

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2026

Convention collective de travail du 26 juin 2026

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

Fixation des règles générales applicables aux conditions 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 Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

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.

HOOFDSTUK II. Weddeschalen

CHAPITRE II. Barèmes

Art. 2. § 1. De Europese richtlijn uit 2000 (2000/78/EG) bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten geen enkel discriminatoir element mogen inhouden. De richtlijn werd omgezet in Belgisch recht door middel van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 en later via de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 die elke vorm van discriminatie verbiedt op grond van leeftijd, geslacht, ras, filosofische overtuiging, enzovoort.

Art. 2. § 1er. La Directive Européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être exempts de tout élément discriminatoire. Elle a été transposée en droit belge via la loi anti-discrimination du 25 février 2003, ultérieurement par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, qui organise l'interdiction de toute forme de discrimination 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.

§ 2. 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,...).

Commentaar : de werkervaring die de bedienden verworven hebben, ook in andere sectoren, zijn voor de ondernemingen van de sector een toegevoegde waarde die erkend moet worden;

- de hogere studiejaren en eventuele jaren legerdienst.

Commentaar : de jaren militaire dienstplicht worden gevaloriseerd om een geslachtsdiscriminatie te vermijden. De studiejaren worden gevaloriseerd voor een maximale duur van drie jaar na het hoger secundair onderwijs;

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.

§ 2. 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,...).

Commentaire : les expériences professionnelles acquises par les employés, même dans d'autres secteurs, constituent pour les entreprises du secteur une valeur ajoutée qu'il convient de reconnaître ;

- les années d'études supérieures et les années éventuelles de service militaire.

Commentaire : les années de service militaire sont valorisées afin d'éviter une discrimination de genre. Les années d'études sont valorisées pour une durée maximale de trois années au-delà de l'enseignement secondaire supérieur ;

- 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.

Commentaar : de periodes in het kader van het ouderschap en de periodes van tijdskrediet met opleidingsmotief, om te zorgen voor een kind of een ziek familielid, worden onbeperkt gevaloriseerd om geen geslachtsdiscriminatie te creëren of de opleiding van de werknemers te steunen.

De onvrijwillige periodes van opschorting van de overeenkomst die gedekt worden door de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte, arbeidsongeval), worden in aanmerking genomen wanneer ze plaatshebben in het kader van een contract in de sector en met een maximum van drie jaar.

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

- 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.

Commentaire : les périodes qui sont liées à la parentalité ainsi que les périodes de crédit-temps avec motif de formation, pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille malade sont valorisées sans limitation afin de ne pas créer une discrimination de genre ou de soutenir la formation des travailleurs.

Les périodes de suspension du contrat involontaires couvertes par la législation sociale (chômage, maladie, accident du travail) sont prises en compte lorsqu'elles sont liées à un contrat dans le secteur et avec un maximum de trois ans.

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 weddeschaal op 1 januari 2025 (EUR)
Catégories	Barème minimum de base au 1er janvier 2025 (EUR)
1	2.667,79
2	2.885,97
3 A - 3 AD	3.232,81
3 BT	3.473,98
4 A	3.503,94
4 T	3.918,65
5 AD - 5 T	4.117,04

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

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 2023 / Barèmes au 1^{er} janvier 2023

