre total des ouvriers occupés dans l'entreprise au 30 juin de l'année précédente, sans préjudice de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives au crédit-temps.

HOOFDSTUK XVII.
Werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag (vroeger "brugpensioen")

CHAPITRE XVII.
Régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement "prépension")

Art. 37. 1. Stelsels die van toepassing zijn

Deze bepalingen, strikt overeenkomstig artikel 3 van de CAO van 20 juni 2019 (geregistreerd op 24 juli 2019 onder het nummer 152.789/CO/102.09), leggen op exhaustieve wijze het sectoraal conventioneel kader vast voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) die in 2019-2020 gelden voor de ondernemingen, zulks onverminderd de eventuele toepassing van de stelsels waarvoor het paritair comité geen collectieve arbeidsovereenkomst moet sluiten.

a) Stelsel nachtarbeid

Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) wordt, voor de toepassingsperiode van deze overeenkomst, toegekend aan de werknemers die werden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 59 jaar zijn, en die een beroepsloopbaan van 33 jaar als loontrekkend werknemers kunnen bewijzen waarvan 20 jaar in een arbeidsstelsel met nachtprestaties zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties

Art. 37. 1. Régimes applicables

Les présentes dispositions, strictement conformes à l'article 3 de la CCT du 20 juin 2019 (enregistrée le 24 juillet 2019 sous le n°152.789/CO/102.09), fixent de manière exhaustive le cadre conventionnel sectoriel relatif aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) applicables au niveau des entreprises en 2019-2020, sans préjudice de l'application éventuelle des régimes ne nécessitant pas la conclusion de convention collective par la commission paritaire.

a) Régime travail de nuit

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit

Dit stelsel wordt gesloten met toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 alsook 138 en 139 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n°130 et 131 ainsi que 138 et 139 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail

b) Stelsel zware beroepen

b) Régime métiers lourds

Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) wordt, voor de toepassingsperiode van deze overeenkomst, toegekend aan de werknemers die werden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 59 jaar zijn, en die 33 jaar beroepsloopbaan kunnen bewijzen als loontrekkend werknemer op voorwaarde dat zij tewerkgesteld geweest zijn in het kader van een zwaar beroep

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié à condition d'avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd

- Ofwel gedurende ten minste 5 jaar, berekend van datum tot datum, gedurende de laatste 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

- Ofwel gedurende ten minste 7 jaar, berekend van datum tot datum, gedurende de laatste 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst

- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

Dit stelsel wordt gesloten met toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 alsook 138 en 139 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n°130 et 131 ainsi que 138 et 139 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail.

c) Stelsel lange loopbanen

c) Régime longues carrières

Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) wordt toegekend aan de werknemers die werden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 59 jaar zijn en die, op het einde van hun arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkend werknemer kunnen bewijzen.

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans et qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Dit stelsel wordt gesloten overeenkomstig artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en 135 alsook nr. 141 en 142 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.

Le présent régime est conclu conformément à l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collectives de travail n°134 et 135 ainsi que n°141 et 142 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail

d) Stelsel mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen

d) Régime travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) wordt toegekend aan de werknemers die werden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die, uiterlijk op 31 december 2020 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, ten minste 58 jaar zijn en 35 jaar loopbaan kunnen bewijzen en dit op basis van de cao nr. 133 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad voor sommige mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen.

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 31 décembre 2020 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 58 ans et justifiant de 35 ans de carrière et, ce, sur base de la CCT n°133 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

e) Gemeenschappelijke bepaling

e) Disposition commune

Bovenstaande stelsels worden gesloten onverminderd de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) die geldt voor eenieder wiens situatie niet geregeld wordt door deze overeenkomst.

Les régimes ci-dessus sont conclus sans préjudice de la réglementation relative de chômage avec complément d'entreprise (RCC), qui est applicable pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention.

2. Toekenningsvoorwaarden

2. Conditions d'octroi

De in punt 1 genoemde werklieden die minstens 6 maanden zullen gewerkt hebben in de loop van de 12 maanden voorafgaand aan hun vertrek met brugpensioen hebben recht op brugpensioen.

Seront bénéficiaires de la prépension, les ouvriers visés au point 1, qui compteront au moins 6 mois de travail au cours des 12 mois qui précèdent leur départ en prépension.

De werknemer die om dringende reden ontslagen wordt, kan niet van de brugpensioenregeling genieten.

Le travailleur licencié pour faute grave ne peut bénéficier d'un régime de prépension.

3. Werkwijze bij vertrek

3. Modalités de départ

De aanvragen voor brugpensioen zullen geval per geval worden onderzocht, in een positieve geest, waarbij echter naar behoren rekening wordt gehouden met de vereisten van de organisatie van de ondernemingen.

Les demandes de prépension seront examinées cas par cas, dans un esprit positif, les impératifs d'organisation des entreprises étant toutefois dûment pris en compte.

De criteria die in overweging zullen worden genomen zijn :

Les critères qui seront notamment pris en considération sont :

- de mogelijkheid om al dan niet te worden overgeplaatst (met inbegrip van de loonvoorwaarden);

- la possibilité ou non (en ce compris les conditions de rémunération) de mutation à un autre poste de travail;

- de noodzaak om al dan niet de bruggepensioneerde in zijn functie te vervangen.

- la nécessité ou non de devoir remplacer le prépensionné dans ses fonctions.

Voor zover de werknemer zijn aanvraag tot brugpensioen formeel heeft ingediend, ten minste 6 maanden vóór de datum van zijn vertrek en met goedkeuring van zijn werkgever, stelt deze –samen met de werknemer- alles in het werk om over te gaan tot de overdracht van de bevoegdheden, zodat de werknemer op de gewenste datum met brugpensioen kan gaan.

Pour autant que le travailleur ait formellement rentré sa demande de prépension au moins 6 mois avant sa date de départ et en cas d'accord de l'employeur, celui-ci met tout en œuvre, en collaboration avec le travailleur, pour procéder au transfert de compétences afin de permettre le départ en prépension à la date souhaitée.

4. Financiële voorwaarden

4. Conditions financières

a) Principe

a) Principe

De aanvullende brugpensioenuitkering wordt berekend overeenkomstig de regels vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voor het voltijds brugpensioen en in overeenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad voor het halftijds brugpensioen.

L'allocation complémentaire de prépension est calculée conformément aux règles contenues dans la convention collective de travail n° 17 pour ce qui concerne la prépension à temps plein et dans la convention n° 55 du Conseil national du travail pour ce qui concerne la prépension à mi-temps.

In het brutoloon dat als basis dient voor de berekening van het netto-referteloon, zal echter rekening worden gehouden met de eindejaarspremie en met het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheques

Toutefois, la rémunération brute qui servira au calcul de la rémunération nette de référence tiendra compte de la prime de fin d'année et de la part patronale des titres-repas

Voor de berekening van het netto-referteloon voor de brugpensioenen die ingaan vanaf de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de inhouding van persoonlijke sociale bijdragen berekend op het bruto-referteloon aan 100 pct..

Pour le calcul de la rémunération nette de référence des prépensions prenant cours à partir de la signature de la présente convention, la retenue des cotisations sociales personnelles est calculée sur le salaire brut de référence à 100 p.c..

De formule die moet worden toegepast voor de berekening van het maandelijks bruto-referteloon is de volgende :

La formule à utiliser pour le calcul de la rémunération mensuelle brute de référence est la suivante :

173 u 33 * + GJP + EP/11 + (21 x MBW)

173 h 33 * + PMA + PFA/11 + (21 x TRP)

* 173 u 33 : uitgedrukt in een 40-urenregeling.

