

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 november 2009

Vaststelling van de algemene regels die toepasselijk zijn op de loon- of arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

**HOOFDSTUK II.
Classificatie van het personeel**

Bekken van Luik

Art. 2. A. Administratief personeel

Eerste categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

Definitie : impliceert de noodzaak om voldoende kennis te hebben teneinde functies van intellectuele aard van het laagste niveau te kunnen uitoefenen.

Voorbeelden : huisbewaarder - deurwachter, bureaubode, deurwachter, telefonist met enkelvoudige telefoonpost, hulpmagazijnier die onder het toezicht staat van een magazijnier.

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

Convention collective de travail du 4 novembre 2009

Fixation des règles générales applicables aux conditions de travail ou de rémunérations

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

**CHAPITRE II.
Classification du personnel**

Bassin de Liège

Art. 2. A. Personnel administratif

Première catégorie : âge de départ 21 ans

Définition : implique la nécessité d'avoir des connaissances suffisantes pour permettre l'exercice des fonctions d'ordre intellectuel du niveau le moins élevé.

Exemples : concierge-huissier, garçon de bureau, huissier-téléphoniste à poste simple, aide-magasinier sous contrôle d'un magasinier.

Tweede categorie : aanvangsleeftijd van 21 jaar

Definitie : impliceert de noodzaak om voldoende kennis te hebben verworven ten einde gewone en weinig verscheiden werkzaamheden te kunnen uitvoeren die echter een bepaalde verantwoordelijkheid met zich brengen.

Voorbeelden : perforateur, verificateur, hulpoperator op statistiekmachines, mechanograaf bedreven in het werk op Elliot-Fischer, Burroughs en dergelijke machines met volledig klavier, ervaren operator, bediende die gewone facturen opmaakt zonder verantwoordelijk te zijn voor speciale clausules, ervaren typist die het werk goed weet te schikken en een correcte spelling heeft, beginneling stenotypist, magazijnier, hulpbediende bij de sociale dienst (lonen en sociale wetten), telefonist die een functie uitoefent die de volle werktijd in beslag neemt.

Derde categorie : aanvangsleeftijd 23 jaar

Definitie : impliceert de noodzaak van een vorming zoals die welke wordt verkregen door middelbare studies van de lagere graad en voldoende kennis om afwisselend werk uit te voeren dat persoonlijkheid, zin voor initiatief en een bepaalde zin voor verantwoordelijkheid vergt.

Voorbeelden : tweetalige vertaler van courante teksten, hulpboekhouder voor de centralisatie (bijhouden van de hulpjournalen en van de bijzondere rekeningen), de bedienden van de boekhouding, lonen, facturen, kostprijzen, ervaren magazijnier die de kaartenbak en de cardex moet bijhouden en toezicht moet uitoefenen op de kwantiteit, de kwaliteit, de waarde, de voorraad goederen, de reserve en de opslagplaats, ervaren mechanograaf die bedreven is in het werk met de machines en goede noties van boekhouding bezit, ervaren stenotypist die bekwaam is tot 100 woorden per minuut in steno op te nemen en 40 woorden per minuut op de machine te schrijven, met correcte schikking van het werk, operator op statistiekmachines.

Deuxième catégorie : âge de départ 21 ans

Définition : implique la nécessité d'avoir assimilé les connaissances suffisantes pour permettre l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, mais comportant une certaine responsabilité.

Exemples : perforateur, vérificateur, aide-opérateur aux machines à statistiques, mécanographe ayant l'expérience des machines Elliot-Fisher, Burroughs ou similaires, à clavier complet, opérateur expérimenté, employé qui établit des factures courantes sans responsabilité de clauses spéciales, dactylographe expérimenté dont le travail est bien présenté et l'orthographe correcte, sténo-dactylo débutant, magasinier, employé auxiliaire au service social (salaires et lois sociales), téléphoniste préposé à une fonction exigeant une occupation à temps plein.

Troisième catégorie : âge de départ 23 ans

Définition : implique la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré inférieur et des connaissances suffisantes pour accomplir un travail diversifié comportant de la part de l'exécutant, de la valeur personnelle, de l'initiative et un certain sens de la responsabilité.

Exemples : traducteur bilingue de textes courants, aide-comptable attaché à la centralisation (tenue des journaux auxiliaires et de comptes particuliers), les employés de comptabilités, salaires, factures, prix de revient, magasinier expérimenté devant tenir fichier, cardex, contrôle stock marchandises, réserve et entrepôt, mécanographe ayant bonne expérience des machines et possédant de bonnes notions de comptabilité, sténo-dactylo expérimenté capable de prendre 100 mots par minute en sténo et de dactylographier 40 mots par minute avec présentation correcte du travail, opérateur de machines à statistiques.

Vierde categorie : aanvangsleeftijd 23 jaar

Definitie : impliceert een vorming zoals die welke wordt verkregen door middelbare studies van de hogere graad en bovendien de geschiktheid om een werk uit te voeren dat soms delicaat is en zowel een bepaalde praktische ervaring als een sterke persoonlijkheid vergt.

