

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

Convention collective de travail du 10 mai 2007

Fixation des conditions de travail des ouvriers et ouvrières

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

Par "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

Elle a pour but de coordonner et d'actualiser les conventions collectives de travail existantes et ne peut porter préjudice aux conventions d'entreprises plus favorables déjà conclues, ni aux régimes salariaux plus favorables effectivement appliqués.

BERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR.

09-07-2007

08-08-2007

84196 16/10201

NR
N°



Art. 2. Classification :

Fonction exercée	Catégorie	Article	Service
-	-	-	-
Aidant atelier	5		
Aidant machine à cliver	6		
1er et 2ème ajusteur mécanicien		8	Atelier entretien
Apprenti-scieur	7		
Charron menuisier		8	Atelier entretien
Chauffeur camions	7		
Conducteur auto-élévateur		5	
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique		5	
Conducteur chargeur sur pneus		5	
Conducteur camions 20 tonnes et plus		5	Concasseur
Conducteur bulldozer sur chenilles ou pousseur		5	Concasseur
Ciseleur		8	Taille mécanique
Débiteur		8	Taille mécanique
Déracheur au buffet	14		
Enchaîneur Hainaut	7		
1er et 2ème électricien		8	Atelier entretien
Equipes primes		11	
Fileur - opérateur machine à fil (extraction)	4		
Foreur - Pétardeur - Basculeur		5	Concasseur
1er et 2ème forgeron		8	Atelier entretien
Frais de déplacement		27-28	

3

Frappeur au marteau		8	Atelier entretien
Grues	7		
Machiniste wagon-drill	11		
1er machiniste à cliver	7		
Maçon	19		
Opérateur machine de forage		5	Concasseur
Manoeuvre	2		
Manœuvre lourd	5		
Mastiqueur		6	
Meuleur		8	Taille mécanique
1er metteur de chaînes (gros et petits ponts + grues)	9		
2ème metteur de chaînes (gros et petits ponts)	7		
Monteur-foreur	6	10	
Mouleur		8	Taille mécanique
Opérateur de concasseur		5	Concasseur
Polisseur à la machine	7		
Rocteur à blocs	20		
Rocteur de buffet avec wagon-drill	22		
Rocteur de buffet Hainaut	23		
Rocteur de buffet		4	
Opérateur scieries-armures	12		
Soudeur		8	Atelier entretien
Tailleur de pierre	21		
Taux dégressif		12	

1er et 2ème tourneur	8	Atelier entretien
Tourneur de pierre	8	Taille mécanique
Pontier	7	

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,5231 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine, indexé et intégré dans le salaire et lié à l'exercice de la fonction de brigadier.

Art. 3. Salaires horaires dans les différents régimes de travail.

Compte tenu d'une anticipation de l'index :

les salaires horaires sont augmentés de 0,6338 EUR en régime de 40 heures/semaine au 1er janvier 2007,

les salaires horaires sont augmentés de 0,65 EUR en régime 39 heures/semaine au 1er janvier 2007,

les salaires horaires sont augmentés de 0,6671 EUR en régime 38 heures/semaine au 1er janvier 2007.

Cette augmentation inclut tous les index de la période comprise entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, avec un maximum de quatre index, sur tous les montants habituellement indexés, à l'exception des primes d'équipe qui continuent à être indexées.

Toutefois, lorsque cette période sera dépassée, le système d'indexation reprendra son cours normal.