* 173 h 33 : exprimé en régime 40 heures.

GJP : jaarlijks gemiddelde van de terugkerende premies (zonder overuren)

PMA : moyenne annuelle des primes répétitives (hors heures supplémentaires)

EP : eindejaarspremie

PFA : prime de fin d'année

MBW : tegemoetkoming van de werkgever in de maaltijdbewijzen

TRP : intervention patronale dans les titres-repas.

Deze formule geldt, onverminderd voordeligere conventionele toestanden die vroeger bestonden.

Cette formule ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles préexistantes plus avantageuses.

Voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding wordt het halftijds tijdskrediet gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling voor de werknemers die minimaal 15 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest in een voltijds arbeidsstelsel en die hun prestaties voor de eerste keer verminderen na 50 jaar en ten vroegste 5 jaar vóór de leeftijd voor voltijds brugpensioen.

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, le crédit-temps à mi-temps est assimilé à une occupation à temps plein en ce qui concerne les travailleurs ayant été occupés minimum 15 ans dans l'entreprise dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations pour la première fois après 50 ans et au plus tôt 5 ans avant l'âge de la prépension à temps plein.

b) Uitzondering

b) Exception

Bij overgang van een ploegenstelsel naar een dagstelsel na de leeftijd van 50 jaar, hetzij om gezondheidsredenen die werden vastgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, hetzij op schriftelijk verzoek van de werkgever, wordt de vergoeding van het brugpensioen berekend op basis van een loon waarin de ploegenpremie vervat is, op voorwaarde dat de werknemer in de onderneming tenminste 15 jaar in een ploegenstelsel heeft gewerkt.

En cas de passage d'un régime d'équipes à un régime de jour après l'âge de 50 ans, soit pour raison de santé attestée par le conseiller en prévention médecin du travail, soit à la demande écrite de l'employeur, l'indemnité de prépension est calculée sur la base d'un salaire prime d'équipes incluse, à la condition que le travailleur aie presté dans l'entreprise au moins 15 ans dans un régime d'équipes.

Het loon dat als basis wordt gebruikt voor de berekening van het brugpensioen wordt verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan het gemiddelde van de ploegenpremies die de werknemer heeft ontvangen in functie van en in verhouding tot de tijd die hij heeft gewerkt in de verscheidene ploegenstelsels. Dit gemiddelde wordt verminderd in verhouding tot de loopbaan die in dergelijke stelsels werd afgelegd in de onderneming over de hele periode waarin de arbeidsovereenkomst gold.

Le salaire servant de base au calcul de la prépension est majoré d'un taux égal à la moyenne des taux de primes d'équipes dont le travailleur a bénéficié en fonction et en proportion de son temps d'occupation dans les différents régimes d'équipe. Cette moyenne est réduite au prorata de la carrière effectuée dans l'entreprise dans de tels régimes sur l'ensemble de la période contractuelle.

5. Wijzen van vervanging

5. Modalités de remplacement

De vervanging van de voltijds bruggepensioneerde werknemers zal geschieden door aanwerving binnen de onderneming van een werknemer van dezelfde categorie, waarbij elk geval evenwel met de nodige soepelheid wordt benaderd, rekening houdend, meer bepaald, met andere vervangingen van bruggepensioneerden die op het vlak van de onderneming zijn gebeurd of nog moeten gebeuren.

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à temps plein s'effectuera par l'engagement au sein de l'entreprise d'un travailleur de la même catégorie, chaque cas étant toutefois traité avec la souplesse nécessaire, compte tenu notamment d'autres remplacements de prépensionnés intervenus ou allant intervenir au niveau de l'entreprise.

Deze vervanging zal geschieden :

- bij voorkeur door de indienstneming met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van werknemers die beantwoorden aan de eisen van de betrekking waarin moet worden voorzien en die voorheen in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest gedurende een periode van 6 maanden, hetzij met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hetzij met een stageovereenkomst of nog als uitzendkracht;

- zo niet, door de indienstneming van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

De vervanging van de bruggepensioneerde werknemers geschiedt overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Bij de overgang van een werknemer naar een stelsel van halftijds brugpensioen moet rekening worden gehouden met de eisen inzake arbeidsorganisatie en met de mogelijkheden inzake halftijdse vervanging.

HOOFDSTUK XVIII.
Levering van veiligheidsschoenen

Art. 38. Voor zover hen geen veiligheidsschoenen ter beschikking worden gesteld door de werkgever, hebben de werknemers recht op de voordelen waarin hierna is voorzien :

1) hetzij krachtens de artikelen van het algemeen reglement betreffende de arbeidsbescherming die toepasselijk zijn in de ondernemingen die worden beschouwd als openluchtgroeven;

Ce remplacement s'effectuera :

- prioritairement par l'embauche dans les liens de contrats à durée indéterminée de travailleurs répondant aux exigences du poste à pourvoir et ayant été occupés précédemment dans l'entreprise durant une période de 6 mois, soit dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat de stage ou encore à titre de travailleur intérimaire;

- à défaut, par l'embauche de travailleurs dans les liens de contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à mi-temps s'effectuera conformément aux dispositions légales. Le passage d'un travailleur dans le régime de prépension mi-temps devra tenir compte des contraintes d'organisation du travail et des possibilités de remplacement à mi-temps.

CHAPITRE XVIII.
Fourniture de chaussures de sécurité

Art. 38. Les travailleurs ont droit aux avantages prévus ci-après pour autant que des chaussures de sécurité ne soient pas mises à leur disposition par l'employeur :

1) soit en vertu des articles du règlement général pour la protection du travail applicables dans les entreprises classées comme carrières à ciel ouvert;

2) hetzij krachtens de besluiten waarbij wordt beslist over de aanvragen om vergunning tot uitbating van groeven, die genomen werden ter uitvoering van de gecoördineerde wetten op de mijnen, graverijen en groeven, wanneer de voorwaarden betreffende de kosteloze levering van veiligheidsschoenen aan de werknemers worden vastgesteld.

2) soit en vertu des arrêtés statuant sur les demandes de permission d'exploitation minières, pris en exécution des lois coordonnées sur les mines, minières et carrières, lorsque sont fixées des conditions relatives à la fourniture gratuite de chaussures de sécurité aux travailleurs.

Art. 39. De werkgevers leveren kosteloos aan elke werknemer twee paar veiligheidsschoenen per jaar.

Art. 39. Les employeurs fournissent gratuitement à chaque travailleur deux paires de chaussures de sécurité par an.

Art. 40. De veiligheidsschoenen worden gekozen in overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging van de werklieden van de onderneming.

Art. 40. Les chaussures de sécurité sont choisies en accord avec le comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale représentant les ouvriers de l'entreprise.

Art. 41. De in artikel 39 vermelde termijn voor de verdeling waarin is voorzien, wordt als volgt vastgesteld :

Art. 41. Le délai prévu pour la distribution mentionnée à l'article 39 est fixé comme suit :

a) de werknemers die vóór 1 november in dienst worden genomen, ontvangen uiterlijk op 28 februari een paar veiligheidsschoenen en uiterlijk op 31 augustus een tweede paar veiligheidsschoenen;

a) les travailleurs embauchés avant le 1er novembre reçoivent une paire de chaussures de sécurité au plus tard le 28 février, la deuxième paire de chaussures de sécurité au plus tard le 31 août;

b) de werknemers die na 1 november in dienst worden genomen, ontvangen :

b) les travailleurs embauchés après le 1er novembre reçoivent :

- één paar veiligheidsschoenen binnen een termijn van één maand na het verstrijken van de proeftijd;

- een tweede paar veiligheidsschoenen zes maanden na de indienstneming.