Voorbeelden : boekhouder die ermee belast is alle verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balansen van op te maken, die de voorzieningen, de balans en de resultaatrekeningen voorafgaan, bediende die verantwoordelijk is voor de toepassing van alle regelingen op het gebied van de lonen en/of de sociale wetten, hoofdkassier, correspondent in buitenlandse talen, ervaren mechanograaf die in staat is schakelborden te installeren en ze te wijzigen, bediende die verantwoordelijk is voor de dienst aankopen.

Vijfde categorie : aanvangsleeftijd 30 jaar

Definitie : impliceert de intellectuele vorming zoals die welke wordt verkregen door studies van de hogere middelbare graad of hogere technische studies of universitaire studies en een grotere geschiktheid dan voor de vierde categorie.

Voorbeelden : personeelschef, secretaris-generaal, analyst-mechanograaf, hoofdboekhouder.

Algemene opmerking :

Kennis en gebruik van verschillende talen : de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minima gelden voor het gebruik van één enkele taal.

Quatrième catégorie : âge de départ 23 ans

Définition : implique une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré supérieur et l'aptitude, en outre, à remplir un travail parfois délicat nécessitant une certaine expérience pratique autant qu'une valeur personnelle accentuée.

Exemples : comptable chargé de traduire en comptabilité toutes les opérations, de les rassembler et comparer pour en établir des balances générales préalables aux prévisions, bilans et résultats, employé responsable de la mise en application de toutes dispositions d'ordre salarial et/ou social, caissier principal, correspondant en langues étrangères, mécanographe expérimenté pouvant établir des tableaux de connexion et pouvant modifier ceux-ci, employé responsable du service des achats.

Cinquième catégorie : âge de départ 30 ans

Définition : implique la formation intellectuelle équivalant à celle que donnent les études de degré moyen supérieur ou les études techniques supérieures ou les études universitaires et les aptitudes de la quatrième catégorie en plus développées.

Exemples : chef du personnel, secrétaire général, analyste-mécanographe, chef comptable.

Remarque générale :

Connaissance et emploi de plusieurs langues : les minima fixés à la présente convention collective de travail doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

Het feit dat de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist bij de uitoefening van een functie verantwoordt niet de overgang naar een hogere categorie wanneer de aard van de functie zelf niet wordt gewijzigd, maar er moet rekening gehouden worden met de vaststelling van het loon.

B. Technisch en meesterpersoneel

Eerste categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

Definitie : bediende met een minimum aan intellectuele vorming en beroepsopleiding die van technische of praktische aard is, zodat hij geschikt is om een technische functie uit te oefenen.

Voorbeelden : leerling-profileur, kipper, bediende-begginning.

Tweede categorie : aanvangsleeftijd 21 jaar

Definitie : impliceert de noodzaak om voldoende kennis te hebben verworven ten einde gewone en weinig verscheiden werkzaamheden te kunnen uitvoeren, die echter een bepaalde verantwoordelijkheid met zich brengen.

Voorbeelden : bediende bij de zagerij, profileur, bediende bij de dienst boordstenen en bouwstenen.

Derde categorie A : aanvangsleeftijd 23 jaar

Definitie : impliceert de noodzaak van een vorming zoals die welke wordt verkregen door middelbare studies van de lagere of technische graad (A3 of B2) en voldoende kennis om afwisselend werk uit te voeren dat persoonlijkheid, zin voor initiatief, de gave om leiding te geven en zin voor verantwoordelijkheid vergt.

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi de plus d'une langue dans l'exercice d'une fonction ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

B. Personnel technique et de maîtrise

Première catégorie : âge de départ 21 ans

Définition : employé ayant un minimum de formation intellectuelle et professionnelle, soit technique, soit pratique, le désignant pour occuper un poste technique.

Exemples : apprenti-profileur, basculeur, employé débutant.

Deuxième catégorie : âge de départ 21 ans

Définition : implique la nécessité d'avoir assimilé des connaissances suffisantes pour permettre l'exécution de travaux simples, peu diversifiés mais comportant une certaine responsabilité.

Exemples : employé des scieries, profileur, employé du service bordures et moellons.

Troisième catégorie A : âge de départ 23 ans

Définition : implique la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent les études moyennes du degré inférieur ou technique (A3 ou B2) et des connaissances techniques suffisantes pour accomplir un travail diversifié et comportant de la part de l'exécutant de la valeur personnelle, de l'initiative, le don de commandement et le sens de la responsabilité.

Voorbeelden : bediende voor het debiet van het onbewerkt materiaal en/of voor het zagen, bediende bij de extractie, bediende die zich bezig houdt met verschillende werkzaamheden (beweging en tractie), bediende bij het atelier van de herstellingen (mechanische of elektrische), uitvoerend tekenaar onder toezicht, zagerijchef, hulpbediende in de marmerhouwerij.

Derde categorie B

Definitie : impliceert dezelfde criteria als voor A3 of B2, maar met een meer gevorderde kennis en technische studies, zin voor organisatie en de kunst om vlug op te treden in dringende gevallen.