Ervaring/ Expérience	1	2	Ervaring/ Expérience	3 A - 3 AD	3 BT	4 A	Ervaring/ Expérience	4 T	5 AD - 5 T
0	2.538,32	2.745,91	0	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
1	2.538,32	2.745,91	1	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
2	2.538,32	2.745,91	2	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
3	2.538,32	2.745,91	3	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
4	2.562,62	2.774,24	4	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
5	2.586,54	2.801,87	5	3.075,90	3.305,37	3.333,88			
6	2.610,03	2.830,31	6	3.110,70	3.394,30	3.372,78			
7	2.634,54	2.858,74	7	3.144,85	3.434,19	3.412,49			
8	2.659,06	2.886,69	8	3.179,34	3.472,73	3.451,39			
9	2.682,90	2.914,58	9	3.213,30	3.513,57	3.499,61			
10	2.706,85	2.942,66	10	3.248,18	3.553,39	3.530,03			
11	2.731,03	2.969,93	11	3.282,83	3.593,15	3.569,00			
12	2.755,19	3.000,14	12	3.317,75	3.632,79	3.607,86	12	3.728,47	3.917,23
13	2.779,39	3.030,84	13	3.351,70	3.672,22	3.636,25	13	3.795,82	3.992,04
14	2.805,21	3.060,72	14	3.386,45	3.711,15	3.685,83	14	3.862,17	4.067,98
15	2.829,34	3.089,78	15	3.421,52	3.749,02	3.724,64	15	3.931,63	4.143,09
16	2.853,44	3.119,55	16	3.456,11	3.786,88	3.761,85	16	4.001,79	4.218,79
17	2.875,75	3.148,23	17	3.490,62	3.824,72	3.798,84	17	4.070,94	4.296,30
18	2.899,93	3.178,29	18	3.524,71	3.863,12	3.836,70	18	4.141,08	4.340,44
19	2.924,07	3.208,19	19	3.559,51	3.902,44	3.874,58	19	4.210,57	4.457,05
20	2.948,90	3.237,78	20	3.595,02	3.941,89	3.913,27	20	4.282,08	4.538,01
21	2.973,28	3.266,80	21	3.630,46	3.981,71	3.952,93	21	4.355,75	4.618,00
22	2.998,40	3.296,70	22	3.665,66	4.022,55	3.992,01	22	4.430,55	4.697,76
23	3.024,12	3.326,66	23	3.700,43	4.064,56	4.031,97	23	4.480,47	4.752,23
			24	3.734,91	4.106,73	4.072,01	24	4.529,79	4.805,71
			25	3.770,33	4.149,05	4.111,61	25	4.585,21	4.859,52
			26	3.800,36	4.179,06	4.141,69	26	4.629,09	4.912,21
							27	4.679,22	4.966,59

Barema's op 1 januari 2025 / Barèmes au 1^{er} janvier 2025

Onderstaande lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (zie hoofdstuk III)

Les salaires repris ci-dessous sont liés à l'indice des prix à la consommation (voir chapitre III)

Ervaring/ Expérience	1	2	Ervaring/ Expérience	3 A - 3 AD	3 BT	4 A	Ervaring/ Expérience	4 T	5 AD - 5 T
0	2.667,79	2.885,97	0	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
1	2.667,79	2.885,97	1	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
2	2.667,79	2.885,97	2	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
3	2.667,79	2.885,97	3	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
4	2.693,34	2.915,75	4	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
5	2.718,49	2.944,80	5	3.232,81	3.473,98	3.503,94			
6	2.743,16	2.974,68	6	3.269,38	3.567,44	3.544,84			
7	2.768,94	3.004,56	7	3.305,27	3.609,37	3.586,56			
8	2.794,71	3.033,95	8	3.341,51	3.649,88	3.627,45			
9	2.819,76	3.063,26	9	3.377,21	3.692,80	3.678,14			
10	2.844,93	3.092,77	10	3.413,87	3.734,65	3.710,09			
11	2.870,34	3.121,44	11	3.450,29	3.776,43	3.751,06			
12	2.895,74	3.153,17	12	3.486,98	3.818,10	3.791,89	12	3.918,65	4.117,04
13	2.921,16	3.185,45	13	3.522,67	3.859,53	3.821,73	13	3.989,45	4.195,67
14	2.948,30	3.216,84	14	3.559,19	3.900,46	3.873,86	14	4.059,18	4.275,49
15	2.973,66	3.247,39	15	3.596,05	3.940,26	3.914,65	15	4.132,19	4.354,43
16	2.998,99	3.278,68	16	3.632,41	3.980,06	3.953,74	16	4.205,92	4.434,00
17	3.022,46	3.308,83	17	3.668,68	4.019,83	3.992,62	17	4.278,60	4.515,45
18	3.047,86	3.340,41	18	3.704,52	4.060,18	4.032,41	18	4.352,31	4.561,85
19	3.073,23	3.371,83	19	3.741,08	4.101,50	4.072,22	19	4.425,36	4.684,41
20	3.099,32	3.402,94	20	3.778,40	4.142,96	4.112,88	20	4.500,51	4.769,49
21	3.124,94	3.433,43	21	3.815,64	4.184,82	4.154,56	21	4.577,94	4.853,57
22	3.151,34	3.464,88	22	3.852,65	4.227,74	4.195,64	22	4.656,56	4.937,40
23	3.178,38	3.496,36	23	3.889,19	4.271,90	4.237,64	23	4.709,01	4.994,64
			24	3.925,43	4.316,21	4.279,72	24	4.760,86	5.050,85
			25	3.962,65	4.360,70	4.321,35	25	4.819,09	5.107,41
			26	3.994,22	4.392,24	4.352,96	26	4.865,21	5.162,78
							27	4.917,90	5.219,93