- une paire de chaussures de sécurité dans un délai d'un mois après expiration de la période d'essai;

- la deuxième paire de chaussures de sécurité six mois après l'embauchage.

Art. 42. De waarde van de veiligheidsschoenen wordt teruggevorderd tegen 50 pct. van de aankoopprijs indien de werknemer die de onderneming verlaat binnen een termijn van zes maanden na de indienstneming, ze niet teruggeeft.

Art. 42. La valeur des chaussures de sécurité est récupérée à raison de 50 p.c. du prix d'achat si le travailleur quittant l'entreprise dans un délai de six mois à partir de l'embauchage, ne les restitue pas.

Deze waarde wordt teruggevorderd door de som van het laatste loon dat aan de werknemer wordt toegekend, af te houden. Deze inhouding mag evenwel geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 30 april 1965).

Cette récupération s'effectue par une retenue sur le montant de la dernière paie allouée au travailleur. Cette retenue ne peut toutefois pas porter préjudice aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (Moniteur belge du 30 avril 1965).

HOOFSDTUK XIX. *Vervoer van de werknemers*

CHAPITRE XIX. *Transport des travailleurs*

Art. 43. De terugbetaling van de reiskosten voor het woon-werkverkeer met privévervoer wordt berekend volgens een sectoraal barema (zie bijlage).

Art. 43. Le remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen de transports privés est calculé selon un barème sectoriel (voir annexe).

Dit barema wordt geïndexeerd op 1 februari van elk jaar, in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex (zie bijlagen: loonschalen op 1 februari 2018 en op 1 februari 2019).

Ce barème est indexé au 1er février de chaque année, en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé (voir annexes : barèmes au 1er février 2018 et au 1er février 2019).

De afstanden worden bepaald conform het Boek der westelijke afstanden* dat als bijlage bij het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 wordt gevoegd.

* bij de gewone wegen tussen alle gemeenten van België

Les distances sont déterminées conformément au dictionnaire officiel des distances légales par les voies ordinaires entre toutes les communes de Belgique, qui figure en annexe de l'arrêté royal du 15 octobre 1969.

Wanneer het gaat om een geografisch abnormale situatie die voortvloeit uit de plaats van vestiging van de onderneming en/of de woonplaats van de werknemer, kan de tussenkomst van de werkgever echter worden vastgesteld op basis van de reële kilometers, krachtens een paritair akkoord dat wordt gesloten in de onderneming.

Toutefois, dans les cas d'anomalies géographiques résultant de la localisation de l'entreprise et/ou de la résidence du travailleur, l'intervention de l'employeur peut être déterminée sur la base des distances réelles, en vertu d'un accord paritaire conclu au niveau de l'entreprise.

Art. 44. De reiskosten voor de werknemers die een deel of de gehele verplaatsing tussen hun woonplaats en hun werkplek regelmatig per fiets afleggen, wordt voor de kilometers die per fiets werkelijk worden afgelegd, terugbetaald voor het vrijgestelde bedrag (momenteel 0,24 EUR per kilometer) volgens de wettelijke voorwaarden. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald op het niveau van de onderneming.

Art. 44. Les frais de transport des travailleurs effectuant de façon régulière tout ou partie du déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail à vélo sont remboursés, pour les kilomètres réellement effectués au moyen de ce mode de transport, à concurrence du montant immunisé (actuellement 0,24 EUR par kilomètre) selon les modalités légales. Les modalités d'octroi sont déterminées au niveau de l'entreprise

HOOFDSTUK XX. *Vakbondsopleiding*

CHAPITRE XX. *Formation syndicale*

Art. 45. Kunnen aanspraak maken op het recht om een vakbondsopdracht te vervullen, wanneer zij worden aangewezen door de vakorganisaties die in het paritair subcomité vertegenwoordigd zijn :

a) de vakbondsafgevaardigden;

b) de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad;

c) de vertegenwoordigers van het personeel in het comité voor preventie en bescherming op het werk;

d) en in samenspraak met het ondernemingshoofd of met de persoon die deze heeft aangewezen, andere werknemers.

Art. 45. Peuvent bénéficier du droit de mission syndicale lorsqu'ils sont désignés par les organisations syndicales représentées en la présente sous-commission paritaire :

a) les délégués syndicaux;

b) les représentants du personnel au conseil d'entreprise;

c) les représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail;

d) et, en accord avec le chef d'entreprise ou son préposé, d'autres travailleurs.

Art. 46. Het recht om vakbondsopdrachten te vervullen wordt uitsluitend toegekend met het oog op deelneming aan cursussen of seminaries :

a) georganiseerd door de interprofessionele vakverenigingen, de vakcentrales ervan, de gewestelijke federaties van deze verenigingen of centrales;

Art. 46. Le droit de mission syndicale est accordé exclusivement pour la participation à des cours ou séminaires :

a) organisés par les confédérations syndicales interprofessionnelles, leurs centrales professionnelles, les fédérations régionales de ces confédérations ou de ces centrales;

b) die tot doel hebben de economische, sociale en technische kennis te vervolmaken, welke kennis de rechthebbenden zich ten nutte zouden kunnen maken bij het vervullen van hun rol als vertegenwoordigers van de werklieden en werksters.

b) et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques, dont les bénéficiaires pourront tirer profit dans leur rôle de représentants des ouvriers et ouvrières.

Art. 47. Elke onderneming stelt alle in artikel 45 bedoelde rechthebbenden een globaal krediet ter beschikking dat is vastgesteld op 6 dagen per gewoon mandaat en voor de duur van dit mandaat, om hen de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan activiteiten voor vakbondsopleiding.

Art. 47. Chaque entreprise met à la disposition de l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 45, pour leur permettre de participer à des activités de formation syndicale, un crédit global fixé à 6 jours par mandat effectif et pour la durée du mandat.

Art. 48. Het in artikel 47 bepaalde globale krediet wordt op het vlak van elke onderneming verdeeld onder de verschillende vakorganisaties, naar verhouding van hun gemiddelde representativiteit in de verschillende organen waarin de werknemers vertegenwoordigd zijn die in hun ondernemingen werken.

Art. 48. Le crédit global pour formation syndicale visé à l'article 47 est réparti au niveau de chaque entreprise entre les différentes organisations syndicales, au prorata de leur représentation moyenne dans les différents organes de représentation des travailleurs fonctionnant dans leurs entreprises.

Deze verdeling, alsmede elke wijziging ervan, zullen onverwijld aan het ondernemingshoofd worden medegedeeld.

Cette répartition ainsi que toute modification de celle-ci sont communiquées sans délai au chef d'entreprise.

Art. 49. Met het oog op de uitoefening door één van de in artikel 45 bedoelde rechthebbenden, van het recht om vakbondsopdrachten te vervullen, dient de in het paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisatie, die de kandidatuur van deze rechthebbende heeft voorgedragen, of de gewestelijke vertegenwoordiger van deze organisatie een aanvraag in bij het ondernemingshoofd of de personeelsdirectie.

Art. 49. En vue de l'utilisation du droit de missions syndicales par un des bénéficiaires visés à l'article 45, l'organisation syndicale représentée en sous-commission paritaire qui a présenté la candidature de celui-ci ou le responsable régional de cette organisation, introduit une demande auprès du chef d'entreprise ou de la direction du personnel.