Les nouveaux salaires au 1er janvier 2007 à l'index 104,17 sont fixés comme suit :

Catégories	Régime de 40 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 39 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 38 h/semaine	Prime de production comprise
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ste/ère	11,1923	-	11,4792	-	11,7813	-
2de/ème	11,2762	-	11,5652	-	11,8695	-
3de/ème	11,2987	-	11,5883	-	11,8932	-
4de/ème	11,3134	11,3968	11,6034	11,6889	11,9087	11,9965
5de/ème	11,3472	11,4167	11,6381	11,7093	11,9444	12,0174
6de/ème	11,3949	11,4597	11,6870	11,7534	11,9945	12,0627
7de/ème	11,4133	11,4802	11,7058	11,7745	12,0138	12,0843
8ste/ème	11,4391		11,7323		12,0410	
9de/ème	11,4739	11,5416	11,7680	11,8374	12,0777	12,1489
10de/ème	11,4971	-	11,7918	-	12,1021	-
11de/ème	11,5252	-	11,8206	-	12,1317	-
12de/ème	11,5387	-	11,8302	-	12,1415	-
13de/ème	11,5535	-	11,8496	-	12,1614	-
14de/ème	11,5914	-	11,8885	-	12,2013	-
15de/ème	11,5921	-	11,8892	-	12,2021	-
16de/ème	11,6059	-	11,9034	-	12,2166	-
17de/ème	11,6395	-	11,9378	-	12,2519	-
18de/ème	11,6554	-	11,9542	-	12,2688	-

19de/ème	11,6704	-	11,9695	-	12,2845	-
20ste/ème	11,7035	-	12,0035	-	12,3194	-
21ste/ème	11,9362	-	12,2422	-	12,5643	-
22ste/ème	12,3332	-	12,6493	-	12,9821	-
23ste/ème	12,4818	-	12,8017	-	13,1386	-

N.B. : les salaires ci-dessus s'entendent outils compris (rocteurs de buffet, rocteurs à blocs, épinceurs).

Art. 4. Au 1er janvier 2007, le barème de formation du rocteur de buffet est le suivant :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
départ (rocteurs à blocs)	11,9506	12,2569	12,5794
échelons, 3 majorations trimestrielles de	0,0989	0,1014	0,1041
Ce qui donne	12,2473	12,5611	12,8917
fin du 4ème trimestre : une majoration de	0,1139	0,1168	0,1199
Ce qui donne	12,3612	12,6779	13,0116

Aux "Carrières du Hainaut" les quatres majorations trimestrielles sont à majorer de 0,02479 EUR.

Art. 5. Au 1er janvier 2007, les catégories ci-dessous sont payées aux salaires minimums de :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
conducteur auto-élévateur	11,4108	11,7738	11,7033	12,0756	12,0113	12,3934
conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique	11,4108	11,8947	11,7033	12,1996	12,0113	12,5206
conducteur chargeur sur pneus	11,4108	11,8947	11,7033	12,1996	12,0113	12,5206

Personnel affecté aux installations de concassage :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
conducteur de camions de 20 tonnes et plus	11,7988	12,0448	12,1012	12,3535	12,4196	12,6786
opérateur de concasseur	12,1274	12,2925	12,4383	12,6076	12,7656	12,9394
conducteur de bulldozer	12,1060	12,6512	12,4163	12,9755	12,7430	13,3169
opérateur machine de forage	11,9385	12,2925	12,2445	12,6076	12,5667	12,9394
foreur - pétardeur - basculeur	11,4940	11,9529	11,7886	12,2593	12,0988	12,5819

Art. 6. Les mastiqueurs n'ont pas de salaire fixe; ils reçoivent un supplément sur leur salaire de tailleur de pierre au moment où ils deviennent mastiqueurs, soit :

	En régime 40 heures/semaine EUR	En régime 39 heures/semaine EUR	En régime 38 heures/semaine EUR
	0,0888	0,0915	0,0937

Art. 7. Au 1er janvier 2007, les salaires des ouvriers d'atelier d'entretien et de la taille mécanique, sont les suivants :

	Régime de 40 heures/semaine EUR	Régime de 39 heures/semaine EUR	Régime de 38 heures/semaine EUR
a) Atelier d'entretien			
1er forgeron	11,9972	12,3047	12,6285
2ème forgeron et frappeur au marteau	11,7424	12,0434	12,3603
1er tourneur	11,9972	12,3047	12,6285
2ème tourneur	11,7424	12,0434	12,3603
Soudeur	11,9972	12,3047	12,6285
1er électricien	11,9972	12,3047	12,6285
2ème électricien	11,8272	12,1304	12,4496
1er ajusteur-mécanicien	12,0632	12,3724	12,6980
2ème ajusteur-mécanicien	11,7898	12,0920	12,4102
Outilleur	11,8272	12,1304	12,4496
Charron et autre menuisier	11,8272	12,1304	12,4496
b) Taille mécanique			