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 indiensttreding.

Verplaatsingsvergoeding

Art. 4. Vanaf 1 januari 2026 wordt er aan alle bedienden een forfaitaire jaarlijkse verplaatsingsvergoeding van 500 EUR toegekend.

Art. 5. § 1. Indien de afstand tussen woon- en werkplaats kleiner is dan of gelijk is aan 150 km en onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gewijzigd bij de arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019 en door de overeenkomst 19/11 van 8 april 2024, 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.

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.

Indemnité de déplacement

Art. 4. A partir du 1er janvier 2026, une indemnité annuelle de déplacement d'un montant de 500 EUR est octroyée forfaitairement à tous les employés.

Art. 5. § 1er. Lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure ou égale à 150 km et sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, modifiée par la convention 19/10 du 28 mai 2019 et par la convention 19/11 du 8 avril 2024, 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.

§ 2. Indien de afstand tussen woon- en werkplaats meer dan 150 km bedraagt, zal de werkgever de financiële bijdrage aanvullen met het verschil tussen het bedrag voorzien in de cao 19/9 en deze sectorale cao.

§3. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

Commentaar artikelen 4 en 5 :

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 voorziet in een tussenkomst van 75 pct. door de werkgever in de vervoerskosten, terwijl deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst een terugbetalingspercentage van 60 pct. behoudt. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 bepaalt echter in artikel 2 dat ze niet van toepassing is als een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in voordelen die ten minste gelijkwaardig zijn. Het forfaitaire bedrag van 500 EUR dat is bepaald in artikel 4, is een dergelijk voordeel, aangezien dit het verschil dekt tussen een terugbetaling van 60 pct. en van 75 pct. tot een afstand van 150 km, wat zeer redelijk is, gezien de werkgelegenheidsstructuur in de sector.

Voor afstanden van meer dan 150 km zal de werkgever de toelage echter aanvullen met het verschil tussen het in CAO 19/9 en deze CAO vastgestelde bedrag.

Art.6. De 20 km-begrenzing (enkele richting) op de fietstoeslag is afgeschaft.

§ 2. Lorsque la distance domicile-lieu de travail est supérieure à 150 km, l'employeur complète l'intervention financière par la différence entre le montant prévu par la CCT 19/9 et la présente CCT sectorielle

§ 3. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

Commentaire articles 4 et 5 :

La convention collective de travail n° 19/9 prévoit une intervention de l'employeur de 75 p.c. dans les frais de transport, là où la présente convention collective de travail sectorielle a maintenu un taux de remboursement de 60 p.c. Cependant, la convention collective de travail n° 19/9 précise en son article 2 qu'elle ne trouve pas à s'appliquer si une convention collective de travail sectorielle prévoit des avantages au moins équivalents. Le montant forfaitaire de 500 EUR fixé à l'article 4 représente un tel avantage puisqu'il couvre la différence entre un remboursement de 60 p.c. et de 75 p.c. jusqu'à une distance de 150 km, ce qui est manifestement raisonnable eu égard à la structure de l'emploi dans le secteur.

Cependant, pour les distances supérieures à 150 km, l'employeur complètera l'indemnité par la différence entre le montant fixé par la CCT 19/9 et la présente CCT.