Deze aanvraag moet zo vlug mogelijk, en in elk geval tenminste 15 dagen vóór het begin van de cursussen of seminaries waaraan de rechthebbende wenst deel te nemen, worden toegezonden, en dit teneinde de continuïteit van de dienst te kunnen waarborgen.

Cette demande doit être transmise le plus tôt possible mais au moins 15 jours avant le début des cours ou séminaires auxquels le bénéficiaire souhaiterait participer et ce, afin de permettre d'assurer la continuité du service.

Zij gaat vergezeld van de mededeling van de programma's en de roosters van de cursussen of seminaries, en er worden exact alle dagen in opgesomd waarvoor om uitoefening van het recht om vakbondsopdrachten te vervullen wordt gevraagd.

Elle est accompagnée de la communication des programmes et des horaires des cours ou séminaires et indique notamment de manière précise toutes les journées pour lesquelles l'utilisation du droit de missions syndicales est demandée.

Art. 50. Het ondernemingshoofd kan de aandacht van de vragende vakorganisatie vestigen op het feit dat de voor de deelneming aan de vakbondsopleidingsactiviteiten gekozen periode de arbeidsorganisatie en de activiteit van de onderneming ten zeerste verstoort. In dat geval zoeken het ondernemingshoofd en de vragende vakorganisatie samen naar de middelen die moeten worden aangewend om dit bezwaar te verhelpen en de continuïteit van de dienst te waarborgen.

Art. 50. Le chef d'entreprise peut attirer l'attention de l'organisation syndicale demanderesse sur le fait que la période choisie pour la participation à une activité de formation syndicale perturbe de manière significative l'organisation du travail et l'activité de l'entreprise. Dans ce cas, le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse recherchent ensemble les moyens à mettre en œuvre pour pallier à cet inconvénient et assurer la continuité du service.

Art. 51. Teneinde de arbeidsorganisatie niet te verstoren, verbinden de vakorganisaties zich er toe zoveel mogelijk te voorkomen dat het recht om vakbondsopdrachten te vervullen gelijktijdig wordt uitgeoefend door verschillende rechthebbenden die tot dezelfde dienst behoren.

Art. 51. Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, les organisations syndicales s'engagent à éviter au maximum l'utilisation simultanée du droit de missions syndicales pour plusieurs bénéficiaires appartenant au même service.

Art. 52. Het gebruik van arbeidsdagen voor vakbondsopleiding, hetwelk in het kader van deze overeenkomst is toegestaan, mag voor de rechthebbenden geen loonderving of verlies van sociale voordelen tot gevolg hebben.

Art. 52. L'utilisation de journées de travail pour formation syndicale, autorisée dans le cadre de la présente convention, ne peut entraîner pour les bénéficiaires une perte de rémunération et d'avantages sociaux.

Ten dien einde betaalt de onderneming aan de werknemer die wordt opgeleid het loon dat hij zou hebben verdiend indien hij zijn gewoon werk had uitgevoerd.

A cet effet, l'entreprise paie au travailleur en formation le salaire qu'il aurait perçu s'il avait accompli son travail habituel.

De vakbondsopdracht wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid, ook voor wat betreft de toekenning van het recht op inhaalrust ten gevolge van arbeidstijdverkorting.

La mission syndicale est assimilée à du travail effectif, y compris pour l'octroi du droit aux repos compensatoires pour réduction de la durée du travail.

De onderneming zendt de vragende vakorganisatie het overzicht toe van de brutolonen die voor de vormingsperiodes van de deelnemers werden aangegeven. De staat van de voorschotten wordt uitgesplitst per rechthebbende.

L'entreprise adresse à l'organisation syndicale demanderesse le relevé des salaires bruts déclarés pour les périodes de formation des participants. L'état des avances est ventilé par bénéficiaire.

De vakorganisatie betaalt aan de onderneming de voorschotten die overeenkomstig dit artikel werden gestort terug of geeft daartoe de opdracht.

L'organisation syndicale rembourse ou fait rembourser à l'entreprise les avances consenties conformément au présent article.

Art. 53. Teneinde voor de vakorganisaties de bestrijding te vergemakkelijken van de onkosten die het gevolg zijn van het op touw zetten van de cursussen voor vakbondsopleiding, alsook om de onkosten van de vakbondsopdrachten te vergoeden, zal elke in artikel 1 bedoelde onderneming op het einde van de maand die volgt op het verstrijken van de in artikel 54 bedoelde periodes, ten voordele van het "Fonds de formation syndicale", bankrekeningnummer BE23 0016 9110 7191, per werknemer een som storten van 6,82 EUR per maand gedeeld door 12. De FEDIEX zal de ontvangen bedragen storten in het "Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf", dat ze zal verdelen onder de vakorganisaties.

Art. 53. En vue de faciliter aux organisations syndicales la couverture des charges résultant de la mise sur pied des cours de formation syndicale ainsi que l'indemnité des missions syndicales, chaque entreprise visée à l'article 1er versera au compte bancaire numéro BE23 0016 9110 7191 du "Fonds de formation syndicale", à la fin du mois qui suit l'expiration des périodes visées à l'article 54, une somme de 6,82 EUR par mois divisée par 12, par travailleur. FEDIEX versera les sommes récoltées au "Fonds social des ouvriers de l'industrie des carrières" qui les répartira entre les organisations syndicales.

De berekening zal geschieden op basis van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven personeelsbestand.

Le calcul sera fait sur la base des effectifs mentionnés à l'Office national de sécurité sociale.

In geval van betwisting in de onderneming zal aan de RSZ een attest worden gevraagd waarin het aangegeven aantal arbeiders wordt bevestigd.

En cas de contestation dans l'entreprise, une attestation sera demandée à l'ONSS certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

Art. 54. De partijen zullen drie personen mandateren, die gezamenlijk zullen handelen om de gestorte fondsen vrij te maken en die respectievelijk het Algemeen Belgisch Vakverbond, het ACV Bouw, Industrie en Energie en Fediex zullen vertegenwoordigen.

Art. 54. Les parties donneront mandat à trois personnes agissant conjointement pour débloquer les fonds versés et représentant, de première part, la Fédération Générale du Travail de Belgique, de deuxième part la CSC Bâtiment, Industrie et Energie et de troisième part, Fediex

De vakorganisaties zullen volgens de volgende kalender kunnen beschikken over de gestorte fondsen :

- op 15 augustus 2019 voor het 1ste semester 2019
- op 15 februari 2020 voor het 2de semester 2019;
- op 15 augustus 2020 voor het 1ste semester 2020;
- op 15 februari 2021 voor het 2de semester 2020.

Les organisations syndicales disposeront des fonds versés selon le calendrier suivant :

- le 15 août 2019 pour le 1er semestre 2019
- le 15 février 2020 pour le 2ème semestre 2019 ;
- le 15 août 2020 pour le 1er semestre 2020 ;
- le 15 février 2021 pour le 2ème semestre 2020.

HOOFDSTUK XXI. *Betaalde educatieve verloven*

Art. 55. Om hun respectievelijke rechten op betaald educatief verlof aan te tonen, moeten de werknemers aan hun werkgever de bewijsstukken overhandigen die het hoofd van de onderwijsinrichting hun moet uitreiken, met name :

1. een getuigschrift waaruit de regelmatige inschrijving blijkt en waarin de vorming(en) waarvoor de werknemer is ingeschreven, het aantal uren vorming en het tijdschema worden vermeld;
2. een getuigschrift waaruit de regelmatige aanwezigheid blijkt en waarin het aantal uren cursus waaruit het kwartaal bestaat, het werkelijk gegeven aantal uren vorming, het aantal uren aanwezigheid van de werknemer en het aantal uren geoorloofd en ongeoorloofd verzuim worden vermeld;
3. in voorkomend geval, een getuigschrift waaruit blijkt dat de werknemer die van het betaald educatief verlof gebruik wenst te maken om examens van de tweede zittijd voor te bereiden en af te leggen, aan deze tweede zittijd moet deelnemen en waarin de data hiervan worden aangegeven.

