



2030000 Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2014 (122.588) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2014 (124.766)

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 hardsteen groeven.

HOOFDSTUK II. *Classificatie van het personeel*. (Hoofdstuk II werd vervangen door CAO van 28 oktober 2014, registratienummer 124.766, vanaf 1 januari 2015).

Art. 2. A. Administratief personeel					
	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Categorie 4	Categorie 5
Vereist	Voldoende kennis en opleiding voor eenvoudige taken, zonder verantwoordelijkheid binnen het kader van duidelijk afgebakende procedures	Voldoende kennis en opleiding voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid meebrengen	Voldoende kennis voor verscheiden werk, met specifieke competenties. Zin voor initiatief en verantwoordelijkheid	Praktische ervaring, specifieke competenties voor complex of gevoelig werk met ervaring in een functie die beslissingsautonomie en vertrouwelijkheid vereist	Meer ontwikkelde praktische ervaring dan de categorie 4 met meer ervaring
		Basiskennis tekstverwerking en elektronisch rekenblad	Ervaring: werken met informatica en technische competentie gekoppeld aan de categorie	Ervaring: werken met informatica en technische competentie gekoppeld aan de categorie	Ervaring: werken met informatica en technische competentie gekoppeld aan de categorie
Diplom	Geen	Beroeps-,	Aan	Aan algemeen of	Aan HOLT



a of evenwaardige ervaring	vereisten van diploma	algemeen of technisch lager secundair onderwijs	algemeen of technisch hoger secundair onderwijs evenwaardige vorming	technisch HOKT evenwaardige vorming	of universitair onderwijs evenwaardige vorming	
	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	
Voorbeelden	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/assistente	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 marketingdienst	Hoofd personeelsdienst, hoofd boekhouding, hoofd informaticadienst, hoofd aankoopdienst	
B. Technisch en meesterpersoneel						
	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3A	Categorie 3B	Categorie 4	Categorie 5
Vereisten	Een minimum van intellectuele en beroepsopleiding (technisch of praktisch voor een eenvoudige functie zonder enige verantwoordelijkheid binnen het kader van duidelijk afgebakende procedures	Voldoende kennis voor eenvoudige taken die een zekere verantwoordelijkheid inhouden	Voldoende technische kennis voor verscheiden werk met specifieke competenties. Zin voor initiatief en verantwoordelijkheid. Hiërarchische autoriteit	Technische kennis als 3A. specifieke competenties met ervaring, hiërarchische en organisatorische autoriteit, behandelen van onvoorziene en noodgevallen	Geschikt zijn om werk uit te voeren dat specifieke competenties vergt met ervaring m.b.t. omgaan met onvoorziene en noodgevallen	De competenties van categorie 4 meer ontwikkeld en met meer ervaring



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 universitaire onderwijs evenwaardige vorming
	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring	Of evenwaardige ervaring
Voorbeelden	Kipper	Adjunct van de bedienden van de sector	Bediende extractie, bediende marmmerhouwerij, bediende werkhuis mechanische verzaging, bediende verkoopdienst, bediende ruwe afzagen, bediende herstellings atelier, uitvoeren tekenaar onder toezicht	Verantwoordelijke extractie, verantwoordelijke, marmmerhouwerij, verantwoordelijke werkplaats, mechanisch verzagen, verantwoordelijke verkoopdienst zagerij, verantwoordelijke herstellen onderhoudswerkplaats, toestelmaker, ontwerp tekenaar, 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

HOOFDSTUK XVIII. *Geldigheidsduur van de overeenkomst*

Art.25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.

Zij wordt stilzwijgend verlengd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2017 (143358)

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. Weddenschalen

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.

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 richt-snoeren stemmen de partners ermee in om met er-varing 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.

- alle periodes van schorsing van de arbeidsover-eenkomst (onder andere: tijdskrediet, moederschap, werkongevallen, ...);
- de periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving, ten belope van de werk-loosheidsperiodes 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.

HOOFDSTUK XVIII. Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

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