

**Paritair Comité voor de bedienden
uit de hardsteengroeven**

**Commission paritaire pour employés
des carrières de petit granit**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 10 december 2015*

*Convention collective de travail
du 10 décembre 2015*

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

Fixation des règles générales applicables aux con-
ditions de rémunération ou de travail

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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 Pari-
tair Comité voor de bedienden uit de hardsteen-
groeven.

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

HOOFDSTUK II. Weddenschalen

CHAPITRE II. Barèmes

Art. 2. De Europese Richtlijn uit 2000
(2000/78/EG) bepaalt dat de arbeidsovereenkom-
sten geen enkel discriminatoir element mogen in-
houden. De richtlijn werd omgezet in Belgisch
recht door middel van de antidiscriminatiewet van
25 februari 2003 en later via de antidiscriminatie-
wet van 10 mei 2007 die elke vorm van discrimina-
tie verbiedt op grond van leeftijd, geslacht, ras,
filosofische overtuiging, enzovoort.

Art. 2. La Directive Européenne de 2000
(2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail
doivent être exempts de tout élément discrimina-
toire. Elle a été transposée en droit belge via la loi
anti-discrimination du 25 février 2003, ultérieure-
ment par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007,
qui organise l'interdiction de toute forme de dis-
crimination sur la base de l'âge, du sexe, de la race,
des convictions philosophiques, etc.

De sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven beslissen om het criterium ervaring te weerhouden als basis voor de nieuwe loonstructuur en opteren ervoor om eventuele vormen van discriminatie tegen te gaan via gelijkstellingen. De partners stellen immers vast dat beroepservaring net als levenservaring een meerwaarde zijn voor het bedrijf die naar waarde moet worden geschat. Het in aanmerking nemen van de verschillende levensperiodes die de werknemer bijkomende ervaring opleveren, zowel technische of menselijke bekwaamheden, is voortaan een redelijk en evenredig middel om tegemoet te komen aan de grote diversiteit qua persoonlijke situatie van de werknemers uit de sector en om hen op gelijke voet te behandelen.

In het licht van de hierboven gemotiveerde richtsnoeren stemmen de partners ermee in om met ervaring gelijk te stellen :

- alle periodes van beroepsactiviteit (onder andere uitzendwerk, stages, contracten van bepaalde duur, zelfstandige activiteiten, vrijwilligerswerk,...);
- de hogere studie jaren en eventuele jaren legerdienst;
- alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (onder andere : tijdskrediet, moederschap, werkongevallen,...);
- de periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving, ten belope van de werkloosheidsperiodes gedekt door een vergoeding van eerste en tweede periode, de inschakelingsperiode met een maximum van 36 maanden, zoals door de RVA bepaald op het moment van de ondertekening van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit décident de retenir le critère de l'expérience comme fondateur pour la nouvelle structure salariale et choisissent de combattre les éventuelles discriminations par la voie des assimilations. Les partenaires constatent en effet que l'expérience professionnelle comme l'expérience de vie apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise, qu'il convient de rémunérer. La prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur, qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines, est dès lors un moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

Au regard des principes directeurs motivés plus haut, les partenaires conviennent d'assimiler à l'expérience :

- toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat,...);
- les années d'études supérieures et les années éventuelles de service militaire;
- toutes les périodes de suspension du contrat de travail (entre autres : crédit-temps, maternité, accidents de travail,...);
- les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale, à concurrence des périodes de chômage couvertes par une indemnité de première et de deuxième période, la période d'insertion avec un maximum de 36 mois, telles que définies par l'ONEm au moment de la signature de la convention collective de travail sectorielle.

Deze nieuwe bepalingen kunnen geen afbreuk maken aan de individuele bepalingen verworven op ondernemingsvlak.

Ces nouvelles dispositions ne peuvent porter préjudice aux dispositions individuelles acquises au niveau des entreprises du secteur.

