SOUS - COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES CARRIERES, CIMENTERIES ET FOURS A CHAUX DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE TOURNAI

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUIN 1999

Conditions générales de travail dans le secteur

	PAGE
00 - PROTOCOLE D'ACCORD	**4**
01 - LA COMMISSION PARITAIRE	**8**
011 - Champ de compétence	8
012 - Règlement d'ordre intérieur	8
013 - Champ d'application des C.C. T. salaires et conditions de travail	12
02 - SALAIRES ET SUPPLEMENTS DIVERS LIES AU SALAIRE HORAIRE ET/OU AUX PRESTATIONS	13
021 - Classification des fonctions	13
022 - Salaires	17
0221 - Salaires minima et à la pièce	17
023 - Barème des jeunes travailleurs	18
024 - Suppléments de salaires liés à la production	19
025 - Primes d'équipes	19
0251 - Evolution de la prime d'équipe	20
026 - Supplément de salaire pour heures supplémentaires, travail du samedi, du dimanche et jours fériés	20
0261 - Rémunération du travail supplémentaire	20
0262 - Travail du samedi	20
0263 - Prestations effectuées au cours d'un jour férié	20
0264 - Maintien des situations plus favorables	20
0265 - Rémunération différée	21
0266 - Indemnité de modification d'horaire	21
0267 - Changement d'horaire	22
0268 - Indemnité de déplacement	22
0269 - Evolution des indemnités de modification d'horaire et de déplacement	23
027 ~ Chèques-repas	23

NEERLEGGING-DÉPÔT 05 -01- 2000 | REGISTR.-ENREGISTR. 17 -02- 2000

54.013/co/102.07

03 - LIAISON A L'INDEX DES PRIX 24

03J - Indexation des salaires et des primes 24

04 - PRIMES AYANT UN CARACTERE ANNUEL ET PRIMES DIVERSES 24

041 - Prime de fin d'année 24
042 - Primes uniques (1)
043 - Prime d'ancienneté (1)
044 - Prime de séparation (1)
045 - Primes diverses 25
045J - Casse-croûte 25
0452 - Prime "charbon" 25
0453 - Indemnité d'intempéries 25
0454 - Prime engins 26

05 - ORGANISATION DU TRAVAIL - DUREE DU TRAVAIL 27

051 - Réduction de la durée du travail 27
0511 - Dérogation à la durée hebdomadaire 28
052 - Organisation du travail 28
0521 - Jours fériés 28
0522 - Jour patronymique, jour de congé complémentaire et jours de congés d'ancienneté 29
0523 - Jours de congé complémentaire et d'ancienneté 29
0524 - Vacances annuelles 29
0525 - Déplacement des ouvriers 29
0526 - Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle 30
0527 - Garantie d'emploi pour les malades 31
0528 - Humanisation du travail en matière de protection 31
0529 - Jour de carence 31
0530 - Application de la C. C. T. 46 31
0531 - Interruption de la carrière professionnelle 31
0532 - Contrats à durée indéterminée 31

06 - EMPLOI - CHOMAGE - PETITS CHOMAGES - LICENCIEMENT 32

061 - Sécurité d'emploi et d'embauché 32
0611 - 0,10 pc. 33
0612 - Formation des jeunes 33
062 - Durée du préavis en cas de licenciements 34
063 - Dispositions plus favorables que la législation en matière de petits chômages 35
0631 - Congés familiaux 35
0632 - Indemnité complémentaire de chômage et notification 35

07 - INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT 36
08 - PREPENSION CONVENTIONNELLE 36

081 - Convention collective de travail du 12 octobre 1993 (58 ans) 36
082 - Convention collective de travail du 6 mai 1997 (prolongation et modification convention collective de travail du 12 octobre 1993) 37

083 - Convention collective de travail du 15 juin 1999 (prolongation et modification convention collective de travail du 12 octobre 1993) 38
084 - Prépension conventionnelle à 55 et à 56 ans - Convention collective de travail du 6 mai 1997 39
085 - Prépension conventionnelle à 56 ans - Convention collective de travail du 15 juin 1999 40
086 - Prépension conventionnelle à mi-temps à 55 ans - Convention collective de travail du 15 juin 1999 42

09 - ORGANES DE CONCERTATION A L'ENTREPRISE (1)

091 - Statut délégation syndicale 44
092. - Règlement électoral 50
093 - Conseil d'entreprise 52

10 - FORMATION 59

101 - Formation syndicale 59
102 - Congé-éducation 59
103 - Formation européenne des délégués syndicaux 59

11 - PRIME SYNDICALE ET AVANTAGES SOCIAUX 60

111 -a) Statuts Fonds de Sécurité d'Existence 60
112 - Cotisation patronale 65
113 -Avantages sociaux 65
1131 - Prime syndicale 65
1132 - Prime de formation permanente 65
1133 - Prime des pensionnés 65

12 - DUREE ET DENONCIATION DES DIFFERENTES CONVENTIONS 66

121 - Disposition finale 66
122 - Durée de la convention 66
123 - Avantages acquis 66
124 - Accord pour l'emploi 1999 - 2000 66
125 - Paix sociale 66

13 - DIVERS 67

131 - Vêtements et chaussures de travail 67
132 - Assurance hospitalisation gros risques 67
133 - Travaux confiés à des tiers 67

(1) = libre pour mise à jour

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES CARRIERES, CIMENTERIES ET FOURS A CHAUX DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE TOURNAI

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUIN 1999

Convention collective de travail coordonnant les conditions générales de travail dans le secteur

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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

Art. 2. - La présente convention collective de travail a pour but de coordonner et d'actualiser les conventions collectives de travail existantes, telles au 'elles sont reprises en annexe à la présente convention, et ne peut porter préjudice aux conventions d'entreprises plus favorables déjà conclues ni aux régimes salariaux plus favorables effectivement appliqués.

Art. 3. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 1999 et cesse d'être en vigueur le 30 avril 2001.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES CARRIERES, CIMENTERIES ET FOURS A CHAUX DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE TOURNAI

00 - PROTOCOLE D'ACCORD SIGNE LE 15 JUIN 1999
(ratifié par les travailleurs concernés le 26 mai 1999, entériné par l'ensemble des partenaires sociaux en réunion de la Sous-commission paritaire du 15 juin 1999)

Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue en conformité avec les dispositions contenues dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et dans l'accord interprofessionnel conclu le 8 décembre 1998 qui fixe à 5,9 % l'évolution probable du coût salarial dans les trois principaux pays voisins, et ce pour les années 1999 - 2000.

*CHAPITRE I. **POUVOIR D'ACHAT***
Il est convenu :

*1°. d'augmenter le **salaire horaire de base** de 5 francs au 1er mai 1999.*

*Toutes les primes seront à cette date péréquatées sur base de l'évolution en pourcentage du salaire de base horaire moyen des ouvriers du **bassin**.*

La majoration salariale à C.C.B. intégrera la valeur du salaire horaire moyen reflétant sa situation de mixité.