	Régime de 40 heures/semaine		Régime de 39 heures/semaine		Régime de 38 heures/semaine	
	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur
	-	-	-	-	-	-
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	-	-	-	-	-	-
départ	11,2547	11,4838	11,5432	11,7782	11,8470	12,0881
après 3 mois	11,6453	11,6453	11,9438	11,9438	12,2581	12,2581
après 6 mois	11,7952	-	12,0975	-	12,4158	-
après 12 mois	11,9126	11,7958	12,2179	12,0982	12,5394	12,4166
après 18 mois	-	11,9126	-	12,2179	-	12,5394
élite	11,9411	11,9740	12,2472	12,2809	12,5695	12,6041
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
départ	11,4790	11,4790	11,7732	11,7732	12,0830	12,0830
après 3 mois	11,7212	11,8239	12,0216	12,1270	12,3379	12,4461
après 12 mois	11,8648	11,9339	12,1689	12,2398	12,4891	12,5619
après 18 mois	11,9740	12,0511	12,2809	12,3600	12,6041	12,6852
élite	12,0511	12,1197	12,3600	12,4304	12,6852	12,7575

(1) tourneur de pierre, moulureur

(2) meuleur

Art. 8. Au 1er janvier 2007 , les scieurs au diamant non-stop reçoivent :

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0538 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- 0,0550 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;

- 0,0563 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

b) soit une prime dont le montant est déterminé au sein de chaque entreprise.

Art. 9. Au 1er janvier 2007 les travailleurs qui ont obtenu le brevet de mineur bénéficieront du salaire de :

- 12,0213 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- 12,3295 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;

- 12,6539 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

CHAPITRE H.

Primes d'équipes - horaires décalés

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, les primes d'équipes sont fixées comme suit au 1er janvier 2007, à l'indice 104,17.

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,4930 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 1,8155 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,5056 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 1,8621 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,5189 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 1,9110 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

Ces suppléments seront accordés aux travailleurs prestant à horaire décalé pour autant que le décalage d'horaire corresponde à une des pauses existantes dans l'entreprise.

En cas de suspension momentanée du régime d'équipes, les employeurs s'efforceront d'utiliser les travailleurs visés dans une catégorie correspondant au salaire antérieur, supplément pour travail en équipes inclus.

Par l'application de cet article, dans certaines entreprises, les mentions 6 heures, 14 heures et 22 heures sont respectivement remplacées par 5 heures, 13 heures et 21 heures.

CHAPITRE III. *Primes pour travaux difficiles*

Art. 11. a) Travaux dans une caisse ou suspendu dans le vide pour peignage du mur : prime horaire égale à 20 p.c. du salaire de base.

b) Réparation du pont au-dessus de l'extraction : limité à la réparation des fils de trolley :

- prime horaire de 0,1574 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,1613 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,1654 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

c) Fixation d'une poulie, ou remise d'une corde dans la gorge d'une poulie fixée au mur d'extraction lorsque ce travail se fait dans une caisse au-dessus de l'extraction :

- prime horaire de 0,4088 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4194 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4294 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

d) Travaux à poteaux durant l'hiver, limités au travail effectué quand la carrière est arrêtée pour cause d'intempéries d'hiver : prime horaire de 0,07 EUR.

Les primes déjà octroyées, plus favorables que celles prévues ci-dessus, resteront d'application.

CHAPITRE IV.

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

Art. 12. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés, ainsi que les différentes primes sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge, sauf exceptions mentionnées dans la présente convention.