Voorbeelden : chef van de extractie, chef van de marmerhouwerij, chef van het atelier voor het mechanisch debiteren, dienstchef voor de verkoop van producten van de zagerij, gewoon toestelmonteur, chef van het atelier voor de herstellingen (mechanische en elektrische).

Vierde categorie : aanvangsleeftijd 30 jaar

Definitie : impliceert een intellectuele vorming die overeenstemt met die welke wordt verkregen door de middelbare studies van de hogere graad, zowel in het traditioneel als in het technisch onderwijs (A2), en bovendien de geschiktheid om een werk uit te voeren dat een grote beroepsgeschiktheid vergt.

Exemples : employé de débit du brut et/ou du sciage, employé à l'extraction, employé s'occupant de travaux divers (manoeuvre et traction), employé de l'atelier de réparation (mécanique ou électrique), dessinateur d'exécution sous contrôle, chef de scierie, employé auxiliaire à la marbrerie.

Troisième catégorie B

Définition : implique les mêmes critères que A3 ou B2, mais avec des connaissances et études techniques plus poussées, le sens de l'organisation et des urgences.

Exemples : chef de l'extraction, chef de la marbrerie, chef de l'atelier de débitage mécanique, chef de service vente sciage, appareilleur simple, chef de l'atelier de réparation (mécanique et électrique).

Quatrième catégorie : âge de départ 30 ans

Définition : implique une formation intellectuelle correspondant à celle que donnent les études moyennes du degré supérieur, tant en enseignement traditionnel que technique (A2) et en outre l'aptitude à remplir un travail demandant une valeur professionnelle accentuée.

Voorbeelden : vertegenwoordiger-technicus, chef-toestelmonteur, met name die verantwoordelijk is voor een groep toestelmonteurs, toestelmonteur die verantwoordelijk is voor de studies en de bestekken.

Vijfde categorie

Definitie : impliceert een intellectuele vorming zoals die welke wordt verkregen door tenminste studies van de hogere graad, hogere technische studies of universitaire studies met een grotere geschiktheid dan voor de vierde categorie.

Voorbeelden : directeur, werfleider.

Exemples : représentant technicien, chef appareilleur, c'est-à-dire responsable d'un groupe d'appareilleurs, appareilleur responsable des études et devis.

Cinquième catégorie

Définition : implique une formation intellectuelle équivalant à celle que donnent au minimum les études du degré supérieur, les études techniques supérieures ou les études universitaires avec les aptitudes de la quatrième catégorie plus développées.

Exemples : directeur, chef de chantier.

Art. 3. A. Administratief personeel

Art. 3. A. Personnel administratif

	Categorie 1 Catégorie 1	Categorie 2 Catégorie 2	Categorie 3 Catégorie 3	Categorie 4 Catégorie 4	Categorie 5 Catégorie 5
Aanvangsleeftijd Age de départ	21	21	23	23	30
Vereist	Voldoende kennis en opleiding om de functie uit te oefenen	Voldoende kennis en opleiding voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid mee-brengen	Voldoende kennis voor verscheiden werk, persoonlijkheid, zin voor initiatief en verantwoordelijkheid	Gevoelig werk, praktische ervaring, uitgesproken persoonlijkheid	Uitgebreidere praktische ervaring dan categorie 4
Nécessité	Connaissances et formation suffisantes pour exercer la fonction	Connaissances et formation suffisantes pour travaux simples, comportant une certaine responsabilité	Connaissances suffisantes pour un travail diversifié, avec valeur personnelle Initiative et responsabilité	Travail délicat Expérience pratique Valeur personnelle accentuée	De l'expérience pratique plus développée que la 4ème
		Connaissances de base de traitement de texte et tableur.	Expérience : utilisation de l'informatique	Expérience : utilisation de l'informatique	Expérience : utilisation de l'informatique

Diploma of evenwaardige ervaring	Geen vereisten van diploma	Beroeps-, algemeen of technisch lager secundair onderwijs	Aan algemeen of technisch hoger secundair onderwijs evenwaardige vorming	Aan algemeen of technisch HOKT evenwaardige vorming	Aan HOLT of universitair onderwijs evenwaardige vorming
	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring
Diplôme ou équivalent	Pas d'exigence de diplôme	Enseignement professionnel, général ou technique secondaire inférieur	Formation équivalente à l'enseignement général ou technique secondaire supérieur	Formation équivalente à l'enseignement général ou technique supérieur de type court	Formation équivalente aux études supérieures de type long ou universitaires
	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente
Voorbeelden	Huisbewaarder, deurwachter, hulpmagazijnier onder toezicht	Ervaren operateur, ponsers, magazijnier, telefonist, bediende die facturen opstelt	Bediende boekhouding, bediende personeelsdienst, ervaren magazijnier, bediende commerciële dienst, bediende informaticadienst, secretaris/assistent	Boekhouder, bediende verantwoordelijk voor de personeelsdienst, kassier, bediende verantwoordelijk van de dienst aankopen, bediende verantwoordelijk voor de commerciële dienst, bediende verantwoordelijk voor de informaticadienst, algemeen directiesecretaris, bediende verantwoordelijk voor de marketingsdienst	Hoofd personeelsdienst, hoofd boekhouding, hoofd informaticadienst, hoofd aankoopdienst

