



## Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur

*Convention collective de travail du 4 mai 2009*

Conditions de rémunérations

### CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

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

Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers et ouvrières.

### CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. § 1er. Sont considérés comme "qualifiés" :

les rocteurs;

les opérateurs polyvalents de haveuse et scieurs à fil ;

les mineurs;

les tailleurs de pierre manuels;

les ouvriers de maintenance (forgerons, mécaniciens, soudeurs, électriciens, magasiniers,...);

les opérateurs de concasseurs;

les débiteurs-finisieurs, façonnant des pierres à mesures finies d'après croquis;

les ciseleurs à la machine qui ont la qualification de tailleurs de pierres;

les opérateurs de pelles ou de bulldozers, qui possèdent le minimum de connaissance nécessaire pour en assurer la maintenance journalière.

§ 2. Sont considérés comme "spécialisés" :

les scieurs diamantés;  
les opérateurs de haveuse;  
les scieurs à lames;  
les opérateurs de ponts;  
les foreurs sans utilisation d'explosifs;  
les cliveurs;  
les préposés de chargement au concassage;  
les polisseurs;  
les débiteurs;  
les ciseleurs;  
les conducteurs d'autres engins mécaniques autres que ceux définis à la catégorie des "qualifiés";  
les assistants des ouvriers de maintenance.

§ 3. Sont considérés comme "spécialisés" :

les ouvriers qui travaillent sous la surveillance et la responsabilité d'un ouvrier qualifié et ce, jusqu'au moment où ils atteignent le niveau de qualification leur permettant d'effectuer eux-mêmes et sous leur propre responsabilité, les travaux normaux relevant de l'exercice d'une profession qualifiée.

§ 4. Sont considérés comme "manoeuvres":

les ouvriers qui ne disposent pas d'expérience utile pour être classés dans l'une ou l'autre des deux catégories définies ci-dessus.

Art. 3. L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant d'une catégorie inférieure conserve son salaire habituel.

L'ouvrier appelé à exercer occasionnellement des fonctions relevant d'une catégorie supérieure obtient, pendant cette période, le salaire y afférent pour autant qu'il effectue normalement le travail auquel il est momentanément affecté.

Art. 4. Les salaires horaires minimums barémiques et effectifs sont augmentés de 0,06 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et de 0,06 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

	EUR
Manceuvre	12,1006

Après 3 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé.

	EUR
Spécialisé	12,2560

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer spécialisé +

	EUR
Spécialisé +	12,4218

Les salaires horaires minimums brut des spécialisés + 5 ans sont augmentés de 0,09 EUR au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Après 2 ans maximum dans la fonction, évaluation par l'employeur pour passer qualifié.

	EUR
Qualifié :	
- 0 an	12,7240
- 3 ans	12,2544
- 5 ans	12,3608

Evolution en fonction de l'ancienneté

Qualifié + :	EUR
--------------	-----

- 0an	13,4669
- 3 ans	13,9451
- 5 ans	13,9541

Les salaires horaires minimum bruts des qualifiés + 5 ans sont respectivement augmentés de 0,09 EUR .

Décision de l'employeur

#### CHAPITRE IV. *Travail en équipes ou à "horaire décalé"*

Art. 5. A partir du 1er avril 2009, sans préjudice des dispositions de l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives reçoivent une prime de 0,4030 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 0,9568 EUR par heure. Les prestations effectuées entre 6 et 14 heures donnent droit à une prime de 0,3465 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement suivant un "horaire décalé", les ouvriers reçoivent une prime de 0,5870 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 17 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 0,9568 EUR par heure.

Lorsque le travail est effectué occasionnellement en équipes, les ouvriers reçoivent une prime de 0,5870 EUR par heure pour les prestations effectuées entre 14 et 22 heures. Les prestations effectuées entre 22 et 6 heures donnent droit à une prime de 0,9568 EUR par heure.

La prime pour travail en équipes ou en "horaire décalé" est distincte du salaire proprement dit et renseignée comme telle au compte individuel de l'ouvrier.

## CHAPITRE V. *Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation*

Art. 6. Les salaires fixés à l'article 4, ainsi que le supplément et les primes définis à l'articles 5 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.

Art. 7. Les salaires, le supplément et les primes visés à l'article 6 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.

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

Art. 8. Le premier indice-pivot à la hausse est fixé à 112,03.

Les pivots successifs suivants à la hausse sont donc : 113,15 - 114,28 - ...