Art.6. En ce qui concerne l'indemnité vélo, le plafond de 20 km (aller simple) est supprimé

Ploegenpremie

Art. 7. In 2025, wordt er een premie van 18,59 EUR bruto toegekend per volledige week ploegenarbeid indien deze niet voorzien geweest is in het arbeidscontract.

Vanaf 2026, wordt de ploegpremie volgens de volgende formule geïndexeerd: jaar N premie = jaarpremie (N-1) x december gezondheidsindex (N-1)/december gezondheidsindex (N-2)

	Ploegpremie
2025	18,59 € per week.
2026	19,00 € per week

Deze premie wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 8. Vanaf 1 januari 2025 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 referte-indexcijfer 129,91.

Art. 9. Het referte-indexcijfer 129,91 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 128,62 de laagste grens en 131,21 de hoogste grens is.

Prime d'équipes

Art. 7. En 2025, 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.

A partir de 2026, la prime d'équipe sera indexée selon la formule suivante : prime année N = prime année (N-1) x indice santé de décembre (N-1) / indice santé de décembre (N-2).

	Prime d'équipe
2025	18,59 € par sem.
2026	19,00 € par sem.

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

CHAPITRE III.

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

Art. 8. A partir du 1er janvier 2025, 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 129,91.

Art. 9. L'indice de référence 129,91 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 128,62 est la limite inférieure et 131,21 la limite supérieure.

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

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

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.

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.

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

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

Laagste grens/ Limite inférieure	Spil/ Pivot	Hoogste grens/ Limite supérieure
126,09	127,35	128,62
127,35	128,62	129,91
128,62 (1 januari 2025/ 1er janvier 2025)	129,91 (1 januari 2025/ 1er janvier 2025)	131,21 (1 januari 2025/ 1er janvier 2025)
129,91	131,21	132,52
131,21	132,52	133,85
132,52	133,85	135,19
133,85	135,19	136,54
135,19	136,54	137,91
enz./etc.	enz./etc.	enz./etc.

De indexering is verschuldigd zodra de hogere limiet is bereikt of overschreden.

L'indexation est due dès que la limite supérieure est atteinte ou dépassée.

Gedurende de periode 2023 - 2024 (na 1 januari 2023) werden er vijf indexeringen (5 keer 1 pct.) toegepast, één in 2023 en vier in 2024

Sur la période 2023 - 2024 (après le 1^{er} janvier 2023), il y a eu cinq indexations (5 fois 1 p.c.), une en 2023 et quatre en 2024.

Op 1 januari 2025 wordt de schijf 128,62 – 129,91 – 131,21 van toepassing.

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

De spillen 133,85 - 135,19 – 136,54 – 137,91 worden dus 98,73 – 99,72 – 100,71 – 101,72

La tranche d'application au 1^{er} janvier 2025 est 128,62 – 129,91 – 131,21.

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

Les pivots 133,85 – 135,19 – 136,54 – 137,91 ... deviennent donc 98,73 – 99,72 – 100,71 – 101,72 ...

Art. 10. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijsen, 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 2 veroorzaakt, betrekking heeft.

Wanneer de afgevlakte gezondheidsindex de drempel voor de spilindex overschrijdt (negatieve indexering), worden salarisschalen en feitelijke salarissen niet gede-indexeerd, onder de volgende voorwaarden:

□ Bij de volgende overschrijding van de spilplafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, zal er geen indexering van schaal en effectieve salarissen plaatsvinden.

□ Wanneer de spilplafondindex opnieuw wordt overschreden, worden de schaal- en de effectieve salarissen geïndexeerd vanaf de eerste dag van de maand die volgt een periode die gelijk is aan het aantal maanden waarin de schaal en de effectieve salarissen niet werden gedesindexeerd.

Art. 10. 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 2.

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

□ Lors du prochain franchissement de l'indice-plafond pivot par l'indice santé lissé, non indexation des salaires barémiques et effectifs

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

HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

Art. 11. Op het einde van het jaar wordt er een premie van 100 pct. vanaf 1992 van de regelingswedde 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.