CHAPITRE XXI. *Congés-éducation payés*

Art. 55. Pour établir leurs droits respectifs aux congés-éducation payés, les travailleurs doivent remettre à leur employeur les documents justificatifs que le chef d'établissement d'enseignement est tenu de leur délivrer, à savoir :

1. une attestation d'inscription régulière reprenant la ou les formations auxquelles le travailleur est inscrit, le nombre d'heures qu'elles comportent ainsi que leur calendrier;
2. une attestation d'assiduité indiquant le nombre d'heures de cours que comporte le trimestre, le nombre d'heures de formation effectivement données, le nombre d'heures auxquelles le travailleur a assisté et le nombre d'heures d'absences justifiées et injustifiées;
3. le cas échéant, en ce qui concerne le travailleur souhaitant faire usage du congé-éducation payé pour préparer et présenter des examens de seconde session, une attestation démontrant qu'il est tenu de participer à cette seconde session et indiquant les dates.

Art. 56. De werknemers verwittigen onmiddellijk hun werkgever wanneer zij de aan gang zijnde cursussen niet meer volgen of onderbreken.

Art. 56. Les travailleurs préviennent immédiatement leur employeur de leur abandon ou de leur interruption des formations en cours.

Art. 57. Het betaald educatief verlof wordt in de onderneming door de ondernemingsraad vastgesteld of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of bij gebrek hiervan, tussen de werkgever en de werknemer.

Art. 57. Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Bij deze vaststelling wordt er zowel rekening gehouden met de vereisten van de arbeidsorganisatie in de onderneming, als met de belangen en de eigen toestand van elke werknemer. Dit betaald educatief verlof wordt vastgesteld bij toepassing en in het kader van artikel 113 van de wet van 22 januari 1985.

Cette planification tient compte tant des exigences de l'organisation du travail au sein de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur. Elle se fait en application et dans le cadre de l'article 113 de la loi du 22 janvier 1985.

De ondernemingshoofden verbinden er zich evenwel toe alles in het werk te stellen om het de werknemers mogelijk te maken zich in te schrijven voor de in deze wet voorziene cursussen.

Les chefs d'entreprises s'engagent toutefois à mettre tout en œuvre pour permettre aux travailleurs de s'inscrire dans les formations prévues par cette loi.

Art. 58. Om rekening te houden met de vereisten inzake arbeidsorganisatie en de noodzaak om het werk degelijk te organiseren in functie van het aantal afwezigheden en de duur ervan voor de toekenning van kredieturen, moeten de rechthebbende werknemers de werkgever tenminste 15 dagen op voorhand moeten verwittigen, behalve in geval van overmacht.

Art. 58. Pour tenir compte des impératifs de l'organisation du travail et de la nécessité d'assurer convenablement celle-ci en fonction du nombre et de la durée des absences afférentes à l'octroi des crédits d'heures, les travailleurs bénéficiaires avertissent l'employeur de leurs absences au moins 15 jours à l'avance, sauf en cas de force majeure.

HOOFDSTUK XXII.
Instandhouding van het gereedschap

CHAPITRE XXII.
Sauvegarde de l'outil

Art. 59. Er wordt door de werkgeversafgevaardigden en de afvaardiging van de werklieden overeengekomen dat er op het niveau van de onderneming kan worden onderhandeld over akkoorden in verband met de instandhouding van het gereedschap.

Art. 59. Il est convenu entre les délégations patronales et ouvrières que des accords pourront être négociés sur le plan de l'entreprise en ce qui concerne la sauvegarde de l'outil.

Deze akkoorden zullen slechts gelden nadat zij door de nationale vakorganisaties zijn bekrachtigd.

Ces accords ne seront valables qu'après avoir été ratifiés par les organisations syndicales nationales.

HOOFDSTUK XXIII. *Arbeidsvrede*

CHAPITRE XXIII. *Paix sociale*

Art. 60. De arbeidsvrede wordt gewaarborgd voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 60. La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Bijgevolg zal geen enkele aanvullende of bijkomende eis van algemene of collectieve aard die van aard zou zijn de door deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene verplichtingen van de ondernemingen uit te breiden of te wijzigen, op regionaal of ondernemingsvlak, van 1 januari 2019 tot 31 december 2020, hetzij samen, hetzij afzonderlijk, ingeleid of gesteund worden door de betrokken representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.
Onverminderd de wijzigingen van de loonregeling en van de arbeidsvoorwaarden van één of meer werknemers, die het gevolg zijn van een reorganisatie van de arbeid of van grondige veranderingen in de onderneming, mag geen enkele aanvraag om verhoging op korte of lange termijn leiden tot een algemene verhoging voor één of verschillende categorieën van werknemers.

Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau régional ou des entreprises du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, soit conjointement, soit séparément, par les organisations représentatives des travailleurs intéressées, représentées à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

Sans préjudice des modifications du système de rémunération et des conditions de travail intéressant un ou plusieurs travailleurs résultant soit d'une réorganisation du travail, soit de transformations sérieuses de l'entreprise, aucune demande d'augmentation ne peut entraîner d'augmentation généralisée, à brève ou à longue échéance, d'une ou plusieurs catégories de travailleurs.

Deze bepalingen gelden niet voor een werkgever die de sociale wetten of de paritaire overeenkomsten slechts gebrekkig toepast, nadat de normale verzoeningsprocedure is doorlopen.

Ces dispositions ne sont pas valables à l'égard d'un employeur qui n'appliquerait qu'imparfaitement les lois sociales ou les conventions paritaires, après épuisement de la procédure normale de conciliation.

Art. 61. Elke onderneming die onder het toepassingsgebied valt van deze overeenkomst zal op bankrekening BE12 0016 9110 7292 van het "Fonds voor arbeidsvrede", ten voordele van de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair subcomité, een som storten van 145 EUR : 12, per werknemer en per maand.

- op 15 augustus 2019 voor het 1ste semester 2019

- op 15 februari 2020 voor het 2de semester 2019;

- op 15 augustus 2020 voor het 1ste semester 2020;

- op 15 februari 2021 voor het 2de semester 2020.

De berekening zal geschieden op basis van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven personeelsbestand.

Bij betwisting aangaande het aantal in een bedrijf tewerkgestelde werknemers zal er aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring gevraagd worden die het aantal aangegeven werknemers vaststelt.

Art. 62. Die storting is evenwel gebonden aan de uitdrukkelijke voorwaarde dat er geen enkel sociaal conflict uitbreekt tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021, zoals wordt bepaald in artikel 63.

Art. 63. Als een onregelmatige, gehele of gedeeltelijke staking uitbreekt zal de betrokken werknemer een beroep doen op de regionale vakbondssecretarissen om na te gaan of het conflict onregelmatig is. Hij zal dan in voorkomend geval, op zijn initiatief en d.m.v. voorafgaande kennisgeving aan het Fonds voor de arbeidsvrede vrede en aan de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in PSC 102.09, worden vrijgesteld van de betaling van de bijdragen aan het Fonds voor sociale vrede ten bedrage van:

- de bijdragen van 1 maand indien het conflict niet langer duurt dan 5 werkdagen;

Art. 61. Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention versera au compte bancaire BE12 0016 9110 7292 du "Fonds de paix sociale", au profit des organisations syndicales représentées à la sous-commission paritaire, une somme de 145 EUR : 12, par travailleur et par mois et, ce, dans les délais suivants :

- le 15 août 2019 pour le 1er semestre 2019

- le 15 février 2020 pour le 2ème semestre 2020; 2019

- le 15 août 2020 pour le 1er semestre 2020 ;

- le 15 février 2021 pour le 2ème semestre 2020.