Aanvangsminima van de categorieën :

Minima de départ des catégories :

| Categorieën | Minimum basis weddenschaal op 1 februari 2014 (EUR) |
|-------------|---|
| Catégories | Barème minimum de base au 1er février 2014 (EUR) |
| 1 | 2 007,08 |
| 2 | 2 171,20 |
| 3 A - 3 AD | 2 432,13 |
| 3 BT | 2 613,57 |
| 4 A | 2 636,11 |
| 4 T | 2 948,12 |
| 5 AD - 5 T | 3 097,40 |

Aanvankelijk stemmen deze basislonen overeen met de vereiste minimumcompetenties, de jaren ervaring worden gevaloriseerd volgens de hieronder vermelde basis weddenschalen.

Au départ de ces salaires de base correspondant aux compétences minimales nécessaires, les années d'expérience sont valorisées suivant les barèmes salariaux repris ci-après.

De toegekende bedragen staan in verhouding tot de prestaties.

Les montants octroyés le sont au prorata des prestations.

Barema's op 1 januari 2013 / Barèmes au 1er janvier 2013

| Erva- ring/ Expé- rience | 1 | 2 | Erva- ring/ Expé- rience | 3 A - 3 AD | 3 BT | 4 A | Erva- ring/ Expé- rience | 4 T | 5 AD - 5 T |
|-----------------------------------|----------|----------|-----------------------------------|---------------|----------|----------|-----------------------------------|----------|---------------|
| 0 | 1 967,53 | 2 128,42 | 0 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 1 | 1 967,53 | 2 128,42 | 1 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 2 | 1 967,53 | 2 128,42 | 2 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 3 | 1 967,53 | 2 128,42 | 3 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 4 | 1 986,34 | 2 150,36 | 4 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 5 | 2 004,88 | 2 171,80 | 5 | 2 384,21 | 2 562,07 | 2 584,17 | | | |
| 6 | 2 023,13 | 2 193,84 | 6 | 2 411,20 | 2 631,00 | 2 614,33 | | | |
| 7 | 2 042,10 | 2 215,90 | 7 | 2 437,64 | 2 661,93 | 2 645,11 | | | |
| 8 | 2 061,10 | 2 237,56 | 8 | 2 464,40 | 2 691,81 | 2 675,26 | | | |
| 9 | 2 079,57 | 2 259,16 | 9 | 2 490,72 | 2 723,47 | 2 712,62 | | | |
| 10 | 2 098,18 | 2 280,92 | 10 | 2 517,73 | 2 754,33 | 2 736,22 | | | |
| 11 | 2 116,90 | 2 302,06 | 11 | 2 544,59 | 2 785,15 | 2 766,41 | | | |
| 12 | 2 135,62 | 2 325,48 | 12 | 2 571,66 | 2 815,88 | 2 796,53 | 12 | 2 890,03 | 3 036,37 |
| 13 | 2 154,38 | 2 349,27 | 13 | 2 598,00 | 2 846,42 | 2 814,54 | 13 | 2 942,25 | 3 094,34 |
| 14 | 2 174,40 | 2 372,47 | 14 | 2 624,93 | 2 876,63 | 2 856,98 | 14 | 2 993,67 | 3 153,19 |
| 15 | 2 193,10 | 2 394,98 | 15 | 2 652,13 | 2 905,95 | 2 887,06 | 15 | 3 047,50 | 3 211,42 |
| 16 | 2 211,77 | 2 418,05 | 16 | 2 678,90 | 2 935,32 | 2 915,90 | 16 | 3 101,87 | 3 270,09 |
| 17 | 2 229,06 | 2 440,29 | 17 | 2 705,64 | 2 964,67 | 2 944,57 | 17 | 3 155,50 | 3 330,18 |
| 18 | 2 247,81 | 2 463,57 | 18 | 2 732,11 | 2 994,41 | 2 973,92 | 18 | 3 209,88 | 3 364,40 |
| 19 | 2 266,52 | 2 486,74 | 19 | 2 759,06 | 3 024,88 | 3 003,30 | 19 | 3 263,72 | 3 454,79 |
| 20 | 2 285,76 | 2 509,67 | 20 | 2 786,60 | 3 055,47 | 3 033,27 | 20 | 3 319,17 | 3 517,53 |
| 21 | 2 304,66 | 2 532,20 | 21 | 2 814,05 | 3 086,32 | 3 064,01 | 21 | 3 376,26 | 3 579,54 |
| 22 | 2 324,13 | 2 555,34 | 22 | 2 841,37 | 3 117,98 | 3 094,32 | 22 | 3 434,24 | 3 641,36 |
| 23 | 2 344,07 | 2 578,58 | 23 | 2 868,30 | 3 150,56 | 3 125,27 | 23 | 3 472,91 | 3 683,58 |
| | | | 24 | 2 895,01 | 3 183,24 | 3 156,33 | 24 | 3 511,15 | 3 725,06 |
| | | | 25 | 2 922,49 | 3 216,03 | 3 187,01 | 25 | 3 554,12 | 3 766,73 |
| | | | 26 | 2 945,75 | 3 293,30 | 3 210,32 | 26 | 3 588,12 | 3 807,57 |
| | | | | | | | 27 | 3 626,99 | 3 849,71 |