2°. d'augmenter **la prime syndicale, pour les travailleurs actifs, les absents de longue durée et les prépensionnés de :**

1.000 **francs** en novembre 1999 soit un total de 4.500 francs ;
200 francs en novembre 2000 soit un total de **4.700** francs.

3°. **d'augmenter** la prime **de formation** des pensionnés de 500 francs en mai 1999 soit un total de **3.500** francs.

4°. Chèques repas :

La valeur faciale du chèque repas est portée à 224 francs au 1er mai 1999.

CHAPITRE II. **Emploi**

1°. Fixation à 0,1% la **partie** de la masse salariale du bassin à consacrer à la création d'un emploi à temps plein dans le cadre des **groupes à risque pour** une durée déterminée de deux ans.

2°. **Prépensions :**

a). Prépension à temps plein à 58 ans ;
La convention collective de travail du 6 mai 1997, prorogeant jusqu 'au **30** juin 1999, le système de la prépension conventionnelle à temps plein instauré par la C.C. T. N° 17, est prorogée jusqu 'au 30 juin 2001.
Conditions particulières :
- Age minimum : 58 ans ;
- Carrière **professionnelle** : 25 ans :
- Remplacement par des travailleurs ouvriers engagés dans les liens de contrats à durée déterminée pour une durée de 3 ans.

Le revenu annuel garanti aux **futurs** prépensionnés à temps plein est majoré de 30.000 francs, et ce, avec effet au 1er mai 1999.

b). Prépension à temps plein à un âge inférieur à 58 ans ;
La convention collective de travail du 6 mai **1997 prolongeant** jusqu 'au 31 décembre 1998 **le** régime de prépension conventionnelle à temps plein à un âge inférieur à 58 ans, est prorogée jusqu 'au 31 décembre 2000 et ce, dans le respect des conditions prévues dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de **l'accord** interprofessionnel du 8 décembre 1998.
Conditions particulières ;
- Age minimum : 56 ans ;
- Carrière professionnelle : 33 ans ;
- Avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ;
- Remplacement par des travailleurs ouvriers engagés dans les liens de contrats à durée déterminée pour une durée déterminée de 3 ans.

Le revenu annuel garanti aux futurs prépensionnés à temps plein est majoré de 30.000 francs, et ce, avec effet au 1er mai 1999.

c). Prépension à mi-temps ;
La concention collective de travail du 6 mai **1997 prorogeant** le régime de prépension conventionnelle à **mi-temps**, conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 55 est prorogée jusqu 'au 31 décembre 2000 et ce, dans le respect des conditions prévues conformément aux dispositions de la loi du 26 juillet 1996 et de **l'accord** interprofessionnel du 8 décembre 1998.

conditions particulières :

- *Age minimum : 55 ans ;*
- *Carrière professionnelle : 25 ans.*
- *Le remplacement sera effectué conformément aux dispositions légales.*

En outre chaque cas fera l'objet d'un examen, en concertation, des conséquences sur le plan de l'organisation du travail et plus particulièrement en cas de prestations postées. Dans ce dernier cas, des formules adéquates devront être envisagées.

3°. Contrats à durée indéterminée :

Tout remplacement d'un travailleur prépensionné à temps plein donnera lieu à la conversion d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, et ce, durant la période couverte par la présente convention.

CHAPITRE III. Jour de carence

Le jour de carence est supprimé définitivement.

CHAPITRE IV. Heures supplémentaires

Toutes les heures supplémentaires prestées (hormis AC et UR), quelles qu'elles soient doivent être récupérées.
Les situations de non récupération qui subsistent à ce jour seront régularisées pour le 31 décembre 1999.

CHAPITRE V. Assurance hospitalisation

Il sera souscrit par les employeurs, avec effet au 1er juin 1999, un contrat d'assurance hospitalisation dont bénéficieront les ouvriers du bassin ainsi que leur famille (conjoint et enfants vivant sous le même toit). Le travailleur supportera la prime assurant sa propre couverture. Les primes afférentes à la couverture du reste de la famille seront prises en charge par l'employeur.
Par « ouvriers », on entend les travailleurs actifs, les futurs pensionnés et prépensionnés sortis après le 31 mai 1999.

CHAPITRE VI. Changement de fonction demandée par l'employeur, hors du cadre des mutations motivées par des raisons médicales

Le travailleur appelé à changer définitivement de fonction, à partir du 1er mai 1999, à la demande de l'employeur, si la rémunération de la nouvelle fonction est inférieure à la précédente bénéficiera d'un préavis de fonction calculé comme suit :
- Ancienneté inférieure à 10 ans : 100% pendant 3 mois et 50% pendant les trois mois suivants ;
- Ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 100% pendant 6 mois et 50% pendant les 6 mois suivants ;
- Ancienneté égale ou supérieure à 15 ans : sans préjudice de l'application de ce qui précède, le travailleur conservera définitivement son taux horaire de base (hors prime).

CHAPITRE VIL Sécurité d'existence

L'allocation de sécurité d'existence est portée à 460 francs par jour au 1er mai 1999 et à 480 francs par jour au 1er mai 2000.

CHAPITRE VIII. Mixité

Les primes d'engins seront toutes portées au même montant (11,40 francs)
- au 1er mai 1999 pour Obourg Granulats et Cimescaut ;
- en trois fois, soit 3 francs au 1er mai 1999, 3 francs au 1er mai 2000 et le solde au 31 décembre 2000 à la s.a. Lemay.

CHAPITRE IX. Indemnité pour déplacement à bicyclette

Les travailleurs effectuant leur déplacement domicile lieu de travail à bicyclette pourront, en vertu des dispositions de la loi du 8 août 1997 bénéficier d'une exonération fiscale de l'indemnité kilométrique à concurrence de 6 francs maximum par kilomètre et en tout cas limitée au total de l'intervention légale. Il appartiendra à l'intéressé d'apporter la preuve qu'il réunit les conditions pour bénéficier de l'avantage fiscal. L'employeur se réserve le droit de vérifier à tout moment le contenu de cette déclaration.

CHAPITRE X. Reconduction des accords antérieurs

CHAPITRE XI. Jours de congé complémentaire et d'ancienneté

En cas de passage d'un régime de travail de temps plein à un régime de travail à temps partiel, les jours de congé promérités au 1er janvier de l'année du changement de régime sont maintenus à temps plein pour cette année et proratisés sur base du nouveau régime à partir du 1er janvier de la 2ème année civile.