Le calcul se fera sur la base des effectifs mentionnés à l'Office national de sécurité sociale.

En cas de contestation sur le nombre de travailleurs occupés dans une entreprise, une attestation sera demandée à l'Office national de sécurité sociale certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

Art. 62. Ce versement est toutefois subordonné à la condition expresse qu'aucun conflit social ne survienne entre 1er janvier 2019 et le 30 juin 2021, ainsi qu'il est précisé à l'article 63.

Art. 63. Si une grève irrégulière, totale ou partielle était déclenchée, l'employeur concerné par le conflit fera appel aux permanents syndicaux régionaux pour examiner la question de l'irrégularité du conflit. Il sera ensuite le cas échéant, à son initiative et moyennant information préalable adressée par écrit au Fonds de paix sociale et aux organisations de travailleurs représentées en SCP 102.09, dispensé du versement des cotisations au Fonds de paix sociale correspondant à :

- 1 mois de cotisations si le conflit n'excède pas 5 jours ouvrables;

- de bijdragen voor 3 maanden indien het conflict langer duurt dan 5 werkdagen maar niet langer dan 10 werkdagen;

- de bijdragen van 6 maanden indien het conflict langer duurt dan 10 werkdagen.

- 3 mois de cotisations si le conflit dure plus de 5 jours ouvrables sans excéder 10 jours ouvrables;

- 6 mois de cotisations si le conflit dure plus de 10 jours ouvrables.

Onder "onregelmatige staking" moet worden verstaan : elke staking die is uitgebroken zonder dat de procedure van verzoening en arbeidsvrede, beschreven in artikel 64, werd toegepast; of elke staking die tot doel heeft een eis kracht bij te zetten betreffende een bepaald onderwerp dat door een nationale of regionale collectieve overeenkomst of door een ondernemingsovereenkomst wordt geregeld.

Par "grève irrégulière", il y a lieu d'entendre : toute grève qui aurait été déclenchée sans que la procédure de conciliation et de paix sociale décrite à l'article 64 ci-dessous ait été respectée ou qui viserait à appuyer une revendication portant sur une matière réglementée par une convention collective de travail nationale, régionale ou d'entreprise.

Art. 64. Alle sociale partners verbinden zich ertoe geen enkele - totale of gedeeltelijke - stakings- of lock-outactie noch enige andere protestactie in te stellen of te steunen vóór afloop van een actieaanzegging van vijf werkdagen, die slechts kan worden neergelegd na uitputting en het mislukken van alle overleg- en verzoeningsmiddelen bepaald in hiernavolgende procedure :

Art. 64. Tous les partenaires sociaux s'engagent à ne déclencher ni soutenir aucune action de grève, totale ou partielle (actions de perturbation ou de blocage), ou de lock-out, ni aucune autre action de contestation ne pourra être déclenchée ou soutenue avant écoulement d'un préavis d'action de cinq jours ouvrables qui ne pourra être déposé qu'après épuisement et échec de tous les moyens de concertation et de conciliation définis dans la procédure ci-dessous :

1. Wanneer een individuele of collectieve vraag niet binnen een, rekening houdend met de complexiteit van het probleem, door beide partijen aanvaarde redelijke termijn kan worden opgelost via de hiërarchische weg, doet de vakbondsafvaardiging beroep op de vakbondsvrijgestelden om het onderzoek van de bedoelde kwestie voort te zetten op ondernemingsvlak.

1. Lorsqu'une demande individuelle ou collective ne peut être solutionnée par la voie hiérarchique dans un délai raisonnable accepté de part et d'autre, en regard de la complexité du problème, la délégation syndicale fait appel aux permanents syndicaux pour continuer l'examen de la question en cause sur le plan de l'entreprise.

2. In geval van mislukking van de onderhandelingen op ondernemingsvlak vraagt de meest gerede partij de bijeenroeping van het permanent verzoeningsbureau van het paritair subcomité, dat zal moeten bijeenkomen binnen zeven werkdagen volgend op de aanvraag.

2. En cas d'échec des négociations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente demande la convocation du bureau permanent de conciliation de la sous-commission paritaire qui devra se réunir dans les sept jours ouvrables suivant la demande.

3. Slechts na afloop van een termijn van zeven werkdagen zonder vergadering van het verzoeningsbureau of bij vaststelling van de onmogelijkheid een oplossing te bekomen voor het conflict op het vlak van het verzoeningsbureau en na opstelling van een proces-verbaal van niet-verzoening kan de actieaanzegging van vijf werkdagen worden neergelegd.

3. Ce n'est qu'après l'écoulement du délai de sept jours ouvrables sans réunion du bureau de conciliation ou en cas de constat de l'impossibilité de solutionner le conflit au niveau du bureau de conciliation et rédaction d'un procès-verbal de carence que le préavis d'action de cinq jours ouvrables pourra être déposé.

Art. 65. Elke betwisting betreffende het onregelmatige aspect van de staking (met name in referentie aan artikel 64) en, bijgevolg betreffende de toepassing van artikel 63 , zal worden voorgelegd aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk alvorens eventueel enige andere gerechtelijke procedure wordt aangevat.

Art. 65. Toute contestation portant sur le caractère irrégulier de la grève (en référence notamment à l'article 64) et, partant, sur l'application de l'article 63 sera, avant toute procédure judiciaire éventuelle, soumise au Président de la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

De Voorzitter zal uiterlijk 30 dagen na ontvangst van voormelde betwisting een verzoeningsbureau samenroepen. Het verzoeningsbureau spreekt zich uit over het al dan niet onregelmatig aspect van de staking. In afwachting van het resultaat van de verzoening, wordt de vrijstelling van de betaling van de bijdragen opgeschort.

Le Président convoquera un bureau de conciliation au plus tard dans les 30 jours de la réception de ladite contestation. Le bureau de conciliation se prononcera sur le caractère régulier ou non de la grève. La dispense de paiement de cotisations sera suspendue dans l'attente du résultat de la conciliation.

Wanneer de Voorzitter vaststelt dat de beraadslagingen van het op regelmatige basis samengestelde bureau hebben geleid tot een eenparig advies van de partners, brengt hij het Fonds voor arbeidsvrede hiervan op de hoogte opdat :

- de betaling van de bijdragen normaal voortgaat wanneer het onregelmatig karakter van de staking niet wordt erkend ;
- de werkgever effectief wordt vrijgesteld van de betaling van de bijdragen wanneer het onregelmatig karakter van de staking wordt erkend.

Lorsque le Président constate que les délibérations du bureau régulièrement composé ont abouti à un avis unanime des partenaires, il en informe le Fonds de Paix sociale afin que :

- le paiement des cotisations se poursuive normalement lorsque le caractère irrégulier de la grève n'est pas reconnu ;
- l'employeur soit effectivement dispensé du paiement des cotisations lorsque le caractère irrégulier de la grève est reconnu.

Bij gebrek aan een eenparig advies stelt de Voorzitter een verslag op en verzamelt hij de door de partijen voorgestelde documenten. Binnen de 10 werkdagen, en op grond van zijn vaststellingen m.b.t. het onderzoek van de aanvraag, zal hij de leden van het bureau en het Fonds voor arbeidsvrede in kennis stellen van zijn voorstel:

- of de werkgever wordt vrijgesteld van de betaling van de bijdragen ;
- of de bijdragen zijn verschuldigd.