Art. 13. Ces salaires et primes varient à la hausse comme à la baisse par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice, à partir de l'indice-pivot. Cette disposition ne sera pas d'application pendant la durée de la convention 2007-2008, à l'exception des primes d'équipes qui sont indexées.



En ce qui concerne les salaires horaires et compte tenu du gel des indexations durant la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, les salaires seront à nouveau indexés à partir du 1er janvier 2009. Les salaires, primes d'équipes fixés par la présente convention collective de travail sont fixés à l'indice 104,17.

Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application le 1er janvier 2009 est fixé à 104,17. Les pivots successifs à la hausse sont donc : 103,14 - 104,17 - 105,21 – **106,26** - **107,32** ...

Art. 14. La variation de salaires et primes visée à l'article 12 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'**indice-pivot**.

CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 15. 1° Une allocation annuelle est octroyée proportionnellement aux heures prestées et assimilées entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre de chaque année. Elle est également octroyée aux ayants droit d'un ouvrier décédé au cours de l'exercice social, aux ouvriers prépensionnés ou pensionnés, ainsi qu'aux ouvriers licenciés pour causes économiques, prorata temporis.

2° En ce qui concerne les "Carrières du Hainaut", les conditions d'octroi font l'objet d'une convention d'entreprise.

3° En 2007, la prime de fin d'année sera de 1 902,76 EUR, référence de calcul : 1700 heures/an prestées et/ou assimilées.

4° En 2008, la prime de fin d'année sera de 1 902,76 EUR, référence de calcul : 1700 heures/an prestées et/ou assimilées.

5° Cette prime est payable avant le 25 décembre de chaque année, au personnel présent le 30 novembre, sauf cas prévu au § 1er.

Ce montant est soumis aux dispositions relatives à la prime de fin d'année sauf en ce qui concerne les jours de chômage, ceux-ci étant assimilés à des jours de travail.

Sont assimilées à des heures de travail effectif :

- 1) - les heures consacrées à l'accomplissement des missions syndicales suivantes :
 - la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation;
 - les heures d'études, de formation syndicale et de formation aux conseils d'entreprise, limitées à un maximum de 80 heures;
- 2) les heures de travail perdues à la suite d'un accident de travail ou d'un accident sur le chemin du travail, à concurrence de 480 heures par an;
 - les accidents de plus de 30 jours civils sont payés par l'assurance (prime de fin d'année comprise), ne sont pas assimilés et ne sont pas comptabilisés dans les 480 heures par an, pour la durée qui excède les 30 jours;
 - les accidents de moins de 30 jours civils sont assimilés par l'employeur;
- 3) les heures de travail perdues par suite de maladie, à concurrence de 400 heures par an;
- 4) les règlements particuliers et spécifiques dans les différentes entreprises sont toujours d'application.

N'est pas assimilée :

la maladie de moins de 15 jours ouvrables consécutifs.

Le taux de référence est celui en vigueur, respectivement au 31 décembre 2007 pour l'année 2007 et au 31 décembre 2008 pour l'année 2008.

Art. 16. Les travailleurs qui ne totalisent pas plus de deux jours d'absence injustifiée dans la période de référence, ont droit à l'entière de la prime de fin d'année.

Cette prime est réduite, par année de référence, comme suit :

- a) pour 3 jours à 5 jours d'absence injustifiée : de 25 p.c;
- b) pour 6 jours à 10 jours d'absence injustifiée : de 50 p.c;
- c) pour 11 jours et plus d'absence injustifiée : les travailleurs n'ont pas droit à la prime.

Art. 17. Pour le travailleur qui entre au service d'un employeur pendant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'entreprise pendant l'année de référence; les jours d'absence injustifiée à prendre en considération sont également fixés proportionnellement au nombre de mois travaillés durant l'année de référence.

Art. 18. Si un travailleur quittant une entreprise ressortissant à la présente sous-commission paritaire est engagé dans une autre entreprise du même secteur dans le courant de l'année, la prime de fin d'année est payée par chaque employeur au prorata du nombre de mois travaillés dans son entreprise.