Barema's op 1 februari 2015 / Barèmes au 1er février 2015

| Erva- ring/ Expé- rience | 1 | 2 | Erva- ring/ Expé- rience | 3 A - 3 AD | 3 BT | 4 A | Erva- ring/ Expé- rience | 4 T | 5 AD - 5 T |
|-----------------------------------|----------|----------|-----------------------------------|---------------|----------|----------|-----------------------------------|----------|---------------|
| 0 | 2 007,08 | 2 171,20 | 0 | 2 432,13 | 2 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 1 | 2 007,08 | 2 171,20 | 1 | 2 432,13 | 2 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 2 | 2 007,08 | 2 171,20 | 2 | 2 432,13 | 2 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 3 | 2 007,08 | 2 171,20 | 3 | 2 432,13 | 2 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 4 | 2 026,26 | 2 193,58 | 4 | 2 432,13 | 1 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 5 | 2 045,18 | 2 215,46 | 5 | 2 432,13 | 2 613,57 | 2 636,11 | | | |
| 6 | 2 063,79 | 2 237,94 | 6 | 2 459,66 | 2 683,88 | 2 666,87 | | | |
| 7 | 2 083,15 | 2 260,44 | 7 | 2 486,64 | 2 715,44 | 2 698,28 | | | |
| 8 | 2 102,53 | 2 282,54 | 8 | 2 513,93 | 2 745,92 | 2 729,03 | | | |
| 9 | 2 121,37 | 2 304,57 | 9 | 2 540,79 | 2 778,21 | 2 767,15 | | | |
| 10 | 2 140,35 | 2 326,77 | 10 | 2 568,34 | 2 809,69 | 2 791,22 | | | |
| 11 | 2 159,45 | 2 348,33 | 11 | 2 595,74 | 2 841,13 | 2 822,01 | | | |
| 12 | 2 178,55 | 2 372,22 | 12 | 2 623,35 | 2 872,48 | 2 852,75 | 12 | 2 948,12 | 3 097,40 |
| 13 | 2 197,68 | 2 396,49 | 13 | 2 650,22 | 2 903,63 | 2 875,20 | 13 | 3 001,39 | 3 156,53 |
| 14 | 2 218,10 | 2 420,15 | 14 | 2 677,69 | 2 934,45 | 2 914,41 | 14 | 3 053,85 | 3 216,57 |
| 15 | 2 237,18 | 2 443,12 | 15 | 2 705,44 | 2 964,36 | 2 945,09 | 15 | 3 108,76 | 3 275,97 |
| 16 | 2 256,23 | 2 466,65 | 16 | 2 732,75 | 24,32 | 2 974,51 | 16 | 3 164,22 | 3 335,82 |
| 17 | 2 273,86 | 2 489,34 | 17 | 2 760,03 | 3 024,26 | 3 003,76 | 17 | 3 218,93 | 3 397,11 |
| 18 | 2 292,99 | 2 513,09 | 18 | 2 787,02 | 3 054,59 | 3 033,70 | 18 | 3 274,40 | 3 432,02 |
| 19 | 2 312,08 | 2 536,73 | 19 | 2 814,52 | 3 085,68 | 3 063,66 | 19 | 3 329,32 | 3 524,23 |
| 20 | 2 331,71 | 2 560,12 | 20 | 2 842,61 | 3 116,88 | 3 094,24 | 20 | 3 385,88 | 3 588,24 |
| 21 | 2 350,99 | 2 583,10 | 21 | 2 870,61 | 3 148,35 | 3 125,60 | 21 | 3 444,12 | 3 651,49 |
| 22 | 2 370,84 | 2 606,70 | 22 | 2 898,48 | 3 180,65 | 3 156,51 | 22 | 3 503,27 | 3 714,55 |
| 23 | 2 391,19 | 2 630,41 | 23 | 2 925,95 | 3 213,89 | 3 188,09 | 23 | 3 542,72 | 3 757,62 |
| | | | 24 | 2 953,20 | 3 247,22 | 3 219,77 | 24 | 3 581,72 | 3 799,93 |
| | | | 25 | 2 981,23 | 3 280,67 | 3 251,07 | 25 | 3 625,56 | 3 842,44 |
| | | | 26 | 3 004,96 | 3 304,41 | 3 274,84 | 26 | 3 660,24 | 3 884,11 |
| | | | | | | | 27 | 3 699,89 | 3 927,09 |