Komen de betrokken partijen echter toch tot een akkoord m.b.t. hun geschil, worden de Voorzitter van het paritair subcomité en het Fonds voor arbeidsvrede op de hoogte gebracht van dit akkoord en wordt ervoor gezorgd dat de sanctie wordt opgeheven.

Art. 66. De door het "Fonds voor arbeidsvrede" in toepassing van de artikelen 61 tot 65 hierboven verzamelde fondsen zullen ten laatste tegen 31 maart van elk jaar door FEDIEX doorgestort worden naar het "Sociaal Fonds voor de arbeiders van het groefbedrijf" dat ze onder de vakbondsorganisaties zal verdelen.

De partijen zullen hiertoe volmacht geven aan drie personen om gezamenlijk de beschikbare fondsen op de rekening van het Fonds voor de arbeidsvrede te deblokkeren. Die personen zullen respectievelijk de Algemene Centrale ABVV, het ACV Bouw, Industrie en Energie en Fediex vertegenwoordigen.

HOOFDSTUK XXIV. *Betwistingen*

Art. 67. Elke betwisting betreffende de interpretatie of de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal, op initiatief van de meest gerede partij, worden voorgelegd aan ofwel het contactcomité ofwel het verzoeningsbureau dat op het niveau van het paritair subcomité wordt bijeengeroepen.

En l'absence d'avis unanime, le Président rédige un compte rendu et recueille les documents présentés par les parties. Dans les 10 jours ouvrables, sur base de ses constatations relatives à l'examen de la demande, il communiquera aux membres du bureau ainsi qu'au Fonds de Paix sociale sa proposition :

- soit l'employeur est dispensé du paiement des cotisations ;
- soit les cotisations sont dues.

Si toutefois les parties concernées arrivent quandmême à trouver un accord sur l'objet de leur différend, cet accord est signalé par écrit au Président de la sous-commission paritaire et au Fonds de Paix sociale, lequel fera alors en sorte que la sanction soit levée.

Art. 66. Les sommes récoltées par le "Fonds de paix sociale" en application des articles 61 à 65 ci-dessus sont versées au plus tard le 31 mars de chaque année par FEDIEX au "Fonds social des ouvriers de l'industrie des carrières", qui les répartira entre les organisations syndicales.

A cet effet, les parties donneront mandat à trois personnes agissant conjointement pour débloquer les sommes disponibles sur le compte du Fonds de Paix Sociale et représentant de première part la Centrale Générale FGTB, de deuxième part la CSC Bâtiment, Industrie et Energie et de troisième part Fediex.

CHAPITRE XXIV. *Contestations*

Art. 67. Toute contestation relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail sera soumise par la partie la plus diligente soit à la commission de contact soit au bureau de conciliation établi au niveau de la sous-commission paritaire.

HOOFDSTUK XXV.
Duur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 68. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, uitgezonderd

- artikel 37.1 dat ook van toepassing zal zijn, binnen de beperkingen van de wettelijke mogelijkheden van 1 januari tot 30 juni 2021
- de artikelen 1, 64, 66 en69 die worden gesloten voor onbepaalde duur en kunnen worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden, die per ter post aangetekende brief gericht aan de andere partij en aan de voorzitter van het Paritair Subcomité 102.09

HOOFDSTUK XXVI. *Bijzondere bepalingen*

Art. 69. In geval van onderhandeling van aanvullende voorwaarden bij een sectoraal akkoord in de ondernemingen waar het lokaal gemiddeld bruto-uurloon hoger is dan het loon dat als referentie werd genomen voor de sectorale onderhandeling, mogen de kosten van deze voorwaarden niet hoger zijn dan een percentage van dat verschil, gelijk aan de kosten van het sectoraal akkoord uitgedrukt in percenten.

CHAPITRE XXV.
Durée et dénonciation de la convention collective de travail

Art. 68. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de l'être le 31 décembre 2020, à l'exception

- de l'article 37.1 qui s'appliquera également, dans les limites des possibilités légales du 1er janvier au 30 juin 2021

- des articles 1, 64, 66 et 69 qui sont conclus pour une durée indéterminée et qui pourront être dénoncés par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie ainsi qu'au président de la Sous-commission paritaire 102.09

CHAPITRE XXVI. *Clauses particulières*

Art. 69. En cas de négociation d'une modalisation complémentaire à un accord sectoriel dans les entreprises dont le salaire horaire brut moyen local est supérieur au salaire pris comme référence pour la négociation sectorielle, le coût de ces modalités ne pourra être supérieur à un pourcentage de ce différentiel égal au coût de l'accord sectoriel exprimé en pour cents.

Bijlage bij de cao van 24 september 2019 (art. 43) Annexe à la CCT du 24 septembre 2019 (art. 43)

Frais de déplacement domicile-lieu de travail
Vervoerskosten woon-werkverkeer
Barème Sous-commission paritaire 102.09 au 1er février 2018
Barema Paritair subcomité 102.09 op 1 februari 2018

Indice-santé lissé 1/2018 Afgevlakte gezondheids-index 1/2018	103,93	Indice-santé lissé 1/2017 Afgevlakte gezondheids-index 1/2017	102,05

					Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Distance/Afstand	Carte train semaine - Intervention hebdomadaire de l'employeur/ Wekelijkse treinkaart - Wekelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train mensuelle - Intervention mensuelle de l'employeur/ Maandelijkse treinkaart - Maandelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train 3 mois - Intervention trimestrielle de l'employeur/ Driemaandelijkse treinkaart - Driemaandelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train annuelle - Intervention annuelle de l'employeur/ Jaarlijkse treinkaart - Jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train temps partiel - Intervention de l'employeur/ Deeltijdse treinkaart - Deeltijdse tegemoetkoming van de werkgevers
1	4,84	16,13	45,69	162,43	-
2	5,41	18,04	50,75	179,36	-
3	5,99	19,61	54,70	197,41	6,54
4	6,43	21,44	59,78	214,33	7,55
5	7,00	23,02	65,41	232,36	8,34
6	7,43	24,57	68,80	245,91	9,03
7	7,78	26,18	73,32	261,69	9,71
8	8,23	27,54	76,70	276,36	10,15
9	8,70	29,33	81,22	291,03	10,60
10	9,14	30,46	85,74	305,68	11,05
11	9,71	32,71	90,23	322,61	11,63
12	10,15	33,85	94,75	337,28	11,95
13	10,60	34,98	99,27	355,32	12,52
14	11,05	37,22	103,79	369,99	12,86
15	11,49	38,36	107,16	384,65	13,30
16	12,07	40,05	112,79	401,56	13,65
17	12,52	41,75	116,18	416,24	14,09
18	12,95	42,85	120,69	432,01	14,43
19	13,52	45,14	126,34	448,95	14,89
20	13,98	46,25	129,72	463,60	15,34
21	14,43	47,94	134,25	478,26	15,67
22	14,89	49,63	138,74	495,21	16,13
23	15,45	51,33	143,27	512,12	16,57
24	15,91	52,45	147,76	527,90	16,92
25	16,24	54,70	152,28	543,69	17,25
26	16,92	55,84	156,81	560,63	17,93
27	17,25	57,52	161,31	575,27	18,27
28	17,59	59,78	165,80	591,08	18,61
29	18,27	60,90	169,19	606,89	18,94
30	18,61	62,03	173,71	621,52	19,28