CHAPITRE XII. Durée de la convention

2 ans (du 1er mai 1999 au 30 avril 2001)

CHAPITRE XIII. Paix sociale

Suivant les usages dans le secteur, la présente convention assure la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

01 - LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE

OU - CHAMP DE COMPETENCE

La sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai est instituée par arrêté royal du 25 avril 1979 (M.B. du 8.8.1979).

La sous-commission paritaire est compétente pour tous les travailleurs manuels et leurs employeurs, dont les activités s'exercent dans l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

012 - REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR

CHAPITRE Ier - Institution - Compétence - Siège

Article 1er. - La sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai est instituée par arrêté royal du 25 avril 1979 (M.B. du 8.8.1979).

Art. 2. -La sous-commission paritaire est compétente pour tous les travailleurs manuels et leurs employeurs, dont les activités s'exercent dans l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Art. 3. - Le siège de la sous-commission est établi au Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Les réunions se tiennent en tout lieu accepté par le Président et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentées à la sous-commission.

CHAPITRE II - Gestion

Art. 4. -La sous-commission paritaire exerce les missions qui lui sont dévolues par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à savoir :

a). de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;

b). de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;

c). de donner au Gouvernement, au Conseil National du Travail, au Conseil Central de l'Economie et aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de sa compétence ;

d). de remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

CHAPITRE III - Composition

Art. 5. -La sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, est composée :

a). d'un président et d'un vice-président qui ont été nommés par le Roi, pour la première fois, le 4 mai 1981 (M.B. du 2.6.1981) ;

b). de 10 membres effectifs et de 10 membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs ;
de 5 membres effectifs et 5 membres suppléants représentant les employeurs ;
de 5 membres effectifs et 5 membres suppléants représentant les travailleurs.

Tous les membres, tant effectifs que suppléants, ont été nommés par le Roi pour la première fois le 4 mai 1981 (M.B. du 2.6.1981).

Art. 6. - Les membres de chaque organisation représentée à la sous-commission peuvent se faire e assister par des conseillers techniques.

Le nombre de conseillers techniques assistant une organisation ne peut être supérieur au nombre de membres effectifs de la sous-commission qui appartiennent à cette organisation.

CHAPITRE IV - Fonctionnement

a. Réunions

Art. 7. - La sous-commission paritaire se réunit à l'initiative du Président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée.

Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative.

Art. 8. - Le Président fixe la date de la réunion et en arrête l'ordre du jour.

Art. 9. - Les membres sont convoqués à l'intervention du Président. La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 7.

Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Art. 10. - Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance.

Lorsqu 'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le Président en début de séance.

Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la sous-commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la sous-commission paritaire.

Art. 11. - La sous-commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu 'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Art. 12. - Le Président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies. Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement de la sous-commission.

Art. 13. - Le Président effectue le dépôt des conventions collectives de travail conclues par la sous-commission paritaire, au Greffe du Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, en exécution de l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il informe les membres de la sous-commission paritaire du refus du Ministre de l'Emploi et du Travail de contresigner un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail conclue par la sous-commission paritaire, ou de la proposition du Ministre d'abroger un arrêté ayant rendu obligatoire une de ces conventions.

Le Président avertit les membres au plus tard lors de la première réunion de la sous-commission paritaire, qui suit le jour où il en a eu connaissance.

Art. 14. - Un secrétaire au moins assiste aux réunions de la sous-commission.

Art. 15. - Les réunions de la sous-commission ne sont pas publiques.

b. Procès-verbal des réunions

Art. 16. - Le secrétaire qui a assisté à la réunion en établit le procès-verbal.
Ce procès-verbal mentionne :

- *la dénonciation de l'organe paritaire ;*
- *le lieu et la date de la réunion, les heures d'ouverture et de clôture ;*
- *le nom des membres présents, excusés ou absents et l'organisation qui a présenté ces membres ;*
- *le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;*
- *le nom des conseillers techniques ;*
- *les points portés à l'ordre du jour ;*
- *la constatation par le Président que les conditions légales pour délibérer valablement sont réunies.*

Le procès-verbal doit être le compte-rendu fidèle et détaillé des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Art. 17. - Le secrétaire transmet le procès-verbal au Président dans le délai de trois jours.
Le Président signe le procès-verbal de la réunion qu 'il transmet dans le délai de trois jours au Ministre.

Art. 18. - Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les 14 jours qui suivent la réunion.

A défaut de demande de rectification adressée par écrit au Président dans les 8 jours de la réception du procès-verbal, celui-ci est censé être approuvé par la sous-commission.

Si une demande de rectification est faite, le Président la soumet à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la plus prochaine réunion de la sous-commission.

Art. 19. - Sauf si la sous-commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

c. Décisions, conventions et autres actes de la sous-commission

Art. 20. - Les avis, propositions, demandes, décisions et conventions ainsi que les autres actes de la sous-commission, sont approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés, pris ou conclus et font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

Art. 21. - Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement ; les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de la sous-commission paritaire.

Art. 22. - Les conventions conclues au sein de la sous-commission peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la sous-commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

d. Autres attributions du Président, du Vice-Président et du Secrétaire

Art. 23. - Le Président représente la sous-commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers.
Il signe la correspondance de la sous-commission.
Il ne peut déléguer ce pouvoir au Secrétaire.

Art. 24. - En cas d'absence du Président, le Vice-Président le remplace et exerce ses attributions.

Art. 25. - Le Secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du Président.

e. Constitution de groupes de travail

Art. 26. - La sous-commission peut constituer des groupes de travail à l'effed'étudier les problèmes particuliers qu 'elle détermine.

Les conclusions des études des groupes de travail sont soumises à la sous-commission pour approbation, à moins que celle-ci n 'en ait décidé autrement.

CHAPITRE V- Conciliation

Art. 27. - En vue de prévenir un conflit collectif ou de résoudre par la conciliation toute menace de conflit ou soit conflit déclaré, la partie la plus diligente informe le Président de la sous-commission paritaire des situations litigieuses.

Art. 28. - Le Président réunit d'initiative ou à la demande d'une des organisations représentées à la sous-commission, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés au différend. Il dirige la réunion et tente de concilier les parties.

Art. 29. - Si elle l'estime opportun, la sous-commission crée un bureau de conciliation composé du Président, du Secrétaire, de membres effectifs ou suppléants de la sous-commission, choisis par les organisations professionnelles d'employeurs représentées à la sous-commission et de membres effectifs ou suppléants de la sous-commission, choisis par les organisations professionnelles de travailleurs représentées à la sous-commission.

Le bureau de conciliation ainsi constitué n 'a de compétence que pour le différend dont il est saisi. Il n 'a pas de caractère permanent.
Les membres de la sous-commission directement concernés par le litige ne peuvent pas siéger au bureau de conciliation.

Art. 30. - Toute réunion de conciliation fait l'objet d'un procès-verbal.
Les recommandations, propositions, protocoles ou notes diverses résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés, annexés au dit procès-verbal.