Exemples

Concierge, huissier, aide
magasinier sous contrôle

Opérateur expérimenté,
encodage, magasinier,
téléphoniste, employé qui
établit les factures

Employé à la comptabili-
té, employé au service du
personnel, magasinier
expérimenté, employé au
service commercial, em-
ployé du service infor-
matique, secré-
taire/assistante

Comptable, employé
responsable du service
du personnel, caissier,
employé responsable du
service achat, employé
responsable du service
commercial, employé
responsable du service
informatique, secrétaire
de direction générale,
employé responsable du
service marketing

Chef du service person-
nel, chef du service
comptabilité, chef du
service informatique,
chef du service achat

B. Technisch en meesterpersoneel

B. Personnel technique et de maîtrise

	Categorie 1 Catégorie 1	Categorie 2 Catégorie 2	Categorie 3A Catégorie 3A	Categorie 3B Catégorie 3B	Categorie 4 Catégorie 4	Categorie 5 Catégorie 5
Aanvangsleeftijd Age de départ	21	21	23	23	30	
Vereisten	Minimum aan intellectuele en (technische of praktische) beroepsopleiding	Voldoende kennis voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid inhouden	Voldoende technische kennis voor verscheiden werk dat persoonlijkheid, initiatief en verantwoordelijk veronderstelt. Functionele autoriteit	Technische kennis als 3A. Functionele autoriteit. Zin voor organisatie en de kunst om snel op te treden in dringende gevallen.	Geschiktheid om een werk uit te voeren dat een grote beroepsgeschiktheid vergt, zin voor organisatie en de kunst om snel op te treden in dringende gevallen.	Meer ontwikkelde geschiktheid als categorie 4
Nécessité	Un minimum de formation intellectuelle et professionnelle (technique ou pratique)	Connaissances suffisantes pour des travaux simples comportant une certaine responsabilité	Connaissances techniques suffisantes pour un travail diversifié qui demande valeur personnelle, initiative et responsabilité. Autorité fonctionnelle	Connaissances techniques idem 3A. Autorité fonctionnelle. Sens de l'organisation et des urgences	L'aptitude à remplir un travail demandant une valeur professionnelle accentuée, le sens de l'organisation et des urgences	Les aptitudes de la catégorie 4 plus développées

Diploma of evenwaardige ervaring	Geen vereisten van diploma	Beroeps- algemeen of technisch lager secundair onderwijs	Algemeen of technisch hoger secundair onderwijs	Algemeen of technisch hoger secundair onderwijs	Algemeen of technisch HOKT	Aan HOLT of universitair onderwijs evenwaardige vorming
	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring	OF evenwaardige ervaring
Diplôme ou équivalent	Pas d'exigence de diplôme	Enseignement professionnel général ou technique secondaire inférieur	Enseignement général ou technique secondaire supérieur	Enseignement général ou technique secondaire supérieur	Etudes supérieures de type court. Enseignement traditionnel ou technique	Equivalent aux études de type long ou universitaires
	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente
Voorbeelden	Kipper	Adjunct van de bedienden van de sector	Bediende extractie, bediende marmerhouwerij, bediende werkhuis mechanische verzaging, bediende verkoopdienst, bediende herstellingsatelier, uitvoerend tekenaar onder toezicht	Verantwoordelijke extractie, verantwoordelijke marmerhouwerij, verantwoordelijke werkplaats, mechanisch verzagen, verantwoordelijke verkoopdienst zagerij, verantwoordelijke herstel- en onderhoudswerkplaats, toestelmaker, ontwerpkenaar, ingenieur in het studie-bureau, adjunct-veiligheidschef, commercieel afgevaardigde	Dienst- of afdelingshoofd, technisch-commercieel directeur, verantwoordelijke studies en bestekken, verantwoordelijke promotie	Hoofd uitbating, departementshoofd, hoofd veiligheid, hoofd departement kwaliteitsbewaking, geoloog

Exemples	Basculeur	Adjoint à l'employé de secteur	12	Employé à l'extraction, employé auxiliaire à la marbrerie, employé de l'atelier débit mécanique, employé du service vente sciage, employé d'atelier de réparation, employé de débit du brut, dessinateur d'exécution sous contrôle	Responsable de l'extraction, responsable de la marbrerie, responsable de l'atelier débit mécanique, responsable de service vente sciage, responsable atelier réparation, maintenance, appareilleur, dessinateur de projet, ingénieur de bureau d'étude, adjoint au chef de sécurité, délégué commercial	Chef de service ou de secteur, délégué technico-commercial, responsable des études et devis, responsable promotion	Chef d'exploitation, chef de département, chef de sécurité, chef de département assur qualité, géologue
----------	-----------	--------------------------------	----	--	---	--	---

HOOFDSTUK III. *Weddeschalen*CHAPITRE III. *Barèmes*

Art. 4. Op 1 januari 2009, voor de bedienden die voltijds tewerkgesteld zijn, worden de aanvangsminima van de categorieën werkelijk betaalde lonen als volgt vastgesteld.