Art. 9. Les variations des salaires, suppléments et primes visés à l'article 7 prennent cours le premier jour du mois suivant, dès que l'indice a dépassé un des indices-pivots; ces salaires, suppléments et primes ne se modifient plus tant qu'un nouveau pivot n'a pas été franchi.

## CHAPITRE VI. *Prime pour la fête de "Sainte-Barbe"*

Art. 10. La prime de la "Sainte-Barbe" est assimilée au paiement d'un jour férié légal. Elle est payée aux ouvriers qui remplissent les conditions requises pour le paiement d'un jour férié légal.

## CHAPITRE VII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Pour l'année 2009, il est octroyé une prime de fin d'année correspondant à 6 p.c. des salaires bruts promérités, à l'exclusion de la prime de fin d'année, pendant la période de référence qui s'établit du 1er novembre 2008 au 31 octobre 2009.

Pour l'année 2010, la période de référence s'établit du 1er novembre 2009 au 31 octobre 2010.

Les ouvriers qui quittent l'entreprise touchent la prime au prorata des salaires bruts promérités dans la période de référence.

Art. 12. La prime de fin d'année est payée au plus tard le 25 décembre de l'année en cours.

Art. 13. En cas de litige pour le paiement de la prime de fin d'année au cas par cas, il sera fait appel au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur qui agira en conciliateur.

#### CHAPITRE VIII. *Remboursement des frais de transport*

Art. 14. Les employeurs interviennent dans les frais de transport des ouvriers qui utilisent un moyen de transport personnel.

Art. 15. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 75 p.c. du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue par la route 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.

Art. 16. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

#### CHAPITRE IX. *Durée du travail*

Art. 17. La durée du travail reste fixée à 38 heures par semaine. Pour l'application de la présente convention collective de travail, sont assimilés à des jours de travail, les jours fériés, les jours de petit chômage, ceux donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti, ceux consacrés à la formation syndicale et la promotion sociale, ainsi que les jours de récupération.

Dans les entreprises où les prestations sont de 40 heures par semaine, il est octroyé 12 jours de repos compensatoires.

## CHAPITRE X. *Prime syndicale*

Art. 18. A partir de 2009, 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 135 EUR l'an et par travailleur effectif inscrit au registre du personnel au 31 décembre précédent, ainsi que pour les prépensionnés.

Si le travailleur inscrit au 31 décembre de l'année ne compte pas une année complète, il sera payé une prime au prorata temporis avec un minimum de 6 mois.

Si le travailleur n'est plus inscrit au 31 décembre de l'année mais a presté dans l'entreprise, il sera versé au prorata temporis.

Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Pour tout travailleur absent plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds précité.

Le montant précité permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 135 EUR.

Art. 19. 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.

Art. 20. Toute action ayant pour effet la non observance de l'article 24 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. 21. 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 organisations syndicales signataires de la présente convention.

Art. 22. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis une fois par an, à l'examen du représentant des employeurs cependant que l'administration des mines effectue éventuellement des contrôles de déclarations et cotisations des employeurs.

#### CHAPITRE XL *Fin de carrière*

Art. 23. Pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, confrontés à un problème médical ou autre ne leur permettant plus de poursuivre leur activité et qui de ce fait sont licenciés par leur employeur et pour autant qu'ils aient 20 années dans le secteur, il sera accordé par le fonds de sécurité d'existence, sur décision du conseil d'administration, une indemnité complémentaire mensuelle correspondant à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage au moment du départ. Cette indemnité est octroyée jusqu'à maximum 65 ans et est liée à la perception des allocations de chômage.

Si nécessaire une négociation pourra avoir lieu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de litige, il sera fait appel au président de la sous-commission paritaire qui agira en conciliateur.

#### CHAPITRE XII.

##### *Indemnité en cas de chômage pour cause de gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques*

Art. 24. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers visés à l'article 1er ont droit, à charge de leur employeur, au paiement d'une allocation journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, par suite de gel, de neige ou de verglas et/ou pour des raisons d'ordre économique.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur, en accord avec la délégation syndicale ou, à son défaut, avec la majorité du personnel, décide de l'opportunité de l'arrêt total ou partiel du travail pour les causes énumérées à l'alinéa 1er du présent article, de la date de cet arrêt et de la date de la reprise totale ou partielle du travail.



Cependant en cas de décision de suspension de travail intervenant pendant le week-end, celle-ci est portée à la connaissance du personnel par l'émission française du journal parlé de la "Radio télévision belge" (émission de 17 heures et/ou 19 heures, la veille du jour où le travail aurait dû normalement reprendre, c'est-à-dire en général le dimanche).

Art. 25. La décision concernant la reprise du travail et la date de la reprise sont communiquées au personnel par l'émission française du journal parlé de la "Radio télévision belge" (émission de 17 heures et/ou de 19 heures).

Art. 26. Les causes étrangères à l'entreprise, telles 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'employeur, ayant dû pour ces seuls motifs étrangers arrêter le travail, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 27. 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 1er 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. 28. Le montant de l'indemnité journalière est fixé conformément aux grilles reprises en annexe.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 mars 2009, le montant journalier minimum est fixé à 8,19 EUR.

Du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 décembre 2009, le montant journalier minimum est porté à 8,44 EUR.

A partir du 1er janvier 2010, le montant journalier minimum est porté à 8,69 EUR.

Art. 29. Les journées donnant droit à l'indemnité ainsi fixée sont celles indemnisées en application de la réglementation en matière de chômage. Toutefois, l'indemnité visée par la présente convention collective de travail est aussi octroyée, toutes autres conditions étant remplies, aux ouvriers qui sont exclus du bénéfice des allocations de chômage, dans les cas suivants :

1. lorsqu'ils ne satisfont pas aux conditions de stage requises par la réglementation en matière de chômage;
2. lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans;
3. lorsqu'ils font l'objet d'une sanction dans le cadre de la réglementation en matière de chômage.

Art. 30. Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit au paiement de l'indemnité pour autant :

- a) qu'ils soient restés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt de l'entreprise;
- b) qu'ils ne comptent pas, dans l'entreprise, plus de jours d'absence injustifiée qu'ils n'ont de mois de présence, avec un maximum de neuf jours au cours des douze mois précédant l'arrêt pour cause de gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques;
- c) 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;
- d) qu'ils fournissent à l'employeur la preuve de leur chômage par toute voie de droit et notamment par la production :
  - soit de leur carte de contrôle établie par l'Office national de l'emploi;
  - soit d'un certificat du bureau local de pointage, attestant qu'ils se sont présentés au contrôle pendant la période considérée.

Art. 31. L'indemnité journalière dont mention à l'article 28 n'est due aux ouvriers visés par la présente convention collective de travail que si, pendant les heures précédant immédiatement la suspension du travail (par exemple la veille), ils ont accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre de poursuivre le travail jusqu'à la suspension ordonnée par l'employeur.

Ce travail doit s'effectuer dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 32. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries dues au gel, neige ou verglas et/ou pour raisons économiques survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 33. 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.

### CHAPITRE XIII. *Durée de Vindemnisation*

Art. 34. Les allocations fixées au chapitre XII sont dues à concurrence d'un maximum de 45 jours ouvrables en régime de travail de cinq jours par semaine pour l'exercice 2009. Il en est de même pour 2010. Le fonds de sécurité d'existence affectera un montant pour compléter l'indemnité de sécurité d'existence pour les entreprises confrontées à un chômage économique plus important.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 mars 2009, la grille en annexe est établie portant d'un montant journalier minimum de 8,19 EUR évoluant en fonction du nombre de personnes à charge et du salaire horaire pour atteindre un montant maximum de 11,66 EUR par jour.

Du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 décembre 2009, la grille en annexe est établie partant d'un montant journalier minimum de 8,44 EUR évoluant en fonction du nombre de personnes à charge et du salaire horaire pour atteindre un montant maximum de 11,91 EUR par jour.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la grille en annexe est établie partant d'un montant journalier minimum de 8,69 EUR évoluant en fonction du nombre de personnes à charge et du salaire horaire pour atteindre un montant maximum de 12,16 EUR par jour.

### CHAPITRE XIV. *Remboursement formation*

Art. 35. Un montant annuel de 49,58 EUR par travailleur sera versé au fonds social suivant les modalités de la prime syndicale.

### CHAPITRE XV. *Travail intérimaire et sous-traitance*

Art. 36. Les entreprises s'engagent à ne recourir au travail intérimaire que conformément à la législation en la matière.

Si au-delà de la période de quinze jours d'engagement, l'employeur désire maintenir l'intérimaire, il devra obligatoirement solliciter l'accord des organisations syndicales représentées au sein de la présente sous-commission paritaire.

## CHAPITRE XVI. *Suppression du jour de carence*

Art. 37. Depuis l'année 1997, il y a suppression du premier jour de carence de la première maladie par semestre.

## CHAPITRE XVII. *Intervention en cas de maladie longue durée*

Art. 38. Les ouvriers qui comptent une ancienneté de minimum 2 ans, bénéficient, en cas de maladie d'au moins 30 jours calendriers consécutifs, d'une indemnité complémentaire de 74,37 EUR.

## CHAPITRE XVIII. *Formation et formation des jeunes*

Art. 39. La formation en alternance sera favorisée par :

- l'instauration de contrat d'apprentissage industriel;
- l'instauration de conventions emploi-formation.

Des conventions d'encadrement seront négociées au niveau des entreprises, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire, et approuvées par la sous-commission paritaire.

Art. 40. En application de l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2009 -2010, les parties conviennent d'accroître de 5 p.c. le taux de participation aux formations.

L'objectif peut être rencontré par le recours à des PFI (Plan formation insertion), la formation en alternance, la formation continuée du personnel en interne, le congé éducation payé, des stages en collaboration avec le Forem et les établissements scolaires.

Dans ce cadre, les priorités seront définies dans le cadre de la convention cadre avec la Région Wallone et la Communauté Française concernant la formation et l'insertion socio-professionnelle (cfr. texte en annexe).

Le fonds de formation est chargé d'assurer le contrôle de l'effort réalisé et de faire rapport à la sous-commission paritaire. Les modalités de contrôle seront définies par le conseil d'administration du fonds de formation.

## CHAPITRE XX. *Mesures de promotion de l'emploi*

Art. 41. Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, le présent secteur s'engage à :

- a) l'instauration d'un droit à la prépension à mi-temps à 55 ans;
- b) l'instauration d'un droit à la prépension à 56 ans ;
- c) l'instauration d'un droit à la prépension 56 ans et 40 ans de carrière et avoir travaillé un trimestre avant l'âge de 17 ans (convention n° 92 du Conseil national du travail) ;
- d) la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires.

Ces quatre mesures feront l'objet de conventions d'encadrement, signées par les secrétaires régionaux des organisations interprofessionnelles représentées au niveau de la sous-commission paritaire, et approuvées par la sous-commission paritaire.

## CHAPITRE XXII. *Garantie du volume global de l'emploi*

Art. 42. a). Les employeurs s'engagent à maintenir le volume global de l'emploi, sur base de l'effectif au 31 décembre 2008, durant la présente convention collective de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée indéterminée sera favorisé.

En cas de problèmes, il y aura concertation avec les permanents syndicaux.

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques sans concertation préalable avec les organisations syndicales.

Le recours aux contrats à durée indéterminée sera favorisé.

b). Les employeurs s'engagent à procéder avec les organisations syndicales à une concertation et une évaluation des conditions de travail en vue de prévenir la sécurité sur les lieux de travail ainsi que le respect des conditions d'hygiène pour les travailleurs. Cette démarche s'inscrit suite au départ des délégués ouvriers. Un plan cadre d'action annuel en matière de sécurité et d'hygiène sera établi au niveau du secteur pour le 31 décembre 2010 au plus tard.

## CHAPITRE XXIII. *Innovation et recherche en développement*

Art. 43. Conformément à l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2007-2008, les parties conviennent qu'en vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs - sur base de leurs préoccupations et de leur expérience -, le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour de la sous-commission paritaire en vue d'un dialogue sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

CHAPITRE XXIV. *Embauche, intégration ou maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident (de travail) ou une maladie (professionnelle)*

Art. 44. A la condition expresse d'une d'ancienneté de dix ans dans le secteur, une concertation pour le reclassement interviendra entre les parties.

CHAPITRE XXV. *Assurance hospitalisation*

Art. 45. Les parties examineront la situation dans le secteur au travers du fonds de sécurité.

CHAPITRE XXVI. *Crédit temps*

Art. 46. La convention collective de travail n° 77bis du Conseil national du travail sera d'application.

CHAPITRE XXV. *Validité*

Art. 45. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an.jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail.

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

Annexe à la convention collective de travail du 4 mai 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur, relative aux conditions de rémunérations

Complément patronal journalier en cas de chômage partiel à partir du 1er janvier 2009 au 31 mars 2009

Grille forfaitaire

-

Taux horaire EUR	Enfants à charge						
	EUR 0	EUR 1	EUR 2	EUR 3	EUR 4	EUR 5	EUR 6
6,25	8,19	8,19	8,19	8,19	8,19	9,25	9,25
6,37	8,19	8,19	8,19	8,19	8,19	10,05	10,05
6,47	8,19	8,19	8,19	8,19	8,19	10,92	10,92
6,59	8,19	8,19	8,19	8,19	8,19	11,66	11,66
6,72	8,19	8,19	8,19	8,19	8,19	11,66	11,66
6,84	8,19	8,19	8,19	8,19	9,45	11,66	11,66
6,94	8,19	8,19	8,19	8,19	9,98	11,66	11,66
7,06	8,19	8,19	8,19	8,19	10,52	11,66	11,66
7,19	8,19	8,19	8,19	8,19	10,94	11,66	11,66
7,31	8,19	8,19	8,19	8,76	11,54	11,66	11,66
7,41	8,19	8,19	8,19	9,30	11,66	11,66	11,66
7,54	8,19	8,19	8,19	9,83	11,66	11,66	11,66
7,66	8,19	8,19	8,19	10,37	11,66	11,66	11,66
7,78	8,19	8,19	8,19	10,89	11,66	11,66	11,66
7,88	8,19	8,19	8,56	11,41	11,66	11,66	11,66
8,01	8,19	8,19	9,11	11,66	11,66	11,66	11,66
8,13	8,19	8,19	9,60	11,66	11,66	11,66	11,66
8,25	8,19	8,84	10,37	11,66	11,66	11,66	11,66
8,35	8,19	9,31	10,59	11,66	11,66	11,66	11,66
8,48	8,93	9,83	10,81	11,66	11,66	11,66	11,66
8,60	9,41	10,32	11,61	11,66	11,66	11,66	11,66
8,68	9,80	10,67	11,66	11,66	11,66	11,66	11,66

## Complément patronal journalier en cas de chômage partiel du 1er avril 2009 au 31 décembre 2009.

## Grille forfaitaire

-

Taux horaire EUR	Enfants à charge						
	EUR 0	EUR 1	EUR 2	EUR 3	EUR 4	EUR 5	EUR 6
6,25	8,44	8,44	8,44	8,44	8,44	9,50	9,50
6,37	8,44	8,44	8,44	8,44	8,44	10,30	10,30
6,47	8,44	8,44	8,44	8,44	8,44	11,17	11,17
6,59	8,44	8,44	8,44	8,44	8,44	11,91	11,91
6,72	8,44	8,44	8,44	8,44	8,44	11,91	11,91
6,84	8,44	8,44	8,44	8,44	9,70	11,91	11,91
6,94	8,44	8,44	8,44	8,44	10,23	11,91	11,91
7,06	8,44	8,44	8,44	8,44	10,77	11,91	11,91
7,19	8,44	8,44	8,44	8,44	11,91	11,91	11,91
7,31	8,44	8,44	8,44	9,01	11,91	11,91	11,91
7,41	8,44	8,44	8,44	9,55	11,91	11,91	11,91
7,54	8,44	8,44	8,44	10,08	11,91	11,91	11,91
7,66	8,44	8,44	8,44	10,62	11,91	11,91	11,91
7,78	8,44	8,44	8,44	11,14	11,91	11,91	11,91
7,88	8,44	8,44	8,81	11,66	11,91	11,91	11,91
8,01	8,44	8,44	9,36	11,91	11,91	11,91	11,91
8,13	8,44	8,44	9,85	11,91	11,91	11,91	11,91
8,25	8,44	9,09	10,62	11,91	11,91	11,91	11,91
8,35	8,44	9,56	10,84	11,91	11,91	11,91	11,91
8,48	9,18	10,08	11,06	11,91	11,91	11,91	11,91
8,60	9,66	10,57	11,86	11,91	11,91	11,91	11,91
8,68	10,05	10,92	11,91	11,91	11,91	11,91	11,91



Complément patronal journalier en cas de chômage partiel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010

Grille forfaitaire

Taux horaire	Enfants à charge							
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	0	1	2	3	4	5	6	
6,25	8,69	8,69	8,69	8,69	8,69	9,75	9,75	
6,37	8,69	8,69	8,69	8,69	8,69	10,55	10,55	
6,47	8,69	8,69	8,69	8,69	8,69	11,42	11,42	
6,59	8,69	8,69	8,69	8,69	8,69	12,16	12,16	
6,72	8,69	8,69	8,69	8,69	8,69	12,16	12,16	
6,84	8,69	8,69	8,69	8,69	9,95	12,16	12,16	
6,94	8,69	8,69	8,69	8,69	10,48	12,16	12,16	
7,06	8,69	8,69	8,69	8,69	11,02	12,16	12,16	
7,19	8,69	8,69	8,69	8,69	11,44	12,16	12,16	
7,31	8,69	8,69	8,69	9,26	12,04	12,16	12,16	
7,41	8,69	8,69	8,69	9,80	12,16	12,16	12,16	
7,54	8,69	8,69	8,69	10,33	12,16	12,16	12,16	
7,66	8,69	8,69	8,69	10,87	12,16	12,16	12,16	
7,78	8,69	8,69	8,69	11,39	12,16	12,16	12,16	
7,88	8,69	8,69	9,06	11,91	12,16	12,16	12,16	
8,01	8,69	8,69	9,61	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,13	8,69	8,69	10,10	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,25	8,69	9,34	10,87	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,35	8,69	9,81	11,09	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,48	9,43	10,33	11,31	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,60	9,91	10,82	12,11	12,16	12,16	12,16	12,16	
8,68	10,30	11,17	12,16	12,16	12,16	12,16	12,16	

Annexe à la convention collective de travail du 4 mai 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur, relative aux conditions de rémunérations

Convention en collaboration en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'enseignement dans le secteur des carrières (S.C.P. 102.02 et 102.04) en application de la convention cadre

Cette convention se déclinera en conventions spécifiques :

- une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - Forem
- » une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.02 102.04 - Enseignement secondaire
- une convention Région Wallone - Fonds de formation S.C.P. 102.01 102.04 - Enseignement de Promotion sociale.

Chaque convention spécifique reprend les principaux objectifs de la convention cadre.

Chaque convention s'articule autour des 11 axes définis dans la convention cadre mais prend plus particulièrement en compte les axes suivants :

- 1) La promotion et la valorisation des métiers du secteur en collaboration avec le Forem et l'enseignement en s'appuyant sur l'asbl Le Maillet d'or au travers notamment de TecniPierre et la Fête de la Pierre.
- 2) La définition des programmes de formation en relation avec les différents métiers en vue d'alimenter la CCPQ.
- 3) L'augmentation des stages en entreprise en relation avec le Forem pour les stagiaires en formation et le PFI ; en relation avec l'enseignement pour la qualification technique et professionnelle dans le plein exercice et la formation en alternance.
- 4) Le développement des formations en langues en collaboration avec la maison des langues de la Province de Liège.
- 5) Procéder au niveau du Fonds de formation à une analyse régulière du marché de l'emploi, des besoins en main d'oeuvre pour les différents métiers et une adaptation au minimum semestrielle des actions du Fonds de formation en relation avec les partenaires.
- 6) Renforcer sur base de l'analyse du Fonds de formation la communication au Forem des offres d'emploi des entreprises du secteur.
- 7) Renforcer la formation des demandeurs d'emploi en visant l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi pour tous les publics. Des collaborations seront organisées par le Fonds de formation avec la Mire pour toucher le public des CPAS et de l'AWIPH.
- 8) Le Fonds de formation va intensifier en collaboration avec le Forem la formation continuée des travailleurs du secteur tant sur le plan technique pour suivre l'évolution de la technologie que dans le domaine des langues pour renforcer la présence du secteur au niveau de l'exportation. Une attention particulière sera réservée pour les travailleurs âgés et expérimentés pour maintenir leur employabilité en vue de favoriser la transmission de leurs connaissances aux stagiaires et aux nouveaux travailleurs.

- 9) Le Fonds de formation prendra les contacts utiles avec les centres de compétences et de technologies avancées pour examiner les possibilités de recourir à ces centres pour certaines fonctions et évaluer la possibilité de contribuer au développement et la valorisation de ceux-ci.
- 10) Le Fonds de formation s'entretiendra avec la commission de la validation des compétences pour vérifier les critères à introduire pour permettre à des travailleurs ne disposant pas d'un diplôme mais qui sont reconnus pour leur compétences dans leur métier de pouvoir faire reconnaître leur qualification au travers de la validation de leurs compétences.
- 11) Comme signalé au point 7, le Fonds de formation sollicitera la collaboration avec la Mire en vue de soutenir l'insertion professionnelle.