013 - CHAMP D'APPLICATION DES C.C.T., CONDITIONS DE SALAIRES ET DE TRAVAIL

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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

02 - SALAIRES ET SUPPLEMENTS DIVERS LIES AU SALAIRE HORAIRE ET/OU AUX PRESTATIONS

021 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

(Voir aussi rubrique "Travaux confiés à des tiers")

A. Entretien

- Manoeuvres spécialisés	A
- Ajusteurs	A min.
- Tourneurs	A min.
- Ouvriers machines outils	A min.
- Soudeurs	A min.
- Tuyauteurs	A min.
- Chaudronniers	A min.
- Forgerons	A min.
- Mécaniciens d'entretien	A min.
- Magasiniers d'outillage	A min.
- Monteurs	A min.
- Graisseurs des installations fixes	V
- Préposés à la réparation des bandes transporteuses	A min.
- Electriciens en courant fort	A min.
- Electriciens en courant faible	A min.
- Ajusteurs électriciens	A min.
- Electriciens de véhicules	A min.
- Mécaniciens de garage	A min.
- Graisseurs d'engins mobiles	V
- Préposés aux pneus	A min.
- Peintres véhicules	A min.
- Pointeurs	V min.

L Période d'embauchage

Après un mois maximum d'essai à la catégorie V, seront payés en classe A minimum, les ouvriers répondant aux conditions suivantes :

a. les ouvriers porteurs d'un diplôme A3 ou B 2 correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés ;
b. les ouvriers ayant reçu, dans une autre entreprise, une formation correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés.

Sauf pour les ouvriers occupés aux fonctions "graisseurs des installations fixes" et "graisseurs d'engins mobiles", les autres ouvriers seront formés dans l'entreprise et accéderont à la classe A lorsqu'à l'issue de leur période de formation (maximum 12 mois), ils auront fait la preuve qu'ils ont acquis une compétence suffisante.

*2, **Au sein d'une même entreprise,** les ouvriers remplissant la même fonction peuvent être classés dans des classes différentes selon notamment leur degré de compétence.*

3. Définition de la classe D

Accéderont à la classe D :

Les ouvriers ayant une grande conscience professionnelle et des connaissances théoriques et pratiques très étendues leur permettant d'exécuter n 'importe quel travail propre à leur profession.

Ne sont pas exclus, les ouvriers ayant une connaissance théorique moins complète, compensée par une grande expérience dans l'entreprise, une grande dextérité dans l'accomplissement des travaux variés et faisant preuve d'esprit d'initiative.

4. Classification d'entretien

L'employeur fera connaître aux délégués syndicaux à la fin de chaque semestre, les noms des ouvriers qui bénéficieront d'une promotion.
Les parties s'engagent à étudier l'élargissement éventuel du champ d'application du présent article aux autres fonctions dans le secteur.
De plus, conformément aux statuts de la délégation syndicale, il reste bien évident que des cas particuliers peuvent toujours être examinés en dehors de cette révision semestrielle.

B. Services généraux

- Maçons qualifiés	*VI*
- Maçons	*V*
- Premiers sondeurs	*VI*
- Deuxièmes sondeurs	*V*
- Chauffeurs camions	*IV*
- Chauffeurs camionnettes	*IV*
- Conducteurs d'engins : 1ère catégorie	*V*
2ème catégorie	*IV*
- Menuisiers	*A*
- Peintres qualifiés en bâtiment	*V*
- Poseurs : 1ère catégorie	*V*
2ème catégorie (aide)	*IV*
- Machinistes grande traction	*V*
- Manoeuvres accrocheurs	*IV*
- Préposés à l'entretien des manches de filtre	*IV*
- Magasiniers : 1ère catégorie	*VI*
2ème catégorie	*V*
3ème catégorie	*IV*
- Manoeuvres	*III**
- Manoeuvres occupés effectivement à des travaux pénibles, dangereux ou insalubres	*IV*
- Coursiers	*III**
- Préposés à l'entretien des complexes sociaux	*III**
- Jardiniers	*IV*
- Peintres en bâtiment	*III**

Carrières

- Conducteurs perforateurs : 1ère categorie	VI	
2ème catégorie		
- Boutefeux	VI	
- Retailleurs	VI	
- Rompeurs	V	
- Conducteurs de pelles	V	2 PE
- Conducteurs de pelles, moellons et manutention drop-hall : 1ère catégorie	V	2 PE
2ème catégorie	IV	2 PE
- Manoeuvres de pelles	III*	1 PE
- Conducteurs d'engins de chargement sur pneus à l'extraction	V	2 PE
- Conducteurs sur pneus manutention moellons :		
1ère catégorie	V	2 PE
2ème catégorie	IV	2 PE
- Conducteurs d'engins chargement chenilles :		
1ère catégorie	V	2 PE
2ème catégorie	IV	2 PE
- Chauffeurs de camions	IV	1 PE
- Chauffeurs de camions manutention moellons	IV	1 PE
- Manoeuvres de carrière	III*	
- Peigneurs	V	
- Surveillants pompe exhaure	III*	
- Ouvriers spécialisés en taillants de perforation	V	
- Spécialistes approv. combust. d'engins	IV	
- Tailleurs de pierre	VI	
- Trieurs de moellons	IV	
- Ouvriers occupés au chargement des bateaux de moellons	IV	
- Ouvriers occupés à l'alimentation des concasseurs	III*	
- Conducteurs de concasseurs	IV	1 PE
- Surveillants des transporteursàcourroies	III*	
- Conducteurs de transporteurs	IV	

Criblage

- Surveillants des transp. de remontée de carrière	III*
- Conducteurs de transp. de remontée de carrière	IV
- Préposés du tableau synoptique de com. des installations de criblage	V
- Cond. des installations de criblage	V
- Surveillants de cribles	IV
- Préposés au lavage	IV
- Manoeuvres de nettoyage	III*
- Préposés au chargement	W
- Conducteurs d'engins :	
1ère catégorie	V
2ème catégorie	IV
- Chauffeurs de camions	IV
- Préposés au pesage	IV

- Préposés établissant les factures	C	
- Préposés au mélange ternaire	IV	

Fabrication de chaux

- Accrocheurs	III*	
- Décrocheurs	III*	
- Conducteurs de four	IV	
- Défourneurs	W	
- Meuniers pulvérisation chaux	IV	
- Ouvriers occupés à l'hydratation de la chaux et surveillance du concasseur	III*	
- Grutier	V	
- Aides meuniers (ensachage, stockage, chargement)	III*	
- Conducteurs de treuil	IV	
- Aides défourneurs	III*	

Cimenterie

a. Concassage :

- Conducteurs de concasseurs	IV	
- Surveillants de transporteurs	III*	
- Conducteurs de transporteurs	IV	

b. Broyage des matières premières :