Art. 4. Au 1er janvier 2009, pour les employés occupés à temps plein, les minima de départ des catégories salariales effectivement payées sont fixées comme suit.

Aanvangsminima van de categorieën :

Minima de départ des catégories :

Categorieën	Minimumbasisweddeschaal op 1 januari 2009 (EUR)
Catégories	Barème minimum de base au 1er janvier 2009 (EUR)
I	1806,60
II	1956,68
III A en/et III AD	2195,26
III BT	2361,13
IV A	2381,75
IV T	2667,04
V AD en/et T	2803,53

Barema's op 1 januari 2009 Barèmes au 1er janvier 2009							
Leeftijd Age	I	II	III A D III A	III BT	IV A	IV T	V T V AD
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
21	1806,60	1956,68					
22	1824,16	1977,14					
23	1841,46	1997,14	2195,26	2361,13	2381,75		
24	1858,47	2017,68	2220,42	2425,44	2409,89		
25	1876,16	2038,27	2245,08	2454,28	2438,59		
26	1893,88	2058,48	2270,04	2482,16	2466,72		
27	1911,10	2078,61	2294,58	2511,67	2501,56		
28	1928,47	2098,91	2319,79	2540,47	2523,58		
29	1945,93	2118,62	2344,85	2569,21	2551,74		
30	1963,39	2140,48	2370,09	2597,88	2579,82	2667,04	2803,53
31	1980,88	2162,67	2394,65	2626,37	2600,36	2715,75	2857,60
32	1999,54	2184,31	2419,78	2654,54	2636,21	2763,71	2912,49
33	2017,00	2205,30	2445,15	2681,88	2664,28	2813,93	2966,81
34	2034,42	2226,82	2470,12	2709,30	2691,18	2864,63	3021,52
35	2050,53	2247,55	2495,06	2736,65	2717,91	2914,65	3077,57
36	2068,01	2269,28	2519,75	2764,40	2745,30	2965,37	3109,49
37	2085,49	2290,88	2544,88	2792,82	2772,69	3015,59	3193,79
38	2103,43	2312,28	2570,57	2821,35	2800,63	3067,31	3252,32

39	2121,06	2333,29	2596,17	2850,12	2829,31	3120,55	3310,16
40	2139,22	2354,88	2621,66	2879,64	2857,58	3174,63	3367,81
41	2157,82	2376,54	2646,77	2910,05	2886,46	3210,70	3407,20
42			2671,69	2940,50	2915,42	3246,37	3445,89
43			2697,31	2971,10	2944,05	3286,45	3484,75
44			2719,01	2992,81	2965,78	3318,16	3522,83
45						3354,41	3562,14

De toegekende bedragen staan in verhouding tot de prestaties.

Les montants octroyés le sont au prorata des prestations.

A. Cumulatie van functies

A. Cumul de fonctions

Art. 5. De bedienden die in een onderneming in dienst worden genomen om verschillende functies uit te oefenen, worden betaald volgens de best betaalde functie.

Art. 5. Les employés engagés dans un établissement en vue de remplir plusieurs fonctions sont rétribués selon la fonction la mieux rémunérée.

De voorwaarden waaronder zij in dienst worden genomen moeten worden gepreciseerd bij de indiensttreding.

Les conditions dans lesquelles ils sont engagés doivent être précisées lors de l'entrée en service.

B. Verplaatsingsvergoeding

B. Indemnité de déplacement

Art. 6. Er wordt aan alle bedienden een forfaitaire jaarlijkse verplaatsingsvergoeding van 160 EUR toegekend.

Art. 6. Une indemnité annuelle de déplacement d'un montant de 160 EUR est octroyée forfaitairement à tous les employés.

Art. 7. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies van 30 maart 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 mei 1991, ontvangen de bedienden, een bedrag gelijk aan 60 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, dit overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage en het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

C. Ploegenpremie

Art. 8. Er wordt een premie van 18,59 EUR bruto toegekend per volledige week ploegenarbeid indien deze niet voorzien geweest is in het arbeidscontract.

Deze premie wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 7. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19sexies du 30 mars 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les employés reçoivent l'équivalent de 60 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

C. Prime de pause

Art. 8. Une prime d'un montant brut de 18,59 EUR est octroyée par semaine complète de travail en équipes, si celle-ci n'a pas été prévue dans le contrat de travail.

Cette prime est payée en même temps que la rémunération mensuelle.

CHAPITRE IV.

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

Art. 9. Vanaf 1 januari 2009 worden zowel de effectieve lonen als de bij artikel 4 vastgestelde barema's gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, en dit volgens de conventionele modaliteiten. Zij staan tegenover het referteindexcijfer 110,77.

Art. 10. Het referteindexcijfer 110,77 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 109,67 de laagste grens en 111,88 de hoogste grens is.

Elke volgende stabilisatieschijf wordt bekomen door de cijfers van de voorgaande schijf te verhogen met 1 pct..

