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

Neerlegging-Dépôt: 30/06/2011
Regist.-Enregistr.: 27/07/2011
N°: 104902/CO/102.01

Convention collective de travail du 6 juin 2011

Prépension conventionnelle à 56 ans

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique 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 les ouvrières.

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. Les dispositions de la présente convention collective de travail sont conclues en application du chapitre 7 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur belge du 28 avril 2011).

Art. 3. En exécution de la section VI du chapitre III 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) et sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle est admis dans ce secteur à partir du 1er janvier 1999 pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 56 ans entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012 et qui a 20 ans de régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail numéro 46, conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 4. a) L'âge de la prépension des travailleurs qui peuvent se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, est ramené à 56 ans depuis 1999.

b) Pour les modalités d'application de cette carrière professionnelle, l'assimilation des périodes de chômage complet est limitée à un maximum de 5 ans.

Art. 5. L'application des différentes dispositions des articles 3 et 4 est soumise aux conditions suivantes :

a) la prépension à 56 ans sera accordée pour autant que les travailleurs puissent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises;

b) pour les prépensionnés, il y a obligation de remplacement.

Art. 6. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Art. 7. Complément patronal

Le montant net mensuel de référence est calculé sur la base du salaire brut annuel théorique c'est-à-dire 169 heures par mois x le salaire horaire de référence x 12 mois et diminué des cotisations personnelles d'Office national de sécurité sociale et de précompte professionnel, conformément à la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail, augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques repas et de la prime de fin d'année.

Sans automaticité pour les travailleurs ayant moins de 15 années d'ancienneté dans le secteur, le complément patronal est de 70 p.c. de la différence entre le net de référence et l'allocation de chômage.

Automaticité pour les travailleurs ayant 15 années d'ancienneté ou plus dans le secteur, le complément patronal est de 80 p.c. de la différence entre le net de référence et l'allocation de chômage.

Calcul du salaire horaire de référence

Celui-ci inclut le salaire horaire de base, les primes de qualification, les primes d'équipe, les primes de graissage, les primes de productivité et autres primes diverses (ne sont pas compris les sursalaires aux heures supplémentaires, aux heures de samedi, aux intempéries et au travail pendant la fermeture annuelle). Sont intégrés en outre au calcul la prime de fin d'année, la part patronale des tickets repas, le simple pécule et la ½ du double pécule de vacances.

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.