- Premiers meuniers	V	2 PE
- Deuxièmes meuniers	IV	2 PE
- Conducteurs sécheurs	IV	
- Préposés à la vidange des silos	III*	

c. Cuisson :

- Préposés à la tour de l'échangeur	III*	2 PE
- Granulateurs	IV	2 PE
- Cuiseurs fours rotatifs	V	2 PE
- Chefs cuiseurs de fours verticaux	V	
- Deuxièmes cuiseurs de fours verticaux	IV	
- Graisseurs de fours Lepol	IV	2 PE
- Graisseur de four à échangeur et surveillante de refroidisseur	IV	2 PE
- Manoeuvres aux refroidisseurs	III*	
- Pontiers	V	1 PE
- Préposé à la salle de commande centralisée	VI	3 PE
- Manoeuvres coursiers de fabrication	III*	1 PE
- Surveillante des appar. de manutention (vis d'Archimède, élévateur et transporteur)	IV	

d. Préparation combustibles :

- Meuniers combustibles solides	V	
- Préposés à la chaufferie fuel extra-lourd	V	

e. Broyage ciment :

- Premiers meuniers	V	2 PE
- Deuxièmes meuniers	IV	2 PE

- *Aides meuniers* — *III** — *2 PE*
- *Manoeuvres spécialisés en fabrication ciment* — *IV*
- *Conducteurs de transporteurs à courroies* — *IV*
- *Surveillants des transporteurs à courroies* — *III**

f. Ensachage et expédition ciment :

- *Conducteurs de la manutention*)
- *Ouvriers ensacheurs*)
- *Ouvriers chargeurs*) *Conventions spéciales*
- *Préposés au chargement en vrac*)
- *Préposés au pesage* — *IV*
- *Manoeuvres de sacheries* — *III**

g. Grues et ponts :

- *Grutiers* — *V*
- *Pontiers* — *V* — *1 PE*
- *Manoeuvres déchargement bateaux* — *IV*

Fabrication agrégats légers

- *Conducteurs d'excavatrices* — *V*
- *Préposés au tableau synoptique de commande* — *V*
- *Préposés au chargement* — *IV*

Laboratoire

- *Chimistes* — *VI*
- *Aides chimistes* — *V*
- *Opérateurs aux essais* — *IV*
- *Manoeuvres spécialisés de laboratoire* — *IV*
- *Manoeuvres de laboratoire* — *III**

Transport

- *Chauffeurs routiers* — *V*

Personnel de cadre

- *Contremaîtres*
- *Brigadiers*
- *Chefs d'équipes*
- *Chimistes.*

(*) La catégorie III est une catégorie temporaire applicable exclusivement pendant la période d'embauché pour une durée de trois mois maximum.

022 - SALAIRES

0221 - Salaires minima

1°. Les ouvriers et ouvrières rétribués à la journée sont, dans le présent travail, divisés en deux groupes :

GROUPE I : Ouvriers d'exploitation et services généraux
GROUPE II : Ouvriers d'entretien.

2°. Pour chacun de ces groupes, il est dressé une liste détaillée des fonctions remplies par les ouvriers (voir aussi rubrique "Classification des fonctions").

3°. Les fonctions sont ensuite regroupées sous des définitions générales appelées "Catégories" ou "Classes".

4°. Les salaires horaires de base à l'indice 104,11 applicable le 1er mai 1999 sont les suivants :

GROUPE I : Ouvriers d'exploitation et services généraux :

Catégorie III : 402,80 (période d'embauché 3 mois maximum)
Catégorie W : 411,30
Catégorie V : 422,50
Catégorie VI : 432,90

GROUPE II : Ouvriers d'entretien :

Catégorie V : 426,70
Classe A : 432,40
Classe B 442,30
Classe C : 453,00
Classe D : 464,00

5°. La majoration salariale à C.C.B. intégrera la valeur du salaire horaire moyen reflétant sa situation de mixité.

023 - BAREME DES JEUNES TRAVAILLEURS
Les jeunes seront payés suivant le barème ci-après :

	Sans diplôme	Avec diplôme ou fréquentation d'une école professionnelle
18 ans	70 %	80 %
18 ans 1/2	75 %	85 %
19 ans	80 %	90 %
19 ans 1/2	85 %	95 %
20 ans	90 %	100 %
21 ans	100 %	

Les pourcentages ci-avant sont à appliquer sur le salaire de la fonction exercée.

Les jeunes travailleurs, dont l'aptitude et le rendement selon le chef d'entreprise et après information au délégué syndical, sont comparables à ceux d'un adulte, perçoivent les 100 % du salaire de leur catégorie.

024 - SUPPLEMENTS DE SALAIRE LIES A LA PRODUCTION

Pour tenir compte des conditions particulières dans lesquelles certains travaux sont exécutés, il est alloué des primes dans les cas suivants nettement déterminés. Ces primes subissent les mêmes variations que les salaires.

025 - PRIMES D'EQUIPES

a. Les ouvriers dont le travail est organisé en équipes successives de deux ou de trois postes:

ceci s'applique aux ouvriers de fabrication ou d'entretien dont l'horaire de travail est organisé en équipes successives de deux ou de trois postes de manière permanente ou momentanée.

Il est payé une prime d'équipe, dont le taux (indice 104,11 au 1er mai 1999) est fixé à :
119,50 F pour le poste du matin ;
119,50 F pour le poste d'après-midi ;
564,80 F pour le poste de nuit.

b. Les ouvriers qui sont appelés à travailler en dehors de leur horaire normal :

Les ouvriers appelés à travailler en dehors de leur horaire normal recevront pour le temps preste en dehors de cet horaire, une part de prime de poste calculée comme suit :

T. = temps preste en dehors de l'horaire normal;
D. = durée du poste où a lieu la prestation;
P. = prime d'équipe correspondant au poste où a lieu la prestation.

$$\text{Prime.} = \frac{T \times P}{D}$$

Les coefficients pour sursalaires ne sont pas appliqués aux primes d'équipes.

Tout ouvrier travaillant normalement à journée, qui est amené, à la demande de l'employeur, à prester pendant une période correspondant à un horaire de poste, percevra la prime d'équipe.

0251 - Evolution de la prime d'équipe

Date :	*1.05.1999*
Index :	*104,11*
Poste du matin	*119,50*
Poste d'après-midi	*119,50*
Poste de nuit	*564,80*

026 - SUPPLEMENT DE SALAIRE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES, TRAVAIL DU SAMEDI, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

0261 - Rémunération du travail supplémentaire

Les sursalaires de 50 % pour les heures supplémentaires sont payées dès que la durée normale de la journée de travail est dépassée.

Il est payé dans tous les cas un sursalaire de 100 % pour le travail du dimanche et des jours fériés énumérés à l'article 1er de l'Arrêté du Régent du 2 avril 1947.

0262 - Travail du samedi

Le samedi, les heures normales reçoivent un supplément de 65 %.

Pour les deux premières heures supplémentaires, le supplément par rapport au salaire de base est de 65 %.

Pour les heures suivantes, le supplément par rapport au salaire de base est de 75%. L'intention est de tendre à la réduction au maximum du travail du samedi dans la mesure compatible avec les nécessités des entreprises. Le conseil d'entreprise en établira les modalités.

0263 - Prestations effectuées au cours d'un jour férié

Les heures prestées au cours d'un jour férié sont payées double, la rémunération pour le jour férié dont question ci-dessus venant en supplément de ce salaire. Un repos compensatoire est assuré.

0264 - Maintien des situations plus favorables

Au cas où le régime décrit ci-dessus donnerait pour un travailleur une situation moins favorable que celle dont il bénéficiait avant la conclusion du présent accord, une solution pour son cas serait cherchée sur le plan de l'entreprise.

0265 - Rémunération différée

A. *Les exigences de l'A.R. n° 225 du 7 décembre 1983 ainsi que le souci de la bonne compréhension des décomptes individuels des travailleurs et celui du calcul aisé des rémunérations justifient des modalités particulières de paiement relatives aux prestations effectuées au-delà de la durée normale de la journée de travail et dont la récupération sous forme de repos compensatoire (R.H.) est légalement obligatoire :*

1. *pour le jour au cours duquel de telles prestations supplémentaires auront été effectuées, le travailleur recevra son sursalaire ainsi qu 'éventuellement les (primes d'équipes, de charbon, d'engins), les indemnités (de modification d'horaire, de déplacement, d'intempéries) et les suppléments au salaire de la catégorie habituelle ;*

2. *au moment de la prise des repos compensatoires (R.H.), la rémunération du travailleur sera calculée sur base de sa catégorie habituelle, à l'exclusion des montants déjà payés.*

B. *En raison des mêmes exigences et soucis exposés au 7°, en ce qui concerne les prestations normales effectuées par équipes successives ou pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, pour les parts de ces prestations qui dépassent 38 heures par semaine, en ce compris les éventuels repos compensatoires rétribués et octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail (R.C.), les modalités de paiement sont les suivantes :*

1. *pour le jour au cours duquel de telles parts de prestations normales auront été effectuées, le travailleur recevra l'éventuel sursalaire applicable aux prestations normales des samedis, dimanches et jours fériés ainsi qu 'éventuellement les primes (d'équipes, de charbon, d'engins), les indemnités (de modification d'horaire, d'intempéries) et les suppléments au salaire de la catégorie habituelle;*

2. *au moment de la prise des repos compensatoires de poste (R.P.), la rémunération du travailleur sera calculée sur base de sa catégorie habituelle, à l'exclusion des montants déjà payés.*

0266 - Indemnité de modification d'horaire
(Voir aussi rubrique "Prime d'équipe ")

0267 - *Changement d'horaires*

Le procès-verbal de la réunion de la commission paritaire du 16 janvier 1974 précise : "Il ne sera procédé à des changements d'horaires qu'à titre exceptionnel et lors de circonstances exceptionnelles".

L'application d'éventuelles mesures d'assouplissement dans l'organisation du travail est examinée par les conseils d'entreprise.

Il y aura paiement lors de prestations supplémentaires n'ayant pas donné droit à une indemnité de déplacement dès qu'il y a 2 heures supplémentaires prestées par rapport à l'horaire normal de travail.

Une indemnité de modification d'horaire indexée de 430,40 F (au 1.05. 1999) est octroyée :

- *à tout salarié auquel il est fait appel pour venir ou revenir au travail et dont la fonction implique un régime de poste lorsque l'horaire cyclique, ou celui annoncé au plus tard le jeudi midi de la semaine précédente, est modifié au cours de la semaine.*

  Remarque :
  Les jours de congé demandés à partir du jeudi matin pour la semaine suivante ne seront pas pris en considération pour le paiement de l'indemnité.

- *à tout autre salarié dont l'horaire annoncé pour la semaine suivante est modifié au cours de celle-ci.*

L'accent est mis sur le respect du délai d'annonce.
Cette indemnité n'est accordée qu'au premier jour de la modification, même si celle-ci perdure. Elle n'est pas accordée :
- *lors du retour à l'horaire normal ou annoncé ;*
- *lorsque l'horaire est modifié à la demande du travailleur.*

0268 - Indemnité de déplacement
(Voir également rubrique "Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle).

Une indemnité de déplacement de 430,40 F au 1er mai 1999 est octroyée à tout salarié dont l'horaire normal de la semaine n'est pas modifié, auquel il est fait appel pour venir ou revenir prester des heures supplémentaires conformément aux articles 22 et 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, saufs'il en avait été informé au plus tard 48 heures à l'avance. Ce délai n'est pas applicable pour le personnel travaillant sous le régime de feux continus.

Il est accordé une garantie d'une heure de salaire pour les travailleurs prestant une durée inférieure à une heure.

Les dispositions relatives aux primes d'équipes ou à des parts de celles-ci sont éventuellement d'application.

Remarque :
Les primes reprises sous les rubriques "Indemnité de modification d'horaire" et "Indemnité de déplacement" sont d'application pour les ouvriers rétribués aux pièces (ensacheurs).

0269 - Evolution des indemnités de modification d'horaire et de déplacement

Date	*1.05.1999*
Index	*104,11*
Modification horaire	*430,40*
Modification déplacement	*430,40*

027 - ***CHEQUES - REPAS***

Il est accordé, par journée complète de prestation, un chèque-repas d'une valeur faciale de 224 francs au 1er mai 1999, dont 180 F seront à charge de l'employeur et 44 F à charge du travailleur.

03 - LIAISON A L 'INDEX DES PRIX

031 - INDEXATION DES SALAIRES ET DES PRIMES

Les salaires tant barémiques qu 'effectivement payés varient tant à la hausse au 'à la baisse par tranche de 1 % conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non-limitatif fixant les indices entraînant une variation du salaire.

Indices déterminant la hausse :
104,11 - 105,15 - 106,20 - 107,26 etc

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

a. Il ne pourra être mis fin à l'accord liant les salaires à l'indice des prix que moyennant un préavis donné par l'une des parties au moins six mois d'avance (Réunion Commission Paritaire du 26.10.1950).

b. Dans tous les cas, les salaires horaires et les taux des primes seront arrondis au décime supérieur pour toute valeur dépassant 0,050 F, au décime inférieur dans le cas contraire.

c. Les primes et indemnités prévues dans la convention subissent les mêmes variations en pourcentage que les salaires. Elles seront arrondies au décime supérieur pour toute valeur dépassant 0,05 F ou au décime inférieur dans le cas contraire.

04 - PRIMES A YANT UN CARACTERE ANNUEL ET PRIMES DIVERSES

041 - Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est attribuée sous forme de quatre versements trimestriels. La prime annuelle est fixée à 78.060 F au 1er avril 1999 (indice 104,11 de mars 1999).

Cette prime est liée à l'indice des prix à la consommation du mois précédant le paiement de la tranche trimestrielle.

a. La prime est payable aux ouvriers qui ont preste pendant tous les jours ouvrables du trimestre. On entend par jours ouvrables : tous les jours civils de la période trimestrielle à l'exception des dimanches, des jours fériés légaux et des jours accordés en remplacement d'un jour férié légal ayant coïncidé avec un dimanche ou un samedi.

On entend par jour de travail preste :
Les jours effectivement prestes, les jours de petit chômage, les congés payés, les repos compensatoires, le jour patronymique et tous autres jours complémentaires, les jours pour lesquels il est versé une indemnité en vertu de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti et sur le salaire mensuel garanti.

Il est convenu que pour le calcul de la prime trimestrielle, seront considérés comme jours de travail prestes, les jours de chômage et les absences autorisées.

b. Si l'ouvrier n'a pas travaillé pendant tous les jours ouvrables du trimestre, le nombre de journées ouvrables prestées par l'ouvrier est multiplié par le coefficient obtenu en divisant le montant trimestriel par le nombre maximum de journées ouvrables du trimestre.
Cette disposition est applicable aux ouvriers embauchés, partis ou renvoyés au cours du trimestre.

c. La prime trimestrielle est garantie aux ouvriers malades, blessés, pensionnés ou devant accomplir des obligations militaires qui ont preste au moins une journée de travail au cours du trimestre.

d. La prime trimestrielle sera payée également à tous les malades et accidentés du travail pendant les deux trimestres suivant l'arrêt total du travail.

Il est convenu, de l'octroi d'une majoration de la prime trimestrielle en 1999 à concurrence d'un montant annuel de 8.000 F. à partir du 1er janvier 1999 (portant le total à 78.060 F.).

0451 - Casse-croûte

Le montant de l'indemnité "casse-croûte" des chauffeurs routiers est de 50 F.

0452 - Prime "charbon"

18,40 F l'heure, à l'indice 104,11 pendant la durée du travail au charbon aux seuls ouvriers ci-dessous :

a. ouvriers occupés au déchargement du combustible (débourreurs, déchargement à la pelle - déchargement à la main) ;
b. meuniers charbon ;
c. hommes préposés au sécheur charbon ;
d. ouvriers occupés à l'alimentation en charbon des fours rotatifs;
e. à tout ouvrier intervenant occasionnellement dans les installations de réception stockage, séchage et broyage du charbon, lorsque leur intervention dure au moins une heure.

0453 - Indemnité d'Intempéries

73,50 F par jour, par journée de travail prestee et par journée de chômage involontaire dû aux intempéries, aux ouvriers exerçant les fonctions suivantes :

a. toutes les fonctions reprises dans l'énumération des fonctions sous groupe I - A. Carrières ;
b. toutes les fonctions reprises sous groupe II - C. Entretien des carrières ;
c. les fonctions :
- accrocheurs ;
- enfourneurs ;
sous groupe I -M. - Fabrication chaux.

Cette indemnité couvre les pertes de salaires dues au chômage involontaire causé par les intempéries et les frais supplémentaires que celles-ci occasionnent.

*0454 - **Prime engins***

a. Une prime engins peut être accordée aux ouvriers occupés dans les équipes suivantes:

1) conducteurs de pelles et engins de chargement carrière ;
2) conducteurs de camions carrière ;
3) broyage matières premières ;
4) cuisson ;
5) broyage produits finis.

b. 1) Dans les usines à fours rotatifs, il est attribué aux membres des équipes, une prime engins variable suivant les établissements et suivant les fonctions :
- les conducteurs de salle de commande centralisée de cimenteries comportant au minimum trois phases importantes de transformation (carrière, préparation matières premières, cuisson, préparation produits finis) interviendront pour trois primes unitaires ;
- les cuiseurs, les meuniers, les conducteurs de pelles et engins de chargement en carrière interviendront pour deux primes unitaires ;
- les autres interviendront pour une prime unitaire.

2) Dans les usines à fours droits, il est attribué une prime unitaire aux ouvriers des équipes broyage matières premières, cuisson et broyage produits finis, aux chauffeurs, conducteurs d'engins et conducteurs à la carrière.

3) Le statu quo sera maintenu dans les sociétés qui ne font que de la pierre crue.

*c. Les primes engins ont été nivelées sur base du taux le plus élevé de chaque entreprise en deux étapes à raison de **50 %** des différences entre les primes anciennes et nouvelles et cela aux 1er janvier 1973 et 1er juillet 1973.*
***L'accord** intervenu le 14 février 1983 sur la réduction du temps de travail sous forme autre que des repos compensatoires implique deux péréquations applicables au 1er mai 1983 et au 1er décembre 1983.*

1.05.1999

C.C.B.:		***11,50***
*Obourg **Granulats:***		***11,40***
Cimescaut:		***11,40***
Lemay :	au 1/05/1999 :	6,30
	au 1/05/2000 :	9,30
	au 31/12/2000:	11,40

*d. Les primes engins sont assurées à **l'ouvrier** pour la journée entière pour autant que la durée de la prestation sur l'engin soit d'une heure minimum.*

*e. Pour les **fonctions faisant** l'objet d'une titularisation, les primes engins sont incorporées dans les salaires horaires de base à dater du 1er juillet 1987, à partir de cette date, c 'est sur le salaire global ainsi obtenu que **s'applique l'indexation** prévue au 4° **ci-dessus** de la rubrique "Salaires minima et à la pièce".*

f. La prime n 'est accordée que lorsque l'ouvrier accomplit la fonction à laquelle la prime est attachée.

REMARQUE :
Les primes reprises sous les rubriques "Prime charbon" et "Indemnité d'intempéries" sont d'application pour les ouvriers rétribués aux pièces (ensacheurs).

05 - ORGANISATION DU TRAVAIL - DUREE DU TRAVAIL

051 - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail est de 36 heures depuis le 1er juillet 1984. L'horaire effectif de travail est de 38 heures/semaine.
Pour les feux continus, les réductions journalières ou hebdomadaires sont inévitablement remplacées par des repos compensatoires rétribués.