31-33	19,41	65,41	182,73	650,85	20,08
34-36	20,97	69,92	195,14	698,22	21,65
37-39	22,22	74,46	208,67	743,36	22,91
40-42	23,68	78,98	221,08	789,60	24,35
43-45	25,03	83,48	234,62	838,11	25,70
46-48	26,63	87,99	247,03	883,23	26,97
49-51	27,86	93,63	260,56	930,60	28,76
52-54	28,76	97,03	269,60	963,32	29,91
55-57	29,91	99,27	277,48	992,66	31,02
58-60	31,02	102,66	287,65	1027,62	32,14
61-65	32,14	106,03	298,93	1065,96	33,29
66-70	33,85	111,67	313,58	1120,12	35,53
71-75	34,98	117,30	328,24	1170,87	37,79
76-80	37,22	121,83	341,78	1221,64	38,91
81-85	38,36	127,45	357,57	1275,76	41,17
86-90	40,05	133,11	372,24	1327,67	42,85
91-95	41,75	137,63	386,90	1382,94	44,57
96-100	42,85	143,27	400,45	1431,45	46,81
101-105	44,57	148,90	416,24	1485,59	48,51
106-110	46,25	154,54	430,89	1539,72	49,63
111-115	47,94	159,05	445,57	1590,48	51,33
116-120	49,63	164,68	461,36	1649,14	53,03
121-125	50,75	169,19	476,02	1697,64	55,27
126-130	52,45	174,83	490,67	1750,67	56,40
131-135	54,13	180,47	505,35	1805,95	58,65
136-140	55,27	186,13	520,00	1855,58	58,65
141-145	57,52	190,64	533,54	1905,21	60,90
146-150	59,78	197,41	553,87	1978,52	63,16
151-155	59,78	200,79	561,75	2008,98	-
156-160	62,03	205,28	576,42	2058,61	-
161-165	63,16	210,94	591,08	2108,25	-
166-170	64,31	215,46	604,61	2159,01	-
171-175	66,54	221,08	618,16	2208,65	-
176-180	67,69	226,73	632,81	2258,26	-
181-185	69,92	230,11	646,35	2309,03	-
186-190	71,06	235,75	659,89	2358,67	-
191-195	72,20	241,40	674,54	2408,30	-
196-200	74,46	245,91	688,09	2459,04	-

Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.
Ook geldig voor de berekening van de gecombineerde treinkaarten NMBS/De Lijn. De totaalafstand mag niet minder dan 3 km bedragen. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Frais de déplacement domicile-lieu de travail
Vervoerskosten woon-werkverkeer
Barème Sous-commission paritaire 102.09 au 1er février 2019
Barema Paritair subcomité 102.09 op 1 februari 2019

Indice-santé lissé 1/2019 Afgevlakte gezondheids-index 1/2019	106,25	Indice-santé lissé 1/2018 Afgevlakte gezondheids-index 1/2018	103,93

					Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Distance/Afstand	Carte train semaine - Intervention hebdomadaire de l'employeur/ Wekelijkse treinkaart - Wekelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train mensuelle - Intervention mensuelle de l'employeur/ Maandelijkse treinkaart - Maandelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train 3 mois - Intervention trimestrielle de l'employeur/ Driemaandelijkse treinkaart - Driemaandelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train annuelle - Intervention annuelle de l'employeur/ Jaarlijkse treinkaart - Jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train temps partiel - Intervention de l'employeur/ Deeltijdse treinkaart - Deeltijdse tegemoetkoming van de werkgevers
1	4,95	16,49	46,71	166,06	-
2	5,53	18,44	51,88	183,36	-
3	6,12	20,05	55,92	201,82	6,69
4	6,57	21,92	61,11	219,11	7,72
5	7,16	23,53	66,87	237,55	8,53
6	7,60	25,12	70,34	251,40	9,23
7	7,95	26,76	74,96	267,53	9,93
8	8,41	28,15	78,41	282,53	10,38
9	8,89	29,98	83,03	297,53	10,84
10	9,34	31,14	87,65	312,50	11,30
11	9,93	33,44	92,24	329,81	11,89
12	10,38	34,61	96,87	344,81	12,22
13	10,84	35,76	101,49	363,25	12,80
14	11,30	38,05	106,11	378,25	13,15
15	11,75	39,22	109,55	393,24	13,60
16	12,34	40,94	115,31	410,52	13,95
17	12,80	42,68	118,77	425,53	14,40
18	13,24	43,81	123,38	441,65	14,75
19	13,82	46,15	129,16	458,97	15,22
20	14,29	47,28	132,62	473,95	15,68
21	14,75	49,01	137,25	488,94	16,02
22	15,22	50,74	141,84	506,26	16,49
23	15,79	52,48	146,47	523,55	16,94
24	16,27	53,62	151,06	539,68	17,30
25	16,60	55,92	155,68	555,83	17,64
26	17,30	57,09	160,31	573,14	18,33
27	17,64	58,80	164,91	588,11	18,68
28	17,98	61,11	169,50	604,27	19,03
29	18,68	62,26	172,97	620,44	19,36
30	19,03	63,41	177,59	635,39	19,71
31-33	19,84	66,87	186,81	665,38	20,53
34-36	21,44	71,48	199,50	713,81	22,13
37-39	22,72	76,12	213,33	759,95	23,42

40-42	24,21	80,74	226,02	807,23	24,89
43-45	25,59	85,34	239,86	856,82	26,27
46-48	27,22	89,95	252,54	902,95	27,57
49-51	28,48	95,72	266,38	951,37	29,40
52-54	29,40	99,20	275,62	984,82	30,58
55-57	30,58	101,49	283,67	1014,82	31,71
58-60	31,71	104,95	294,07	1050,56	32,86
61-65	32,86	108,40	305,60	1089,76	34,03
66-70	34,61	114,16	320,58	1145,12	36,32
71-75	35,76	119,92	335,57	1197,01	38,63
76-80	38,05	124,55	349,41	1248,91	39,78
81-85	39,22	130,30	365,55	1304,24	42,09
86-90	40,94	136,08	380,55	1357,31	43,81
91-95	42,68	140,70	395,54	1413,81	45,56
96-100	43,81	146,47	409,39	1463,40	47,85
101-105	45,56	152,22	425,53	1518,75	49,59
106-110	47,28	157,99	440,51	1574,09	50,74
111-115	49,01	162,60	455,52	1625,98	52,48
116-120	50,74	168,36	471,66	1685,95	54,21
121-125	51,88	172,97	486,65	1735,54	56,50
126-130	53,62	178,73	501,62	1789,75	57,66
131-135	55,34	184,50	516,63	1846,26	59,96
136-140	56,50	190,28	531,61	1897,00	59,96
141-145	58,80	194,90	545,45	1947,74	62,26
146-150	61,11	201,82	566,23	2022,69	64,57
151-155	61,11	205,27	574,29	2053,83	-
156-160	63,41	209,86	589,29	2104,56	-
161-165	64,57	215,65	604,27	2155,31	-
166-170	65,75	220,27	618,11	2207,20	-
171-175	68,03	226,02	631,96	2257,95	-
176-180	69,20	231,79	646,94	2308,67	-
181-185	71,48	235,25	660,78	2360,57	-
186-190	72,65	241,01	674,62	2411,32	-
191-195	73,81	246,79	689,60	2462,06	-
196-200	76,12	251,40	703,45	2513,93	-

Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.
Ook geldig voor de berekening van de gecombineerde treinkaarten NMBS/De Lijn. De totaalafstand mag niet minder dan 3 km bedragen. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.