Cumulatie van functies

Art. 3. De bedienden die in een onderneming in dienst worden genomen om verschillende functies uit te oefenen, worden betaald volgens de best betaalde functie.

De voorwaarden waaronder zij in dienst worden genomen moeten worden gepreciseerd bij de indienst-treding.

Cumul de fonctions

Art. 3. Les employés engagés dans un établissement en vue de remplir plusieurs fonctions sont rétribués selon la fonction la mieux rémunérée.

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

Verplaatsingsvergoeding

Art. 4. Vanaf 1 januari 2016 wordt er aan alle bedienden een forfaitaire jaarlijkse verplaatsingsvergoeding van 380 EUR toegekend.

Art. 5. 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 in-gevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

Ploegenpremie

Art. 6. 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.

Indemnité de déplacement

Art. 4. A partir du 1^{er} janvier 2016, une indemnité annuelle de déplacement d'un montant de 380 EUR est octroyée forfaitairement à tous les employés.

Art. 5. 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 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.

Prime de pause

Art. 6. 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.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 7. Vanaf 1 januari 2014 worden zowel de effectieve lonen als de bij artikel 2 vastgestelde barèmes gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, en dit volgens de conventionele modaliteiten. Zij staan tegenover het referentieindexcijfer 99,32.

Art. 8. Het referentieindexcijfer 99,32 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 98,33 de laagste grens en 100,31 de hoogste grens is.

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

CHAPITRE III.

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

Art. 7. A partir du 1er janvier 2014, tant les salaires effectivement payés que les barèmes fixés à l'article 2 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 99,32.

Art. 8. L'indice de référence 99,32 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 98,33 est la limite inférieure et 100,31 la limite supérieure.

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

| Laagste grens Limite inférieure | Spil Pivot | Hoogste grens Limite supérieure |
|---|---|--|
| 117,58 | 118,76 | 119,95 |
| 118,76 | 119,95 | 121,15 |
| 98,33 (1 januari 2014/ 1er janvier 2014) | 99,32 (1 januari 2014/ 1er janvier 2014) | 100,31 (1 januari 2014/ 1er janvier 2014) |
| 99,32 | 100,31 | 101,31 |
| 100,31 | 101,31 | 102,32 |
| 101,31 | 102,32 | 103,34 |
| enz./etc. | enz./etc. | enz./etc. |

In 2013 is er maar één indexering (1 pct.) gebeurt, namelijk op 1 februari 2013.

Deze indexering werd toegepast na de overschrijding van de hoogste grens 119,95 (overgang van schijf 117,58 - 118,76 - 119,95 naar schijf 118,76 - 119,95 - 121,15).