Laagste grens
Limite inférieure

-
109,67
110,77
111,88
113,00
enz./etc.

Spil
Pivot

-
110,77
111,88
113,00
114,13
enz./etc.

Hoogste grens
Limite supérieure

-
111,88
113,00
114,13
115,27
enz./etc.

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

Wanneer zij lager is dan vijf, is zij te verwaarlozen.

Art. 11. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze waarop het indexcijfer dat de verhoging of verlaging van de lonen bedoeld in artikel 9 veroorzaakt, betrekking heeft.

De negatieve indexering die in september 2009 had moeten gebeuren wordt geneutraliseerd.

Art. 9. A partir du 1er janvier 2009, tant les salaires effectivement payés que les barèmes fixés à l'article 4 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge, suivant les modalités conventionnelles. Ils sont mis en regard de l'indice de référence 110,77.

Art. 10. L'indice de référence 110,77 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 109,67 est la limite inférieure et 111,88 la limite supérieure.

Chacune des tranches de stabilisation est obtenue en augmentant les chiffres de la tranche précédente de 1 p.c..

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

Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

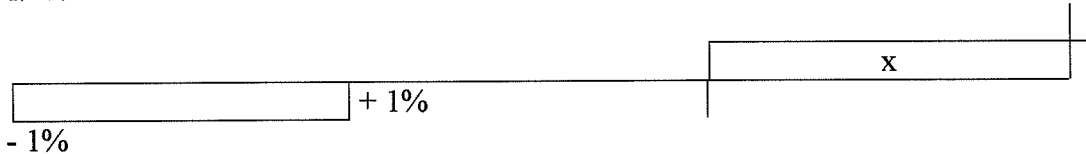
Art. 11. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des salaires visés à l'article 9.

L'indexation négative qui aurait dû se produire en septembre 2009 sera neutralisée.

Wanneer het mobiel gemiddelde van de gezondheidsindexen van de laatste vier maanden opnieuw spilindex 110,77 overschrijdt, worden de lonen niet gewijzigd.

Wanneer het mobiel gemiddelde van de gezondheidsindexen van de laatste vier maanden spilindex 111,88 overschrijdt, worden de lonen niet gewijzigd gedurende een aantal maanden dat gelijk is aan de duur van de neutralisatie van de negatieve index.

1/09/09



HOOFDSTUK V. Eindejaarspremie

Art. 12. Op het einde van het jaar wordt er een premie van 100 pct. vanaf 1992 van de regelingswedge van de laatste maand van het jaar toegekend aan alle bedienden die deel uitmaken van het personeel op het ogenblik van de uitbetaling ervan, voorzover zij zes maanden aanwezigheid hebben in de maatschappij.

De bediende die werd gepensioneerd of bruggepensioneerd of die werd opgezegd in de loop van het jaar behoudt zijn recht op de premie die op het einde van dit jaar wordt toegekend (in pro rata gewerkte tijd).

De werkmans die bediende wordt, wordt met deze gelijkgesteld wat de aanwezigheid betreft, maar er is geen cumulatie van premies.

Het totaal bedrag wordt op de volgende wijze verminderd in geval van afwezigheid :

- gecumuleerde afwezigheid van 2 weken : vermindering met 1/24ste;

CHAPITRE V. Prime de fin d'année

Art. 12. Une prime de fin d'année égale à 100 p.c., à partir de 1992, du traitement barémique du dernier mois de l'année est accordée à tous les employés faisant partie du personnel au moment du paiement de la prime, pour autant qu'ils aient six mois de présence dans la société.

L'employé pensionné ou prépensionné ou ayant reçu son préavis au cours de l'année conserve son droit à la prime de fin d'année (au prorata du temps travaillé).

L'ouvrier devenant employé est assimilé à un employé au point de vue de la présence, mais il n'y a pas de cumul de primes.

Le montant total est réduit en cas d'absence, de la manière suivante :

- absences cumulées de 2 semaines : réduction de 1/24ème;

- gecumuleerde afwezigheid van 3 weken : vermindering met 1,5/24^{ste};

- gecumuleerde afwezigheid van 4 weken : vermindering met 2/24^{ste};

en zo voort

De eerste maand arbeidsongeval wordt gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie; daarna is er geen gelijkstelling meer want de ziektevergoeding wordt berekend op de jaarloongrens.

De eerste maand van ziekte is niet gelijkgesteld. Vervolgens is er gelijkstelling met 100 pct., begrensd op elf maanden voor dezelfde ziekte, en op twee boekjaren.

Wanneer dezelfde ziekte wordt onderbroken door een periode van werkhervatting wordt deze werkhervatting niet in aanmerking genomen. In dat geval wordt de ziekte dus beschouwd als ononderbroken en blijven de gelijkstellingsregels van kracht.

Datum van uitbetaling : op het einde van het dienstjaar of op de gewone datum van uitbetaling voor de ondernemingen die deze eindejaarspremie reeds toekennen.

HOOFDSTUK VI. *Dubbel vakantiegeld*

Art. 13. De uitbetaling van het vakantiegeld gebeurt voor 20 juni van het refertejaar.