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).

De werkmán 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;
- gecumuleerde afwezigheid van 3 weken : vermindering met 1,5/24ste;
- gecumuleerde afwezigheid van 4 weken : vermindering met 2/24sten,

enzovoort.

CHAPITRE IV. *Prime de fin d'année*

Art. 11. 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 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).

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;
- absences cumulées de 3 semaines : réduction de 1,5/24ème;
- absences cumulées de 4 semaines : réduction de 2/24ème,

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.

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 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. 12. De uitbetaling van het dubbel vakantiegeld gebeurt voor 20 juni van het refertejaar.

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 V. *Double pécule de vacances*

Art. 12. Le paiement du double pécule de vacances a lieu pour le 20 juin de l'année de référence.

HOOFDSTUK VI. *Premie van de patroonheilige*

Art. 13. Vanaf 1 januari 2026 wordt de premie van de patroonheilige van de IV Gekroonden met 26,97 EUR verhoogd en bedraagt ze 100 EUR per jaar.

Vanaf 2027 zal de premie van de patroonheilige zijn geïndexeerd volgens de volgende formule: premie jaar N = jaarpremie (N-1) x oktober gezondheidsindex N / Oktober gezondheidsindex (N-1)

	Premie van de patroonheilige
2025	73,03 € per week.
2026	100,00 € per week.

Deze premie zal naar aanleiding van het feest van de onderscheiden werknemers betaald worden aan alle personeelsleden die ten minste 1 dag hebben gepresteerd tijdens het refertejaar.

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

HOOFDSTUK VII.

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

Art. 14. Het recht op uitkeringen voor landingsbaan vanaf 55 jaar (voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 en van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029) en het stelsel van tijdskrediet 50/28 - zorgen en opleidingen (voor onbepaalde tijd) vallen onder aparte cao's

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

CHAPITRE VI. *Prime patronymique*

Art. 13. La prime patronymique des IV Couronnés a été augmentée de 26,97 € au 1^{er} janvier 2026 et s'élève à 100 € l'an.

A partir de 2027, la prime patronymique sera indexée selon la formule suivante : prime année N = prime année (N-1) x indice santé d'octobre N / indice santé d'octobre (N-1).

	Prime patronymique
2025	73,03 € par sem.
2026	100,00 € par sem.

Cette prime sera payée à l'occasion de la fête des travailleurs décorés, à tout membre du personnel ayant presté au moins 1 jour durant l'année de référence.

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

CHAPITRE VII.

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

Art. 14. Le droit aux allocations emploi fin de carrière à partir de 55 ans (pour les périodes du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029) et le système de crédit-temps 50/28 - soins et formation (pour une période indéterminée) font l'objet de conventions collectives de travail séparées

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

Het quotum 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. 15. 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. 15. 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.

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

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.

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.

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.

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. 16. De arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren per week.

HOOFDSTUK X. *Geschenkcheque*

Art. 17. Op Sint-Niklaas wordt een geschenkcheque van 40,00 EUR aan iedere bediende toegekend, verhoogd met 12,50 EUR per kind ten laste.

HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 18. 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 in 2025 een maximum van zeven dagen voor de 30 anciënniteitsjaren of meer.

Vanaf 1^{ste} januari 2026 is er geen plafond meer voor de toekenning van de anciënniteitsverlofdagen. Het is dus mogelijk om 8 verlofdagen per jaar te verkrijgen na 35 jaar anciënniteit, 9 dagen na 40 jaar anciënniteit, en zo verder.

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

CHAPITRE IX. *Durée du travail*

Art. 16. La durée du travail est fixée à 38 heures par semaine.

CHAPITRE X. *Chèque-cadeau*

Art. 17. A la Saint-Nicolas, est octroyé un chèque-cadeau de 40,00 EUR par employé, augmenté de 12,50 EUR par enfant à charge.

CHAPITRE XI. *Congés d'ancienneté*

Art. 18. Le premier jour de congé d'ancienneté sera octroyé après 2 années d'ancienneté révolue.