CHAPITRE VI. *Prime d'assiduité*

Art. 19. La prime d'assiduité est calculée sur base d'un salaire moyen de 12,9702 EUR/heure (en régime de travail de 39 heures/semaine).

- Pour 2007, par jours **prestés** annuellement, les travailleurs qui totalisent entre :

jours d'absence	calcul de la prime de fin d'année
-	-
0 et 5	4 heures en plus
6 et 10	3 heures en plus
11 et 15	2 heures en plus
plus de 15	0 heure en plus

Toutes absences confondues sauf missions syndicales et chômage économique et/ou intempéries.

- Pour 2008, ce système reste d'application.

CHAPITRE VII

Fête patronymique des "couronnés"

Art. 20. Depuis 1993, une prime de 57,51 EUR est octroyée à tous les travailleurs sous contrat le 8 novembre et qui ont **prestés** au moins 1 jour depuis le 8 novembre de l'année précédente.

Depuis le 1er janvier 1994, cette prime est indexée relativement à l'indice du mois précédent le paiement.

Cette disposition n'est plus d'application depuis la convention 2005-2006.

L'évolution de la prime a été la suivante :

EUR

-

1993 :	57,51
1994 :	58,08
1995 :	58,65
1996 :	59,84
1997 :	61,03
1998 :	61,65
1999 :	70,92
2000 :	72,68
2001 :	74,54
2002 :	75,51
2003 :	76,71
2004 :	78,03
2005 :	78,03
2006 :	78,03
2007 :	78,03
2008 :	78,03

Le jour des 4 couronnés (8 novembre) est reporté, s'il tombe un samedi ou un dimanche.

CHAPITRE VIII. *Travail du samedi*

Art. 21. Le travailleur, appelé par l'employeur à prester le samedi à partir de 6 heures du matin bénéficie d'un sursalaire de 35 p.c, à l'exclusion :

- a) du personnel travaillant en régime de 6 jours/semaine;
- b) du personnel travaillant à 3 pauses, pour lequel le salaire se calcule sur un temps maximum de 40 heures/semaine;
- c) du personnel travaillant le samedi en heures supplémentaires et bénéficiant du sursalaire légal.

CHAPITRE IX.

Remboursement des frais de transport

Art. 22. Sans préjudice de l'application des dispositions légales, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, les travailleurs bénéficient d'une indemnité indexée de 0,0813 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice 104,17.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de :

- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 38 heures/semaine.

En cas d'utilisation des transports en commun et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,0813 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 25 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à 60 p.c. du coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun. Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19.

En cas d'utilisation de son propre moyen de transport et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,0813 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 25 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à 50 % de l'intervention patronale dans le coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun.

Pour les travailleurs qui se déplacent en vélo, le remboursement des frais de déplacement s'effectuera suivant les dispositions légales.

Art. 23. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE X. *Sécurité d'emploi*

Art. 24. Les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de prendre les dispositions adéquates afin de ne pas altérer le niveau actuel de l'emploi.

Au cas où la situation économique se dégraderait, les employeurs s'engagent à établir, dans la mesure du possible, 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 doit être confrontée à des difficultés économiques graves, sa direction informe préalablement les responsables syndicaux et prend leur avis sur les mesures qu'elle juge devoir prendre sur le plan social.

Lors de la concertation qui s'en suivra, les partenaires recommandent 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 XI. *Durée du travail*

Art. 25. Depuis le 1er juillet 2005, quatre régimes de travail existent :

- a) régime de travail de 40 heures/semaine avec octroi de 18 jours de repos compensatoires;
- b) régime de travail de 39 heures/semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires;
- c) régime de travail de 38 heures/semaine avec octroi de 6 jours de repos compensatoires;
- d) régime de 37 heures/semaine sans octroi de jours de repos compensatoire.