- absences cumulées de 3 semaines : réduction de 1,5/24^{ème};

- absences cumulées de 4 semaines : réduction de 2/24^{èmes} ;

et ainsi de suite

Le premier mois d'accident de travail est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année; par la suite, il n'y a plus d'assimilation car l'indemnité d'assurance est calculée sur la rémunération annuelle plafonnée.

Le premier mois de maladie est non assimilé. Par la suite, il y a assimilation à 100 p.c., limité à onze mois pour la même maladie et sur deux exercices.

Lorsque la même maladie est interrompue par une période de reprise de travail, cette interruption ne doit pas être prise en compte. Dans ce cas la maladie est donc considérée comme ininterrompue et les règles d'assimilation sont maintenues.

Date de paiement : en fin d'année ou à la date habituelle de paiement pour les entreprises accordant déjà cette prime de fin d'année.

CHAPITRE VI. *Double pécule de vacances*

Art. 13. Le paiement du double pécule de vacances a lieu pour le 20 juin de l'année de référence.

HOOFDSTUK VII. *Premie van de patroonheilige*

Art. 14. De premie van de IV Gekroonden is vastgesteld voor de op 58,03 EUR per jaar vanaf 1994.

CHAPITRE VII. *Prime patronymique*

Art. 14. La prime patronymique des IV Couronnés est fixée à 58,03 EUR l'an depuis 1994.

Deze premie zal worden betaald ter gelegenheid van het feest van de gedecoreerde werknemers.

Cette prime sera payée à l'occasion de la fête des travailleurs décorés.

De dag van de IV Gekroonden zal in de toekomst worden uitgesteld als deze op een zaterdag of een zondag valt.

Le jour des IV Couronnés, sera, à l'avenir, reporté, s'il tombe un samedi ou un dimanche.

HOOFDSTUK VIII.

Stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking

Art. 15. Inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij koninklijke besluiten van 25 januari 2002 en van 20 september 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002 en op 5 oktober 2002 toe te passen. De duurtijd wordt op 5 jaar gebracht.

Voor de sector wordt een quotum van 5 pct. vastgesteld. De toepassingsvoorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

Een aandeel van 5 pct. wordt voorbehouden aan de bedienden, met een maximum van 5 personen, voor de Henegouwse Steengroeven/Carrières du Hainaut, bovenop het algemeen quotum met de bijzondere criteria.

De bedienden die ouder zijn dan 50 jaar vallen niet binnen het quotum van 5 pct.

CHAPITRE VIII.

Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Art. 15. En matière de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la convention collective de travail n°77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail n°77ter du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 25 janvier 2002 et 20 septembre 2002, parus au Moniteur belge des 5 mars 2002 et 5 octobre 2002. La durée est fixée à 5 ans.

Pour le secteur, un quota de 5 p.c. est fixé. Les modalités d'application seront déterminées au niveau des entreprises.

Un quota de 5 p.c. sera réservé aux employés avec un maximum de 5 personnes, pour les Carrières du Hainaut, au-delà de la quotité globale avec les critères spéciaux.

Les employés âgés de plus de 50 ans ne rentrent pas dans le quota des 5 p.c.

HOOFDSTUK IX. *Tewerkstelling*

Art. 16. Het aantal personen dat in dienst werd genomen overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomsten betreffende de bevordering van de tewerkstelling voor de jaren 1983-1984; 1985-1986; 1987-1988; 1989-1990; 1991-1992; 1993-1994; 1995-1996; 1997-1998, 1999-2000 en 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006 en 2007-2008 blijft gehandhaafd.

Indien er problemen zich stellen, zullen er bespreking zijn met de vakorganisaties.

HOOFDSTUK X. *Arbeidsduur*

Art. 17. De arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren per week.

HOOFDSTUK XI. *Geschenkcheque*

Art. 18. Op Sint-Niklaas, wordt een geschenkcheque van 24,79 EUR aan iedere bediende toegekend, verhoogd met 12,39 EUR per kind ten laste.

HOOFDSTUK XII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 19. Er zal een anciënniteitsverlofdag worden toegekend vanaf 5 jaren anciënniteit in de sector, met een maximum van 5 dagen per jaar.

CHAPITRE IX. *Emploi*

Art. 16. Le nombre de personnes engagées conformément aux conventions collectives de travail concernant les dispositions relatives à l'emploi pour les années 1983-1984; 1985-1986; 1987-1988; 1989-1990; 1991-1992; 1993-1994; 1995-1996; 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006 et 2007-2008 est maintenu.

Si des problèmes se posent, il y aura discussion avec les organisations syndicales.

CHAPITRE X. *Durée de travail*

Art. 17. La durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

CHAPITRE XI. *Chèque-cadeau*

Art. 18. A la Saint-Nicolas, est octroyé un chèque-cadeau de 24,79 EUR par employé, augmenté de 12,39 EUR par enfant à charge.

CHAPITRE XII. *Congé d'ancienneté*

Art. 19. Il sera octroyé un jour de congé d'ancienneté à partir de 5 années d'ancienneté dans le secteur, avec un maximum de 5 jours par an.