Le deuxième jour sera octroyé après 5 années d'ancienneté révolue.

Les jours suivants seront accordés tous les cinq ans avec, en 2025, un maximum de sept jours pour 30 années d'ancienneté et plus.

A partir du 1^{er} janvier 2026, il n'y aura plus de plafond pour l'attribution des jours de congé d'ancienneté. Il sera donc possible d'obtenir 8 jours de congé par an après 35 ans d'ancienneté, 9 jours après 40 ans d'ancienneté, et ainsi de suite.

Voor de berekening van de anciënniteit worden vanaf de indiensttreding de tewerkstellingsperiodes in opleidings-inschakelingsstage ("PFI") in overeenkomst voor bepaalde duur, in overeenkomst voor een duidelijk bepaald werk, in vervangings-overeenkomst en in uitzendovereenkomst gelijkgesteld. Deze methode voor de berekening van anciënniteit is geldig voor de bepaling van het aantal dagen anciënniteitsverloven, alsook voor de toepassing van alle wettelijke en conventionele bepalingen die gebaseerd zijn op de anciënniteit.

De toepassingsmodaliteiten zullen worden vastgesteld op het vlak van de ondernemingen.

HOOFDSTUK XII. *Syndicale premie*

Art. 19. Vanaf het boekjaar 2019 hebben de werkgevers zich ertoe verbonden om uiterlijk op 31 maart van het volgende jaar aan de vzw "Fonds social des ouvriers carriers", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag van 145 EUR per jaar te betalen per effectieve bediende die op 31 december van het boekjaar in het personeelsregister is ingeschreven (behalve afwezigheid van meer dan een jaar en directieleden)

HOOFDSTUK XIII *Maaltijdcheque*

Art. 20. Voor iedere werkelijke werkdag is aan elke bediende een maaltijdcheque toegekend.

Vanaf 2025, bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag 8 EUR.

Vanaf 1^{ste} januari 2026, zal de nominale waarde van de maaltijdcheque per gewerkte dag 10 EUR bedragen

Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'occupation sous contrat de formation-insertion (PFI), contrats à durée déterminée, contrats pour un travail nettement défini, contrats de remplacement et d'intérim sont assimilées dès l'embauche. Ce mode de calcul de l'ancienneté est valable pour la détermination du nombre de jours de congé d'ancienneté, mais aussi pour l'application de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles basées sur l'ancienneté.

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

CHAPITRE XII. *Prime syndicale*

Art. 19. A partir de l'exercice social 2019, les employeurs se sont engagés à verser pour le 31 mars de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 145 EUR l'an, par employé effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre de l'exercice social (sauf absents de plus d'un an et membres de la Direction).

CHAPITRE XIII *Titre-repas*

Art. 20. Un titre-repas par journée de travail effectif est accordé à chaque employé.

En 2025, la valeur faciale du titre-repas par journée de travail prestée est de 8 EUR.

A partir du 1^{er} janvier 2026, la valeur faciale du titre-repas par journée de travail prestée sera de 10 EUR.

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

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

HOOFDSTUK XIV. *Reconversiecel*

Art. 21. In geval van herstructurering zal beroep gedaan worden op de reconversiecellen die door het Waalse Gewest worden opgericht.

CHAPITRE XIV. *Cellule de reconversion*

Art. 21. En cas de restructuration, il sera fait appel aux cellules de reconversion instituées par la Région Wallonne.

HOOFDSTUK XV. *Gelijke kansenbeleid*

Art. 22. 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.

De toepassingsvoorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

CHAPITRE XV. *Egalité des chances*

Art. 22. 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.

HOOFDSTUK XVI. *Vorming*

Art. 23. 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.

Voor trainingen door externe organisaties wordt een individueel opleidingspaspoort gemaakt.

De nieuwe wettelijke verplichtingen op het vlak van opleiding zullen geïmplementeerd worden, betreffende het individuele recht op opleiding en het sectoriële model van het bedrijfsopleidingsplan. De inhoud van de opleiding moet toegevoegde waarde bieden voor het bedrijf.