Sont assimilées à des heures de travail effectif :

- les heures consacrées à l'accomplissement des missions syndicales ;
- la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation;
- les heures d'études, de formation syndicale et de formation aux conseils d'entreprise, limitées à un maximum de 80 heures;
- les heures de travail perdues à la suite d'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence de 480 heures par an;
- les accidents de plus de 30 jours civils sont payés par l'assurance (prime de fin d'année comprise), ne sont pas assimilés et ne sont pas comptabilisés dans les 480 heures par an, pour la durée qui excède les 30 jours;
- les accidents de moins de 30 jours civils sont assimilés par l'employeur;
- les heures de travail perdues par suite de maladie, à concurrence de 400 heures par an;
- les jours de chômage;
- les règlements particuliers et spécifiques dans les différentes entreprises sont toujours d'application.

N'est pas assimilée à des heures de travail effectif :

la maladie de moins de 15 jours ouvrables consécutifs.

CHAPITRE XII. *Indemnité de formation*

Art. 26. Une indemnité de formation d'un montant de 120,27 EUR est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2007, augmentée de 5,5 p.c. pour frais administratifs.

En 2008, cette indemnité reste fixée à 120,27 EUR, payable dans le courant de l'année (en sus les frais administratifs).

Conformément au chapitre XVII de la présente convention collective de travail, ces indemnités seront versées au « Fonds social des ouvriers carriers ».

CHAPITRE XIII.

Mission et formation syndicale

Art. 27. Le crédit accordé pour les cours de formation est de 5 jours par année et par délégué effectif ou suppléant au comité de sécurité et d'hygiène et au conseil d'entreprise.

Ce crédit forme un total qui peut être utilisé par les organisations syndicales en accord avec les employeurs représentés en sous-commission paritaire.

Les délégués disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leurs missions syndicales.

Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.

La mission syndicale extérieure sera élargie en vue de permettre aux délégués d'assister à des funérailles de parents et alliés au premier degré d'un travailleur et ce quel que soit le statut de ce dernier.

En cas de mission interne, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

CHAPITRE XIV.

Indemnités d'accidents du travail

Art. 28. Les indemnités d'accidents de travail seront payées dès que l'organisme assureur aura reconnu l'accident et aux mêmes périodes que le paiement des salaires.

CHAPITRE XV. *Assurance hospitalisation*

Art. 29. A concurrence d'un montant annuel de 70,08 EUR par travailleur ayant une ancienneté minimum d'un an dans le secteur, l'employeur s'engage à souscrire une assurance hospitalisation sectorielle (contrat collectif).

Les employeurs interviennent, durant la durée de la présente convention collective de travail, pour 75,00 EUR dans la franchise, à raison d'une intervention par année sinistre. Les employeurs s'engagent d'une part à discuter avec la direction de l'organisme assureur de manière à régler les divers dysfonctionnements découlant de cette assurance et d'autre part à en renégocier les conditions, de manière groupée avec les entreprises de Soignies, afin d'améliorer la couverture de l'assurance hospitalisation.

Il y a étendue de la garantie aux prépensionnés avec les modalités de franchise similaires aux travailleurs actifs, sur la base d'un volontariat, au plus tard à la date de la prise de la prépension.

CHAPITRE XVI. *Chèque-cadeau*

Art. 30. Chaque année, chaque travailleur inscrit au registre du personnel le 27 septembre et ayant presté 1 jour dans l'année de référence, bénéficiera d'un chèque-cadeau d'une valeur de 37,18 EUR,

CHAPITRE XVII.

Prime syndicale

Art. 31. Depuis 2001, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier 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 130,76 EUR l'an, frais administratifs compris, par travailleur effectif inscrit au registre du personnel ainsi que pour les prépensionnés au 31 décembre précédent.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 128,73 EUR. Ces montants ne sont pas indexés.

Art. 32. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Toute action ayant pour effet la non observance des points cités à l'alinéa 1er du présent article peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la décision de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 33. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des trois organisations syndicales reconnues et occupées dans les carrières de petit granit le 31 décembre ainsi qu'aux travailleurs pensionnés, aux travailleurs prépensionnés, aux travailleurs licenciés pour raisons économiques, aux travailleurs accomplissant leur service militaire, aux travailleurs en formation individuelle dans l'entreprise et aux ayants droit des travailleurs décédés pendant l'exercice de référence.