En 2013, il n'y a eu qu'une seule indexation (1 p.c.) le 1er février 2013.

Cette indexation a été appliquée suite au dépassement de la limite supérieure 119,95 (passage de la tranche 117,58 - 118,76 - 119,95 à la tranche 118,76 - 119,95 - 121,15).

Op 1 januari 2014 werd deze schijf aangepast op basis van het nieuwe indexcijfer (basis = 2013).

118,76 - 119,95 - 121,15 wordt 98,33 - 99,32 - 100,31.

In 2014 werd de hoogste grens 100,31 overschreden, met een indexering (1 pct.) als gevolg, namelijk op 1 februari 2014.

De nieuwe schijf (tegenwoordig geldende schijf) is 99,32 - 100,31 - 101,31.

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. 9. 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 7 veroorzaakt, betrekking heeft.

HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

Art. 10. 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, voor zover zij zes maanden aanwezigheid hebben in de maatschappij.

Au 1er janvier 2014, cette tranche a été adaptée sur la base du nouvel indice (base = 2013).

118,76 - 119,95 - 121,15 devient 98,33 - 99,32 - 100,31.

En 2014, la limite supérieure 100,31 a été dépassée, menant à une indexation (1 p.c.) le 1er février 2014.

La nouvelle tranche (= tranche actuellement d'application) est 99,32- 100,31 - 101,31.

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. 9. 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 7.

CHAPITRE IV. *Prime de fin d'année*

Art. 10. 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.

De bediende die werd gepensioneerd of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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).

L'employé pensionné ou en régime de chômage avec complément d'entreprise 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).

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

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.

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

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

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

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

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

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

- gecumuleerde afwezigheid van 4 weken : vermindering met 2/24sten;

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

enzovoort.

et ainsi de suite.

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.

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.

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.

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.

Wanneer eenzelfde ziekte wordt onderbroken door een periode van werkhervatting, dient deze onderbreking niet in aanmerking te worden genomen. In dit geval wordt de ziekte dus beschouwd als ononderbroken en blijven de regels voor gelijkstelling gelden.

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 V. *Dubbel vakantiegeld*

Art. 11. De uitbetaling van het vakantiegeld gebeurt vóór 20 juni van het referentiejaar.

HOOFDSTUK VI. *Premie van de patroonheilige*

Art. 12. De premie van de IV Gekroonde is vastgesteld op 58,03 EUR per jaar vanaf 1994.

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

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

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 V. *Double pécule de vacances*

Art. 11. Le paiement du double pécule de vacances a lieu pour le 20 juin de l'année de référence.

CHAPITRE VI. *Prime patronymique*

Art. 12. La prime patronymique des IV Couronnés est fixée à 58,03 EUR l'an depuis 1994.

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

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

HOOFDSTUK VII.

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

Art. 13. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012), zal toegepast worden.

Tijdskrediet met motief. Overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het bijkomend tijdskrediet met motief, voor de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering gebracht op 36 maanden over de gehele loopbaan.

Landingsbaan vanaf 50 jaar. Overeenkomstig artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van één dag of twee halve dagen per week voor zover hun beroepsloopbaan minstens 28 jaar bestrijkt.

In toepassing van artikel 4, §1, 3) wordt de maximale duur van het tijdskrediet om zorgen te verstrekken en opleiding te volgen, op zesendertig maanden gebracht.

In toepassing van de CAO nr. 108 van de NAR wordt de leeftijd voor een landingsbaan en een vergoeding voor een landingsbaan voor de jaren 2015 en 2016 behouden op 55 jaar voor de werknemers met een lange loopbaan van ten minste vijfendertig jaar.

CHAPITRE VII.

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

Art. 13. La convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 août 2012 (Moniteur belge du 31 août 2012) sera d'application.

Crédit-temps avec motif. Conformément à l'article 4, § 1er, 3° de la convention collective de travail n° 103, la durée du crédit-temps avec motif, sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps, est portée à 36 mois sur l'ensemble de la carrière.

Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans. Conformément à l'article 8, § 3 de la convention collective de travail n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

En application de l'article 4, §1, 3), la durée maximale du crédit-temps pour les motifs de soins et de formation est portée à trente-six mois.

En application de la CCT N° 108 du CNT, pour les années 2015 et 2016, l'âge pour bénéficier d'un emploi de fin de carrière et d'une allocation d'emploi de fin de carrière est maintenu à 55 ans pour les travailleurs ayant une carrière longue de trente-cinq ans au moins.

Voor de sector wordt een quotum van 15 pct. vastgesteld afgerond op de hogere eenheid voor iedere onderneming van de sector.

Pour le secteur, un quota de 15 p.c. arrondi à l'unité supérieure est fixé pour chaque entreprise du secteur.

Het quorum van 15 pct. is niet van toepassing op bedienden van 55 jaar of ouder in geval van 1/5de loopbaanvermindering.

Ce quota de 15 p.c. n'est pas d'application pour les employés de 55 ans ou plus en cas de diminution de carrière de 1/5.

HOOFDSTUK VIII. *Tewerkstelling*

CHAPITRE VIII. *Emploi*

Art. 14: De sociale partners van de sector verbinden zich er voor de duur van de overeenkomst toe samen en afzonderlijk *concrete acties te ondernemen die de mogelijkheid bieden*:

Art. 14 : Les partenaires sociaux du secteur s'engagent, pour la durée de la convention, à mener séparément et conjointement des actions *concrètes permettant* :

- De strijd aan te gaan tegen de sociale dumping
- De goedkeuring door de overheid van de bestekken die sociale en milieuclausules bevatten, te stimuleren.
- De sector te promoten

- De lutter contre le dumping social
- De favoriser l'adoption par les autorités publiques de cahiers de charge contenant des clauses sociales et environnementales
- De promouvoir le secteur

Deze acties zijn van die aard dat ze de activiteit in de sector in de hand werken en zullen dus de huidige werkgelegenheid zo goed mogelijk waarborgen.

Als de situatie zou verergeren, verbinden de werkgevers zich ertoe binnen de mate van het mogelijke en na overleg tussen de partijen, een rotatie tot stand te brengen onder de personeelsleden die tijdelijk werkloos zijn om economische redenen, zodat de impact op de betrokken werknemers beperkt blijft.

Als een onderneming in de toekomst te maken zou krijgen met ernstige economische moeilijkheden, zou de directie de vakbondsafgevaardigden daarvan voorafgaand op de hoogte brengen en hun advies vragen over de maatregelen die ze meent te moeten nemen op sociaal vlak.

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

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

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

Tijdens het overleg dat erop zal volgen, zullen de partners binnen de overwogen maatregelen aanbevelen de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 1 april 1999) te onderzoeken. »

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 15. De arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren per week.

HOOFDSTUK X. *Geschenkcheque*

Art. 16. Op Sint-Niklaas, wordt een geschenkcheque van 24,79 EUR aan iedere bediende toegekend, verhoogd met 12,39 EUR per kind ten laste.

HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 17. De eerste dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na 2 jaar voltooide anciënniteit.

De tweede dag wordt toegekend na 5 jaar voltooide anciënniteit.

De volgende dagen worden toegekend om de vijf jaar met een maximum van zeven dagen voor de meer dan dertig anciënniteitsjaren.

Lors de la concertation qui s'en suivra, les partenaires recommanderont dans les mesures envisagées l'examen de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'actions belge pour l'emploi 1988 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1^{er} avril 1999).

CHAPITRE IX. *Durée de travail*

Art. 15. La durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

CHAPITRE X. *Chèque-cadeau*

Art. 16. 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 XI. *Congé d'ancienneté*

Art. 17. Le premier jour de congé d'ancienneté sera octroyé après 2 années d'ancienneté révolue.

Le deuxième jour sera octroyé après cinq années d'ancienneté révolue.

Les jours suivants seront accordés tous les cinq ans avec un maximum de sept jours pour les plus de 30 ans d'ancienneté.