HOOFDSTUK XVII

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 24. De sociale partners komen overeen in 2025 en in 2026 een jaarlijks budget van 350 EUR 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

De ondertekenende partijen verbinden zich er, onder voorbehoud van verlenging van de akkoorden, toe na 2026 op recurrente wijze een identiek of gelijkwaardig voordeel te behouden als datgene dat is bepaald in artikel 24 van deze overeenkomst, dat wil zeggen een bruto jaarlijks bedrag van 175€..

CHAPITRE XVI. *Formation*

Art. 23. 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.

Un passeport individuel de formation sera créé pour les formations données par des organismes extérieurs.

Les nouvelles obligations légales en matière de formation seront mises en œuvre, en termes de droit individuels à la formation et de modèle sectoriel de plan de formation d'entreprise. Les formations devront avoir une valeur ajoutée pour l'entreprise.

CHAPITRE XVII

Avantages non-récurrents liés aux résultats

Art. 24. Les partenaires sociaux conviennent d'affecter, pour la période 2025 - 2026, un montant global de 350 € brut par employé à l'atteinte d'objectifs à définir en entreprise, selon les modalités prévues par la convention collective de travail n 90.

Les parties signataires s'engagent, sous réserve de reconduction des accords, à maintenir de façon récurrente au-delà de 2026 un avantage identique ou équivalent à celui prévu à l'article 24 de la présente convention, c'est-à-dire un montant annuel brut de 175 €.

HOOFDSTUK XVIII

Premie voor onderhoud en dragen van persoonlijke kleding

Art.25. In 2025 zal een onderhouds- en slijtagepremie voor persoonlijke kleding en onderkleding van de werknemer worden toegekend ten bedrage van 1,02 € per effectief gewerkte dag. Deze premie vormt een forfaitaire terugbetaling van onderhouds- en slijtagekosten van persoonlijke kleding (jeans, t-shirts, ...) en persoonlijke onderkleding van de werknemers die regelmatige reiniging vereisen wegens een zeer vuile omgeving. De arbeidsomstandigheden van de steengroeven (modder en stof) en het toegekende bedrag stemmen goed overeen met één van de posten van de kosten-tabel waarvoor de RSZ de forfaitaire evaluatie aanvaardt.

Vanaf 2026 wordt het bedrag van de premie verhoogd tot 1,10€ per werkdag.

HOOFDSTUK XIX

Exitpremie in geval van vertrek bij vervroegd pensioen

Art. 26 In geval van vervroegde pensioenering zal de werkgever aan de betrokken werknemer een vertrekpremie gelijk aan 40€ per anciënniteitsjaar in de onderneming storten, met een maximum van 1.000€.

De storting van deze premie is aan 2 voorwaarden verbonden:

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

CHAPITRE XVIII.

Prime d'entretien et d'usure des vêtements personnels

Art.25. En 2025, une prime d'entretien et d'usure des vêtements et sous-vêtements personnels du travailleur sera accordée à concurrence de 1,02 € par jour effectivement presté.

Cette prime constitue un remboursement forfaitaire de frais d'entretien et d'usure des vêtements personnels (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements personnels des travailleurs qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.

Les conditions de travail des carrières (boue et poussières) et le montant accordé correspondent bien à un des postes du tableau des frais pour lesquels l'ONSS accepte l'évaluation forfaitaire.

A partir de 2026, le montant de la prime sera augmenté à 1,10 € par jour effectivement presté

CHAPITRE XIX.

Prime de sortie en cas de départ en pension anticipée

Art.26. En cas de départ en pension anticipée, l'employeur versera au travailleur concerné une prime de départ égale à 40 € par année d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 1.000 €.