Art. 34. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis pour approbation, une fois par an, et au plus tard le 1er juin, à l'examen du représentant des employeurs et à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

CHAPITRE XVIII.*Chômage pour cause de gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques*

Art. 35. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à charge de l'employeur, au paiement d'une indemnité journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, par suite de gel, neige ou verglas et/ou pour des raisons d'ordre économique.

A partir du 1er juillet 2003, l'indemnité complémentaire au chômage garantit 90 p.c. du salaire journalier net. Pour les travailleurs n'ayant pas droit aux allocations de chômage, les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de les employer à différentes tâches adaptées aux circonstances du moment. Au cas où ils ne peuvent être occupés, l'indemnité complémentaire sera calculée par rapport à une allocation de chômage théorique, c'est-à-dire celle qu'ils auraient touchée comme ayant droit.

Art. 36. La décision d'arrêter ou de ne pas arrêter le travail, est prise par l'employeur (en cas d'arrêt, communiqué au personnel par affichage habituel) qui apprécie les difficultés de travail et prend toutes les informations possibles à l'intérieur et à l'extérieur de la société sur l'évolution probable des conditions techniques et climatiques.

En cas de contestation, cette décision est prise après contact direct avec le délégué ouvrier principal accompagné - là où il en existe - d'un délégué du comité de sécurité et d'hygiène et, si nécessaire, après réunion paritaire des délégués des employeurs et des ouvriers des entreprises du bassin. Cette réunion est convoquée d'urgence, le jour même si possible.

Lorsque la décision d'arrêt de travail survient, l'information est disponible sur le répondeur téléphonique prévu à cet effet au plus tard à 21 heures. La procédure de rappel du personnel en cas de chômage pour cause d'intempéries sera améliorée.

La décision de reprise du travail et la date de cette reprise sont communiquées au personnel selon la même procédure.

Art. 37. Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation partielle ou totale des moyens de transport, la suspension du travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, ne peuvent donner lieu au paiement de l'indemnité si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 38. L'indemnité journalière citée à l'article 35 n'est due aux ouvriers visés par la présente convention que si, pendant les heures précédant immédiatement l'arrêt de travail (par exemple : la veille), ils ont personnellement montré la bonne volonté nécessaire dans les conditions climatiques rendues difficiles par la neige, le gel ou le verglas.

En particulier, en cas de neige et/ou verglas survenant durant ces heures, le personnel doit avoir accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre d'effectuer le travail jusqu'à l'arrêt ordonné par l'employeur. Ces prestations doivent s'exécuter dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 39. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries de gel, de neige ou de verglas survenant en période de grève ou de **lock-out**.

Art. 40. En cas de nécessité et sans qu'il y soit toutefois recouru systématiquement, l'employeur a la possibilité d'occuper les travailleurs visés à l'article 35 dans un autre secteur non atteint par les intempéries et/ou non atteint par les raisons économiques et à des occupations conformes à leurs capacités.

Art. 41. Un complément d'allocation, calculé sur 2,5 p.c. du salaire normal journalier net est payé en cas de chômage pour intempéries uniquement (c'est-à-dire en cas de gel, neige ou verglas).

Ce complément compense l'effet de non assimilation des journées perdues pour intempéries par la "Caisse de vacances annuelles" pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Ce complément est payé lors de la première paie qui suit le 30 juin.

Cette allocation est majorée de 5 p.c. du salaire normal journalier net pour les ouvriers bénéficiant, au moment des intempéries, d'un salaire inférieur à celui de la première catégorie du barème des salaires.