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

De toepassingsmodaliteiten zullen worden vastgesteld op vlak van de ondernemingen.

HOOFDSTUK XII. *Syndicale premie*

Art. 18. Vanaf 2009, zal er een syndicale premie ten bedrage van 135 EUR per jaar toegekend worden per bediende, behalve het directiepersoneel.

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

HOOFDSTUK XIII. *Maaltijdcheque*

Art. 19. Voor iedere werkelijke werkdag is aan elke bediende een maaltijdcheque toegekend.

Vanaf 1 november 2009 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag 7 EUR.

Op 1 januari 2016 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheque verhoogd met 0,75€.

Op 1 juli 2016 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheque verhoogd met 0,15€.

Op 1 december 2016 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheque verhoogd met 0,10€.

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'application seront déterminées au niveau des entreprises.

CHAPITRE XII. *Prime syndicale*

Art. 18. 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 XIII. *Titre-repas*

Art. 19. Un titre-repas par journée de travail effectif est accordé à chaque employé.

Depuis le 1er novembre 2009, la valeur faciale du titre-repas par journée prestée de travail est de 7 EUR.

Au 1^{er} janvier 2016 la valeur faciale du titre-repas sera augmentée de 0,75 €.

Au 1^{er} juillet 2016 la valeur faciale du titre-repas sera augmentée de 0,15 €.

Au 1^{er} décembre 2016 la valeur faciale du titre-repas sera augmentée de 0,10 €.

Vanaf 1 november 2009 bedraagt de persoonlijke tegemoetkoming in de prijs voor de maaltijdcheque 1,09 EUR.

Depuis le 1er novembre 2009, l'intervention personnelle dans le coût du titre-repas est de 1,09 EUR.

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

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.

HOOFDSTUK XIV. *Reconversiecel*

CHAPITRE XIV. *Cellule de reconversion*

Art. 20. In geval van herstructurering zal beroep gedaan worden op de reconversiecellen die door het Waalse Gewest worden opgericht.

Art. 20. En cas de restructuration, il sera fait appel aux cellules de reconversion instituées par la Région wallonne.

HOOFDSTUK XV. *Gelijke kansenbeleid*

CHAPITRE XV. *Egalité des chances*

Art. 21. In toepassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector verbinden de bedrijven zich ertoe positieve actieprogramma's uit te werken teneinde de feitelijke ongelijkheden die de kansen van vrouwen aantasten op te heffen.

Art. 21. 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.

De toepassingsvoorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

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

HOOFDSTUK XVI. *Vorming*

Art. 22. De sociale partners stemmen ermee in om de bestaande bepalingen op gebied van de opleiding van bedienden snel te evalueren en om eventueel nieuwe doelstellingen en programma's vast te stellen.

HOOFDSTUK XVII

Niet recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 23. De sociale partners komen overeen in 2016 een budget van 120€ bruto per bediende te besteden aan het bereiken van doelstellingen die binnen de onderneming bepaald moeten worden volgens de modaliteiten die zijn vastgelegd door de CAO 90.

De ondertekenende partijen verbinden zich er, onder voorbehoud van verlenging van de akkoorden, toe na 2016 op recurrente wijze een identiek of gelijkwaardig voordeel te behouden als datgene dat is bepaald in artikel 23 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK XVIII.

Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

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

CHAPITRE XVI. *Formation*

Art. 22. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer rapidement les dispositions existantes en matière de formation d'employés et, le cas échéant, de définir de nouveaux objectifs et programmes.

CHAPITRE XVII.

Avantages non récurrents liés aux résultats

Art.23. Les partenaires sociaux conviennent d'affecter en 2016 un budget de 120 € bruts par employé à l'atteinte d'objectifs à définir en entreprise, selon les modalités prévues par la CCT 90.

Les parties signataires s'engagent, sous réserve de reconduction des accords, à maintenir de façon récurrente au-delà de 2016 un avantage identique ou équivalent à celui prévu à l'article 23 de la présente Convention.

CHAPITRE XVIII.

Durée de validité de la convention

Art. 24. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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.