Le versement de cette prime est subordonné à 2 conditions :

- Une ancienneté de minimum 20 ans dans le secteur et/ou dans l'entreprise
- Le fait de ne pas être un absent de longue durée (> 1 an)

HOOFDSTUK XX

Retroactiviteit 2025 : Ecocheques

Art. 27 Met terugwerkende kracht voor het jaar 2025 zullen ecocheques van een bedrag van 250€ worden toegekend aan de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst bij de ondertekening van dit akkoord en die ten minste 1 dag hebben gepresteerd in 2025, ongeacht de arbeidsregeling. Voor de personen die in de loop van 2025 in dienst getreden zijn zullen de ecocheques worden toegekend naar rato van de tewerkstelling. Deze ecocheques zullen uiterlijk op 15/09/2026 worden betaald. Bedrijven die al ecocheques verstrekken, zullen het eens worden over de voorwaarden voor de toewijzing van het nettobedrag van 250€.

HOOFDSTUK XXI

Uitstel van verlofdagen bij eerdere arbeidsongeschiktheid

Art. 28 Vanaf 1^{ste} mei 2026 kan de werknemer, in geval van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan inhaalrustdagen (IR) of reeds opgenomen extralegale verlofdagen de IR of de betrokken extralegale verlofdagen (exclusief collectieve verloven) recupereren als de periode van ongeschiktheid de IR en de extralegale verlofdagen overlapt.

HOOFDSTUK XXII

Opt-out over flexi-jobs

Art. 29 Flexi-jobs zijn niet toegestaan in de sector (opt-out), behalve bijzondere gevallen van aanwervingsmoeilijkheden, te bespreken en met akkoord van de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar er geen vakbondsafvaardiging, zal het akkoord worden gevraagd aan de regionale vakbondssecretaris van de vakbondsorganisaties die in het paritaire comité vertegenwoordigd zijn.

CHAPITRE XX.

Rétroactivité 2025 : Ecochèques

Art.27. A titre de rétroactivité pour l'année 2025, des écochèques d'un montant de 250 € seront attribués aux membres du personnel sous contrat de travail à la signature du présent accord et ayant presté au moins 1 jour en 2025, quel que soit le régime de travail. Pour les personnes entrées en cours d'année 2025, les écochèques seront attribués au prorata de l'occupation. Ces écochèques seront versés au plus tard le 15/09/2026. Les entreprises accordant déjà des écochèques conviendront des modalités d'attribution du montant de 250 € nets.

CHAPITRE XXI

Report de jours de congé en cas de survenance d'une incapacité de travail préalable

Art. 28. A partir du 1^{er} mai 2026, en cas de survenance d'une incapacité de travail préalable à des repos compensatoires (RC) ou à des jours de congé extra-légaux déjà posés, le travailleur pourra récupérer les RC ou les jours de congé extra-légaux concernés (hors congés collectifs) si la période d'incapacité se superpose aux RC et aux jours de congés extra-légaux.

CHAPITRE XXII

Opt-out sur les flexi-jobs

Art. 29. Les flexi-jobs ne sont pas autorisés dans le secteur (opt-out), sauf cas particuliers de difficultés de recrutement, à discuter et avec accord de la délégation syndicale. Dans les entreprises ou il n'y a pas de délégation syndicale, l'accord sera demandé aux secrétaires syndicaux régionaux des organisations syndicales représentées à la commission paritaire.

HOOFDSTUK XXIII

Sociale vrede

Art. 30. De vakbonden verbinden zich ertoe de sociale vrede te respecteren gedurende de looptijd van dit akkoord.

HOOFDSTUK XXIV

Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2024 betreffende de vaststelling van de algemene regels die toepasselijk zijn op de loon- of arbeidsvoorwaarden, geregistreerd onder het nummer 188379/CO/203.

Zij wordt stilzwijgend verlengd, behalve indien zij met een opzeggingstermijn van drie maanden door één van de partijen die vertegenwoordigd is in dit Paritair comité wordt opgezegd, gericht bij een ter post aangetekende schrijven aan de voorzitter van het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die bepaalt dat voor wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, worden vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

CHAPITRE XXIII

Paix sociale

Art. 30. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord.

CHAPITRE XXIV

Durée de validité de la convention

Art. 31. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Elle remplace la convention collective de travail du 4 juin 2024 relative à la fixation des règles générales applicables aux conditions de rémunération ou de travail, enregistrée sous le numéro 188379/CO/203.

Elle se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties représentées en commission paritaire 203 moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire.

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