Art. 42. Les travailleurs visés à l'article 35 ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

- a) qu'ils soient demeurés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt du travail dans l'entreprise;
- b) qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'indemnité remis un préavis de rupture du contrat de travail, ou reçu congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 43. L'allocation est payée directement au travailleur par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 44. Durée de l'indemnisation

Les allocations fixées au chapitre XVIII sont dues à concurrence d'un maximum de 120 jours ouvrables en régime de cinq jours par semaine par année civile.

CHAPITRE XIX. *Congés d'ancienneté*

Art. 45. Un jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 8 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis un jour par 5 années d'ancienneté (4 fois, après 13, 18, 23, 28 ans) avec un maximum de 5 jours par an. Les malades de longue durée sont exclus du bénéfice de ce congé.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires et les travailleurs à contrat à durée déterminée, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

Si le travailleur quitte une entreprise pour une autre entreprise du présent secteur, avec une interruption de moins de 8 jours, et quel que soit le statut du travailleur, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

CHAPITRE XX. *Cas de décès*

Art. 46. Une indemnité de 2 974,72 EUR sera versée à la personne prenant en charge les frais des funérailles d'un travailleur décédé des suites d'un accident de travail, ou sur le chemin du travail.

La personne bénéficiaire fournira un certificat de décès et une attestation de la mutuelle certifiant qu'elle est bien bénéficiaire.

CHAPITRE XXI. *Travail et famille*

Art. 47. Il est fait référence pour le crédit-temps aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003.

En matière de crédit-temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer dès le 1er janvier 2003 la convention collective de travail n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, parue au Moniteur belge du 5 mars 2002, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter conclue le 10 juillet 2002 au Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 2002, parue au Moniteur belge le 5 octobre 2002.

CHAPITRE XXII.

Limitation de l'utilisation de firmes extérieures

Art. 48. Les partenaires sociaux entendent privilégier l'occupation des travailleurs dans le secteur.

Les travaux habituellement à caractère permanent ne seront pas, dans la mesure du possible, sous-traités.

En cas où des difficultés apparaîtraient en terme d'affectation, les employeurs s'engagent à rediscuter la sous-traitance et s'engagent à proposer un reclassement adapté, moyennant formation du personnel.

Les directions des entreprises, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise.

Les directions procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants connus et planifiés.

Les modalités particulières du processus d'information et du contenu de l'information seront précisées localement en veillant à respecter les pratiques déjà existantes.

La convention collective de travail n° 53, conclue au sein du Conseil national du travail sera respectée (arrêté royal du 2 avril 1993, Moniteur belge du 29 avril 1993).

CHAPITRE XXIII.

Promotion de l'emploi

Art. 49. Les parties conviennent d'affecter en 2007, 0,40 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale au profit du "Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

Ce montant reste fixé à 0,40 p.c. en 2008.

Les missions du CEFOMEPI pourront être élargies à la formation technique et de maintenance à concurrence de 0,15 p.c. pour une formation spécifique à l'entreprise.

Art. 50. Les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 23 juin 2005 fixant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières (arrêté royal du 5 août 2006), non modifiées par les articles de la présente convention sont prorogées aux mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2008.

CHAPITRE XXIV. *Chèques-repas*

Art. 51. Un chèque-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur

Depuis le 1er avril 2003, la valeur faciale du chèque repas est fixée à 4,29 EUR.

La participation du travailleur sera de 1,09 EUR par chèque-repas.

Cette participation sera retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le chèque-repas sera délivré au nom du travailleur. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des chèques-repas ainsi que les données y relatives figureront au compte individuel du travailleur.

Chaque chèque-repas mentionnera clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Celles-ci restent d'application pour les entreprises ayant des dispositions plus favorables.

CHAPITRE XXV. *Cadre légal*

Art. 52. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'accord interprofessionnel couvrant la période 2007 - 2008 et dans la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

CHAPITRE XXVI. *Clause de paix sociale*

Art. 53. La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention.

CHAPITRE XXVII.

Reconduction des accords antérieurs

Art. 54. Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail, restent d'application.

CHAPITRE XXVIII. *Durée de validité*

Art. 55. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.