Voor de berekening van de anciënniteit worden vanaf de indiensttreding de tewerkstellingsperiodes onder contract van bepaalde duur, vervangings- en interim contracten gelijkgesteld.

De toepassingsmodaliteiten zullen worden vastgesteld op vlak van de ondernemingen.

HOOFDSTUK XIII. *Wettelijk kader*

Art. 20. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houden rekening met de maatregelen voorzien in het interprofessioneel akkoord gesloten voor de jaren 2009-2010.

HOOFDSTUK XIV. *Syndicale premie*

Art. 22. Vanaf 2009, zal er een syndicale premie ten bedrage van 135 EUR per jaar toegekend worden en per bediende, behalve directiepersoneel.

De nodige bedragen worden jaarlijks, in de loop van het eerste kwartaal, door de werkgevers aan de vakbondsorganisaties gestort.

HOOFDSTUK XV. *Maaltijdbewijs*

Art. 22. Voor iedere werkelijke arbeidsdag is aan elke bediende een maaltijdbewijs toegekend.

Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'occupation sous contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et d'intérim sont assimilées dès l'embauche.

Les modalités d'octroi seront déterminées au niveau des entreprises.

CHAPITRE XIII. *Cadre légal*

Art. 20. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009-2010.

CHAPITRE XIV. *Prime syndicale*

Art. 21. A partir de 2009, il sera octroyé une prime syndicale d'un montant de 135 EUR l'an et par employé, hors personnel de direction.

Les montants nécessaires seront versés par les employeurs aux organisations syndicales au cours du premier trimestre de chaque année.

CHAPITRE XV. *Titre-repas*

Art. 22. Un titre-repas par journée de travail effectif est accordé à chaque employé.

Vanaf 1 september 2005 tot en met 30 oktober 2009 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag op 6 EUR gebracht.

Vanaf 1 november 2009 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag op 7 EUR gebracht.

Vanaf 1 september 2005 bedraagt de persoonlijke tegemoetkoming in de prijs voor de maaltijdcheque 1,09 EUR.

Vanaf 1 september 2005 tot en met 30 oktober 2009 bedraagt de tegemoetkoming van de onderneming in de prijs van het maaltijdbewijs 4,91 EUR.

Vanaf 1 november 2009 bedraagt de tegemoetkoming van de onderneming in de prijs van het maaltijdbewijs 5,91 EUR.

In de ondernemingen waar het maaltijdbewijs al toegekend is, zal hetzelfde bedrag toegekend worden aan de bedienden, volgens de modaliteiten overeen te komen in de betrokken ondernemingen.

HOOFDSTUK XVI. *Reconversiecel*

Art. 23. In geval van herstructurering zal beroep gedaan worden op de reconversiecellen die door het Waals Gewest worden opgericht.

HOOFDSTUK XVII. *Gelijkekansenbeleid*

Depuis le 1er septembre 2005 jusqu'au et y compris le 30 octobre 2009, la valeur faciale du titre-repas par journée prestée de travail est portée à 6 EUR.

A partir du 1^{er} novembre 2009, la valeur faciale du titre-repas par journée prestée de travail est portée à 7 EUR.

Depuis le 1er septembre 2005, l'intervention personnelle dans le coût du titre-repas est de 1,09 EUR.

Depuis le 1er septembre 2005 jusqu'au et y compris le 30 octobre 2009, l'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 4,91 EUR.

A partir du 1^{er} novembre 2009, l'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 5,91 EUR.

Dans les entreprises où le titre-repas est déjà octroyé, il sera octroyé le même montant aux employés, selon des modalités à convenir au sein des entreprises concernées.

CHAPITRE XVI. *Cellule de reconversion*

Art. 23. En cas de restructuration, il sera fait appel aux cellules de reconversion instituées par la Région wallonne.

CHAPITRE XVII. *Egalité des chances*

Art. 24. In toepassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector verbinden de bedrijven zich ertoe positieve-actieprogramma's uit te werken teneinde de feitelijke ongelijkheden die de kansen van vrouwen aantasten op te heffen.

De toepassingsvoorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

HOOFDSTUK XVIII. *Inhaalpremie*

Art. 25. Voor 2009 wordt een niet-recurrente inhaalpremie toegekend van 110 € in de vorm van een ecocheque.

HOOFDSTUK XIX.

Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Zij wordt stilzwijgend verlengd, behalve indien zij met drie maanden door een van de partijen wordt opgezegd bij een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Art. 24. En application de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, les entreprises s'engagent à élaborer des programmes d'actions positives en vue d'éliminer les inégalités de fait qui affecteraient les chances des femmes.

Les modalités d'application seront déterminées au sein des entreprises.

CHAPITRE XVIII. *Prime de rattrapage*

Art. 25. Pour 2009, il sera attribué une prime de rattrapage de 110 EUR, non récurrente, sous forme d'éco-chèque.

CHAPITRE XIX.

Durée de validité de la convention

Art. 26. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Elle se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire.