

Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Convention collective de travail du 29 juin 2011

Neerlegging-Dépôt: 08/07/2011
Regist.-Enregistr.: 26/08/2011
N°: 105373/CO/102.03

Conditions de travail

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 des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objet d'actualiser et de coordonner les dispositions antérieures existantes.

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

Art. 3. a) L'indice appliqué au 1er juin 2011 est de 115,40.

b) Au 1^{er} juin 2011, est octroyée une prime de 200 EUR - anticipation de l'index, sans préjudice de l'application normale de celui-ci.

c) Au 1^{er} janvier 2012, est octroyée une prime de 175 EUR - anticipation de l'index, sans préjudice de l'application normale de celui-ci.

d) Une augmentation salariale de 0,3 p.c. est appliquée à partir du 1er janvier 2012 sur les salaires et primes d'équipe effectifs.

e) Au 1er janvier 2013, il y aura octroi de 0,02 EUR sur les salaires horaires, la péréquation salariale étant appliquée dans le bassin de Lessines et Bierghes, ce qui signifie une augmentation de 0,0205 EUR par heure.

f) Une indemnité car-wash forfaitaire de 15 EUR par mois est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2011.

Art. 4. Les salaires horaires, les primes et indemnités visés aux articles 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19 et 22 sont exprimés dans la tranche d'indice au 1er juin 2011, de 115,40 à 116,55.

Art. 5. Les salaires et les primes varient en fonction de l'indice se rapportant au mois précédent, tant à la hausse qu'à la baisse, par tranche de 1 p.c. conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaire.

Indices déterminant la baisse	Indices déterminant la hausse
-	-
115,40	115,41
116,55	116,56
117,72	117,73
118,90	118,91
etc.	etc.

Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice entraînant des variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

CHAPITRE III. *Mobilité des travailleurs*

Art. 6. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure conserve le droit à sa rémunération habituelle, ou éventuellement à la moyenne du salaire aux pièces réalisées pendant cette période par le groupe ou la section où il était affecté.

Art. 7. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie supérieure perçoit pour cette période, le salaire de cette catégorie.

Art. 8. Si le travailleur déplacé est appelé pour un motif quelconque à devoir rester à son nouveau poste de travail, il est avisé de cette décision 42 jours à l'avance; à l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu'il occupe.

Art. 9. Les dispositions reprises ci-dessus aux articles 6 à 8 ne concernent pas :

- 1) les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties, ni les travaux accessoires exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires horaires convenus;
- 2) les cas des travailleurs exerçant habituellement deux ou plusieurs professions et qui sont payés normalement à des taux différents.

Exemple : travailleur du "service béton", préposé et affecté occasionnellement à des travaux de production.

CHAPITRE IV. *Demande de mutations*

Art. 10. Tout travailleur comptant au minimum 10 ans de prestation de nuit, peut demander sa mutation vers une fonction de jour avec le salaire de la nouvelle fonction, sous réserve des conditions suivantes :

- a) il doit y avoir vacance d'un poste en régime de jour (pas de création de poste pour satisfaire à la demande);
- b) adéquation des compétences et aptitudes du travailleur aux exigences du poste de jour, éventuellement une partie du budget "formation" pourra être utilisée afin de lui apporter les compétences lui permettant ainsi d'accéder à un nouvel emploi de jour;
- c) pour le remplacement du poste de nuit resté vacant, il sera fait appel en priorité aux candidatures internes (intérimaires, contrats à durée déterminée, remplacement, Rosetta, contrat à durée indéterminée), puis au marché du travail. Dans ce cas, il sera directement proposé un contrat à durée indéterminée aux travailleurs justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans la société. Tant qu'une solution n'est pas trouvée, il pourra être fait temporairement appel à la sous-traitance (avec information de la délégation syndicale).

CHAPITRE V. *Prime de nuit et prime d'horaire décalé dans les carrières de Bierghes et de Lessines*

Art. 11. Depuis le 1er juin 2011, une prime de nuit d'un montant horaire de 2,2202 EUR est payée pour les heures prestées entre 16 heures et 6 heures pour la nuit du samedi au dimanche et entre 20 heures et 6 heures pour les autres nuits.

La prime de nuit reste appliquée pour les heures prestées en heures supplémentaires par l'équipe de nuit au-delà de 6 heures du matin.

Art. 12. Depuis le 1er juin 2011, une prime d'horaire décalé d'un montant horaire de 0,6719 EUR est payée pour les heures prestées entre 6 heures et 6 heures 30 et entre 17 heures 30 et 20 heures, ainsi que le samedi entre 13 heures 30 et 16 heures, sans préjudice des lois sur la durée du travail, le repos du dimanche et les jours fériés.

Art. 13. Les primes visées aux articles 11 et 12 sont majorées comme le salaire principal pour les heures supplémentaires prestées. Elles ne s'appliquent cependant pas aux heures prestées pour travaux préparatoires et complémentaires.

Art. 14. Depuis le 1er juin 2011, en cas de décalage d'horaire, une garantie de 3,6153 EUR par jour est octroyée pour tout horaire non compris entre 6 heures 30 et 17 heures 30.

CHAPITRE VI. *Indemnité de modification d'horaire à Bierghes et à Lessines*

Art. 15. Depuis le 1er juin 2011, lorsque, exceptionnellement, un travailleur est appelé à des prestations selon un horaire inhabituel, il lui est alloué, pour ce jour, une indemnité de changement d'horaire de 3,6153 EUR.

CHAPITRE VII. *Prime de nuit et travail par équipes ou horaire décalé aux carrières de Quenast*

Art. 16. Les heures comprises entre 5 heures et 21 heures pour le travail par équipes entraînant des décalages d'horaire par rapport à l'horaire normal sont rétribuées avec un supplément horaire de 0,4505 EUR.

Art. 17. Pour le poste de nuit, une prime de nuit d'un montant de 2,1682 EUR est payable pour les heures prestées entre 20 heures 30 et 5 heures au concassage et entre 20 heures 45 et 5 heures en carrière.

Art. 18. Lorsque le travail s'effectue en deux équipes, les travailleurs disposent toujours d'un arrêt de travail pour prendre leur repas.

Cependant, par exception, les travailleurs occupés aux travaux préparatoires à la carrière mécanisée et au concassage prendront leur repas pendant les heures de prestation.

CHAPITRE VIII. *Décalage d'horaire aux carrières de Quenast*

Art. 19. Les décalages d'horaire par rapport aux heures normales demandées par la direction et entraînant des prestations avant 7 heures et après 18 heures, donnent lieu au paiement d'une prime équivalant à la prime d'équipes et ce, pour toutes les heures de prestation.

Art. 20. Les décalages d'horaire n'entraînant pas de prestations en dehors des heures comprises entre 7 heures et 18 heures ne donnent pas lieu au paiement de cette prime.

Art. 21. Les décalages d'horaire demandés par les travailleurs ne donnent pas lieu au paiement de la prime.

CHAPITRE IX. *Indemnité de descente et de remontée aux carrières de Quenast*

Art. 22. L'indemnité de descente et de remontée est fixée à 0,3108 EUR par heure prestée.



CHAPITRE X. *Heures supplémentaires aux carrières de Quenast*

Art. 23. Le travailleur travaillant en équipes et effectuant des heures supplémentaires bénéficie du supplément légal calculé sur le total de son salaire habituel et de la prime d'équipes.

CHAPITRE XI. *Services d'entretien*

Art. 24. Depuis le 1er janvier 2011, les prestations du samedi donnent droit à un sursalaire de 4,7544 EUR de l'heure (y compris le décalage horaire).

Il y a assimilation de cette prime pour les petits chômage, au sens de l'article 33 de la présente convention collective de travail.

De même, il y a comptabilisation pour la prime de fin d'année, au prorata temporis.

CHAPITRE XII. *Indemnité complémentaire de chômage*

Art. 25. Une indemnité complémentaire de chômage, dont les conditions d'octroi sont identiques à celles des allocations de chômage, est allouée pour chaque jour de chômage décidé par l'employeur, y compris le chômage d'origine économique.

Art. 26. Un plafond de 100 jours d'indemnisation par année civile et par travailleur est à respecter, avec pool par entreprise. Si un plafond est atteint, les employeurs sont d'accord pour revoir la situation avec les délégations syndicales.

Art. 27. Au 1er janvier 2011, le montant de l'indemnité s'élève en régime de cinq jours à un taux unique de 10 EUR par jour pour le travailleur.

Art. 28. L'indemnité n'est due que pour autant que le travailleur se présente au travail lors de la reprise du travail et qu'il soit en service dans le secteur depuis trois mois au moins au moment de l'arrêt donnant lieu à l'indemnisation.

Art. 29. La prime visée aux articles 25 à 28 ci-dessus est accordée également aux travailleurs licenciés pour raison économique, pour la durée du chômage et durant 100 jours maximum.

CHAPITRE XIII. *Organisation du chômage*

Art. 30. Les directions d'entreprises décident s'il y a lieu d'arrêter la production et de mettre en chômage. Le chômage est organisé par jours d'arrêt complet.

Les modalités de chômage sont en outre préalablement discutées et mises au point avec les représentants des travailleurs, y compris les permanents syndicaux.

De toute manière, les expéditions sont assurées pendant les jours d'arrêt.

CHAPITRE XIV. *Petits chômages*

Art. 31. L'application de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (publié au Moniteur belge le 11 septembre 1993), est étendue aux cohabitants.

CHAPITRE XV. *Kermesses locales*

Art. 32. A l'occasion des kermesses locales, il est octroyé deux jours payés, de la manière suivante :

- à Bierghes : 1 jour de kermesse payé et 1 jour complémentaire payé;
- à Lessines (Carrières-Unies de Porphyre) : 2 jours de fêtes locales en mai et en août, dont 1 jour payé en mai, le deuxième jour est non payé. La date du troisième jour payé est définie lors de l'établissement du calendrier des vacances annuelles.
- à Lessines (Ermitage) et à Quenast : 2 jours payés aux fêtes locales.

CHAPITRE XVI. *Prime de scolarité aux jeunes travailleurs*

Art. 33. Une prime de scolarité égale à une augmentation de 3 p.c. du salaire de base est allouée dans les conditions suivantes aux jeunes travailleurs suivant les cours d'une école professionnelle agréée :

1. les cours sont destinés à perfectionner les jeunes gens dans leur métier;
2. un certificat ou une attestation doit prouver la réussite des examens de fin d'année;
3. les cours sont suivis avec l'accord de la direction de l'entreprise.

CHAPITRE XVII. *Chaussures de travail*

Art. 34. Les employeurs délivrent une paire de chaussures de sécurité à tous les travailleurs; en principe, il est octroyé une paire de chaussures par période de douze mois.

Toutefois, d'autres paires de chaussures sont données gratuitement aux travailleurs qui justifient de l'usure de leur première paire.

CHAPITRE XVIII. *Durée de travail*

Art. 35. La durée hebdomadaire du travail est de 37 heures.

Les modalités d'application sont fixées au plan des entreprises.

Sont assimilées à des prestations : les heures correspondant aux petits chômages, aux jours fériés, aux jours de formation syndicale et de promotion sociale, de chômage économique, de salaire hebdomadaire garanti pour incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident du travail ainsi que les jours de repos compensatoires.

La rémunération des jours de repos compensatoires ne s'effectue qu'à l'occasion de leur prise effective.

La programmation des repos compensatoires sera établie par les conseils d'entreprises ou à défaut avec les délégations syndicales.

CHAPITRE XIX. *Prime syndicale*

Art. 36. Depuis 2009, une prime annuelle réservée aux seuls travailleurs actifs ou prépensionnés syndiqués est financée par le paiement d'un montant de 135 EUR/an par travailleur affilié aux organisations syndicales représentatives des travailleurs. Celle-ci sera versée au fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre.

Art. 37. La totalité de la prime est payable fin février de chaque année pour les 12 mois écoulés, à condition que les délégations syndicales aient fait respecter la présente convention.

Art. 38. Les modalités d'application de la prime définie à l'article 36 sont fixées comme suit :

Pour avoir droit à la totalité de la prime :

1. le travailleur doit être inscrit à l'entreprise au 28 février de l'année;
2. le travailleur doit avoir presté au moins un jour entre le 1er mars de l'année écoulée et le 28 février de l'année en cours;
3. le travailleur doit être en règle de cotisation syndicale depuis le 1er mars des 12 mois écoulés.

Art. 39. La prime prévue à l'article 36 est également payée aux travailleurs prépensionnés. Les modalités d'octroi prévues à l'article 38 et à l'article 40, 1. et 2. leur sont applicables.

Art. 40. La prime est payée à raison d'un douzième par mois ou fraction de mois de présence, aux travailleurs qui, dans le cours de l'exercice de référence :

1. sont entrés dans l'entreprise;
2. sont pensionnés;
3. sont décédés (leurs ayants droit bénéficient des avantages);
4. sont passés de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé";
5. sont sortis de l'entreprise sauf en cas de motif grave. Les travailleurs sortis volontairement doivent avoir trois mois minimum de présence au sein du secteur.

Art. 41. A la demande d'une organisation signataire de la convention, un mandataire désigné à cet effet par la sous-commission paritaire effectue le contrôle de l'affiliation des ayants droit pour un ou plusieurs sièges d'exploitation et indique les montants des primes à payer à chacune des organisations syndicales représentatives des travailleurs.

CHAPITRE XX. Formation syndicale

Art. 42. En vue d'assurer une formation syndicale adéquate, une contribution patronale de 0,0037 EUR par heure effectivement prestée ou assimilée est versée au "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon".

Le montant total des recettes est réparti trimestriellement entre les organisations syndicales au prorata des montants des primes syndicales versées à chacune d'entre elles pour l'exercice précédent.

CHAPITRE XXI. Sécurité d'emploi et volume de l'emploi - Paix sociale - Prime annuelle

A. Sécurité d'emploi et volume de l'emploi

Art. 43. En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec les conseils d'entreprises et les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

Les employeurs s'efforceront de ne pas altérer le volume de l'emploi sauf en cas de départ à la retraite.

Cependant, si afin de maintenir la compétitivité des entreprises, des mesures touchant à l'emploi devaient être envisagées, les conseils d'entreprise et/ou délégations syndicales seraient informées avant toute décision et des négociations seraient entreprises sur l'ensemble de la problématique des métiers et la liste des fonctions actuelles.

A qualification et aptitudes au moins égales, il y a un a priori favorable pour la prise en compte par l'employeur de la candidature :

- d'un travailleur intérimaire pour un engagement en contrat à durée déterminée;
- d'un travailleur à contrat à durée déterminée pour un engagement en contrat à durée indéterminée;

si adéquation au poste de travail.

En cas de restructuration, les éventuels déagements se feront par priorité par le système de prépension.

Les employeurs s'engagent à examiner en concertation avec les conseils d'entreprises ou à défaut la délégation syndicale, les possibilités d'embauche, d'intégration ou de maintien au travail des personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Le remplacement des départs se feront sur site et dans la fonction.

Les départs prévus sur le site de Quenast seront examinés en entreprise.

B. Travail intérimaire

Art. 44. Les diverses parties se déclarent favorables au respect de la législation, avec des contrats de travail d'une durée maximale de trois mois.

Au delà de cette période, il y a engagement sous forme de contrat de travail à durée déterminée.

Une information trimestrielle sera fournie aux conseils d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale des diverses entreprises.

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et à défaut les organisations syndicales, seront l'organe de vigilance.

Les partenaires sociaux entendent continuer à privilégier l'occupation des travailleurs au sein des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, notamment les travaux à caractère permanent.

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.

Les directions s'engagent à améliorer, au sein de leurs entreprises respectives, le dialogue ayant trait à la sous-traitance, avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés. De plus, le personnel propre à chaque entreprise sera réaffecté aux travaux sous-traités à chaque fois que cela sera possible, à compétence égale.

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

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et à défaut les organisations syndicales seront compétents.

C. Paix sociale

Art. 45. Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale durant la durée de la présente convention collective de travail.

D. Prime annuelle

Art. 46. Pour les années 2011 et 2012, une prime de fin d'année est payée à tous les travailleurs qui se trouvent dans les conditions énumérées à l'article 47.

Cette prime est égale à 173 heures du salaire individuel pour Quenast et à 168,7 heures pour Bierghes et Lessines.

Le salaire horaire à prendre en considération est celui du 1er novembre 2011 pour l'année 2011 et celui du 1er novembre 2012 pour l'année 2012.

Art. 47. A. La prime visée à l'article 46 est payée à tous les travailleurs de l'entreprise aux conditions suivantes :

1. les absences justifiées autres que pour maladie, les absences pour vacances annuelles, pour petits chômages, pour formation syndicale, pour blessure au travail ou sur le chemin du travail, pour maladie professionnelle, congé éducation et toutes les absences autorisées par la loi ne donnent lieu à aucune réduction de la prime;

2. les périodes de chômage à concurrence de 100 jours en régime de 5 jours ne donnent lieu à aucune réduction de la prime;
3. pour toute autre absence, chaque tranche complète de 66 jours fait perdre 1/4 de la prime annuelle. Pour les travailleurs qui ont eu leur prime annuelle diminuée l'année précédente, chaque tranche complète de 22 jours fait perdre 1/12 de la prime;
4. pour les travailleurs occupés en crédit temps et à temps partiel, les primes de fin d'année seront versées au prorata du temps travaillé.

Toutes les années d'ancienneté au-delà de 10 ans, prestées dans le secteur du porphyre, neutralisent 5 jours d'absence pour maladie dans le calcul de la prime de fin d'année.

B. Les pensionnés, les prépensionnés, les militaires et ayants droit de décédés touchent 1/4 des primes, par trimestre presté ou commencé.

C. Sont exclus du bénéfice des primes, les licenciés pour faute grave.

D. Les licenciés pour motif économique bénéficient des mêmes avantages que les pensionnés, militaires et ayants droit de décédés.

E. Les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise reçoivent 1/12 des primes par mois complet, le mois commencé est payé pour un mois complet. Pour bénéficier de cette disposition, les travailleurs doivent être inscrits au registre du personnel 6 mois, au moins, c'est-à-dire avoir une ancienneté de 6 mois dans une des entreprises relevant du champ de compétence de la sous-commission paritaire.

F. Les travailleurs embauchés au cours de l'année et ayant au moins trois mois d'ancienneté, reçoivent 1/12 de la prime par mois complet.

Art. 48. Le paiement de la prime visée à l'article 48 a lieu au plus tard lors du paiement le plus rapproché de la Noël.

CHAPITRE XXII. *Intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs*

Art. 49. En application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 et sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n°19octies conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 90 p.c. en moyenne du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social de 2e classe (carte train) 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.

En ce qui concerne les travailleurs utilisant un vélo, une indemnité de 0,21 EUR par kilomètre sera octroyée.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XXIII. *Prime récurrente*

Art. 50. Chaque année, au 1er mai, une prime récurrente de 100 EUR net sera payée, prorata temporis, au personnel actif via le "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon".

Art. 51. Chaque année, en février, une prime de formation de 0,05 EUR par heure prestée (les accidents de travail et le chômage partiel seront assimilés) sera octroyée via le "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon".

Le congé éducation payé est assimilé à la prime de formation pour autant qu'il s'agisse d'une formation technique et utile à l'entreprise.

En ce qui concerne les articles 50 et 51, la période de référence va du 1er janvier de l'année écoulée au 31 décembre de l'année en cours, et au prorata temporis.

CHAPITRE XXIV. *Titres-repas*

Art. 52. Depuis le 1^{er} juillet 2009, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée (minimum 3 heures consécutives), un titre-repas d'une valeur faciale de 7 EUR, dont 1,09 EUR à charge du travailleur.

CHAPITRE XXV. *Incapacité de travail*

Art. 53. Depuis la conclusion de la convention collective de travail du 8 juillet 2009 relative aux conditions de travail, il y a suppression des deux premiers jours de carence par an.

CHAPITRE XXVI. *Crédit-temps*

Art. 54. Application des conventions collectives de travail n° 77bis et 77ter sans discrimination par rapport aux fonctions exercées en tenant compte des nécessités d'organisation de chaque exploitation.

CHAPITRE XXVII. *Allocation complémentaire de vacances aux pensionnés*

Art. 55. Depuis le 1er janvier 2009, l'allocation complémentaire de vacances aux pensionnés est de 110 EUR.

CHAPITRE XXVIII. *Départ à la retraite*

Art. 56. Lors du départ à la retraite, un chèque cadeau de 35 euro est octroyé, plus 2,50 EUR par année d'ancienneté dans le secteur.

CHAPITRE XXIX. *Chèque cadeau*

Art. 57. Depuis 2009, avant le 30 novembre, un chèque cadeau de 35 EUR/an est octroyé à chaque travailleur.

CHAPITRE XXX. *Cadre légal*

Art. 58. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des 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).

CHAPITRE XXXI. *Congé d'ancienneté*

Art. 59. Il est octroyé un jour de congé d'ancienneté à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté effective dans l'entreprise.

CHAPITRE XXXII. *Absentéisme*

Art. 60. Les partenaires sociaux s'engagent à traiter la problématique liée à l'absentéisme au niveau local, via les organes de concertation et si nécessaire par groupe de travail, afin d'apporter la réponse la mieux adaptée aux spécificités de chaque entreprise.

CHAPITRE XXXIII. *Efforts supplémentaires de formation*

Art. 61. En application du chapitre IV de la loi du 23 décembre 2005 et de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007, le pourcentage de la masse salariale totale annuelle des entreprises du secteur consacré à la formation professionnelle est augmenté de 0,1% en 2011 et de 0,1 % en 2012.

Cette augmentation sera notamment la conséquence des actions de formation prévues dans la présente convention telles que :

- l'apprentissage industriel et/ ou la formation en alternance
- les initiatives de formation du du Fonds de sécurité d'existence, notamment en faveur des groupes à risque (conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 29 juin 2011 relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risques)
- les formations organisées par les entreprises du secteur.

On entend par formation professionnelle toute formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins d'une entreprise en particulier ou des entreprises du secteur, y compris la formation de terrain.

Une évaluation sera effectuée par Fediex selon les modalités légales et présentée à la sous-commission paritaire au 2ème trimestre 2012 et au 2ème trimestre 2013.

CHAPITRE XXXIII. *Durée de validité de la convention*

Art. 62. a) La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

b) Des revendications pour les catégories d'ouvriers, sauf modifications des méthodes et conditions de travail ne seront pas posées.

c) Les articles de la convention collective de travail du 8 juillet 2009 relative aux conditions de travail non modifiés par la présente convention collective de travail sont prolongés, à l'exception de la prime de rattrapage.