



2030000 Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2020 (157698)

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 studie jaren worden gevaloriseerd voor een maximale duur van drie jaar na het hoger secundair onderwijs.

- 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.

HOOFDSTUK XVIII.

Geldigheidsduur van de overeenkomst

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

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.