En ce qui concerne les repos compensatoires rétribués, les modalités d'application sont les suivantes :

a. *Chaque ouvrier comptant 38 heures de prestations effectives ou assimilées a droit à 2 heures de repos compensatoire rétribuées à partir du 1er juillet 1994. Ces heures de repos compensatoire rétribuées sont à globaliser par journée entière ou fractionnée, compte tenu de son crédit d'heures promérité.*

   Par prestations assimilées, on entend les jours de petit chômage, les congés payés, les jours fériés, le jour patronymique, le jour de congé complémentaire, les jours pour lesquels il est versé une indemnité en vertu de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti et sur le salaire mensuel garanti ainsi que les jours de chômage.

b. *La rémunération de ces jours de repos compensatoires s'effectuera dans la quinzaine au cours de laquelle ils auront été pris.*

c. *Le calcul de cette rémunération sera identique à celui appliqué pour les jours fériés.*

d. *Les jours de repos compensatoires rétribués sont programmés par le conseil d'entreprise. Trois jours au maximum par an, résultant du passage de 39 à 38 heures par semaine, sont fixés par le conseil d'entreprise et les autres jours restent au choix des travailleurs, sauf si le conseil d'entreprise en décide autrement.*

   Deux des jours de repos compensatoires rétribués résultant du passage de 38 à 37,5 heures par semaine sont fixés par le conseil d'entreprise. Pour la fixation de ces jours, le conseil d'entreprise prendra en considération la bonne marche de l'entreprise.

   Les repos compensatoires rétribués, octroyés en application de la réduction du temps de travail de 36,5 à 36 heures par semaine, seront fixés obligatoirement par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la Direction de l'entreprise ; ils pourront être fixés différemment pour chacun des départements de l'entreprise.
   Ils seront notamment fixés pour :
   - *assurer la bonne marche de l'entreprise ;*
   - *protéger l'outil de travail.*

e. *Les jours de repos compensatoires sont disjoints de la période principale de vacances annuelles.*

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas réclamer de réductions ultérieures à la présente convention, sous la forme de repos compensatoires rétribués.

Si des réductions du temps de travail sont revendiquées après le 30 avril 1984, elles le seront sous forme de réduction journalière ou hebdomadaire.

0511 - Dérogation à la durée hebdomadaire

Heures supplémentaires

a. Définition de la durée normale du travail :

Pour chaque travailleur, cette durée normale est celle qui est déterminée par l'horaire de sa fonction dans son secteur, horaire inclus dans le Règlement de Travail. La durée normale d'une journée de travail correspond donc à celle qui serait retenue pour calculer la rémunération de cette même journée si celle-ci était par exemple un jour férié.

Dans le but de ne pas modifier leur programmation conventionnelle, les repos compensatoires rétribués et octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail (R.C.) sont assimilés à des heures prestées dans le calcul de la durée normale du temps de travail sur base de 38 heures par semaine.

Une modification d'horaire ne donne naissance à aucune heure supplémentaire si cette modification se limite à déplacer les heures de début et de fin de prestation sans augmenter la durée normale de la journée de travail.

En conséquence, tout travail au delà de la durée normale d'une journée de travail sera considéré comme travail supplémentaire.

b. Reprise des heures supplémentaires qui ne sont pas obligatoirement à reprendre en vertu de la loi :

Dans chaque entreprise, les heures supplémentaires seront reprises au maximum.
Les modalités en seront discutées avec la délégation syndicale.

052 - ORGANISA T1ON DU TRA VAIL

0521 - Jours fériés

(Voir loi du 21.3.1989 en application à partir du 1.1.1989)

Quel que soit le jour de la semaine où tombe le jour férié non-preste, l'ouvrier recevra un salaire égal à la moyenne horaire de la quinzaine précédente multipliée par un nombre d'heures équivalent à une prestation journalière normale.

Un jour férié tombant le samedi ou le dimanche est reporté. Le régime applicable à ce jour sera assimilé à un jour férié normal.

Le paiement en aura lieu avec le salaire de la période de paie qui comprend la date du jour férié ou du jour férié décalé.

Si un jour férié coïncide avec un jour de chômage, l'employeur paiera la différence entre l'allocation de chômage et le salaire normal qu 'aurait reçu le travailleur ce jour férié.

0522 - Jour patronymique, jour de congé complémentaire et jours de congés d'ancienneté

Un jour de congé patronymique, un jour de congé complémentaire, sont accordés et sont pris au choix du travailleur. Ils sont rémunérés sur la même base qu ' un jour férié.
Un jour de congé d'ancienneté est accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté à partir de la 10ième année d'ancienneté dans le bassin, soit :

1 jour par tranche de 10 ans d'ancienneté;
2 jours par tranche de 15 ans d'ancienneté;
3 jours par tranche de 20 ans d'ancienneté;
4 jours par tranche de 25 ans d'ancienneté;
5 jours par tranche de 30 ans d'ancienneté;
6 jours par tranche de 35 ans d'ancienneté;
7 jours par tranche de 40 ans d'ancienneté.

Les modalités de prise de ces jours de congé sont réglées au niveau de chaque entreprise selon les même règles que pour les vacances annuelles.

En cas d'absence de longue durée au cours d'une année de travail rendant impossible la prise effective du C.P., CC, C.A., il est convenu d'en payer leur valeur en francs.

En cas de reprise du travail, ces jours de congé peuvent être reportés au 1er trimestre de l'exercice suivant.

Cette disposition n 'est pas reconduite si l'absence se prolonge au-delà de l'année.

*0523 - **Jours de congé complémentaire et d'ancienneté***

En cas de passage d'un régime de travail de temps plein à un régime de travail à temps partiel, les jours de congé promérités au 1er janvier de l'année du changement de régime sont maintenus à temps plein pour cette année et proratisés sur base du nouveau régime à partir du 1er janvier de la 2ème année civile.

0524 - Vacances annuelles

Les vacances annuelles accordées au personnel sont égales à quatre semaines de congé.

- A partir du 1er décembre 1983, il s'agit de 4 semaines avec un horaire de 38 heures de prestations par semaine, soit au total 152 heures.

Les heures de vacances seront accordées à raison d'un nombre d'heures équivalent à une journée de travail.

0525 - Déplacement des ouvriers
(Voir également rubrique "Indemnité de déplacement").

L'ouvrier appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie à salaire inférieur, conserve le salaire horaire de sa catégorie habituelle.

Le travailleur appelé à changer définitivement de fonction, à partir du 1er mai 1999, à la demande de l'employeur, si la rémunération de la nouvelle fonction est inférieure à la précédente bénéficiera d'un préavis de fonction calculé comme suit :
- Ancienneté inférieure à 10 ans : 100 % pendant 3 mois et 50% pendant les trois mois suivants ;
- Ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 100% pendant 6 mois et 50% pendant les 6 mois suivants ;
- Ancienneté égale ou supérieure à 15 ans : sans préjudice de l'application de ce qui précède, le travailleur conservera définitivement son taux horaire de base (hors prime).
La mutation prend cours le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle elle est donnée.
Les cas de mutation font l'objet d'une information préalable de la délégation syndicale.
La décision motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Le salaire réel, y compris les prime s, sera maintenu pendant le préavis de fonction.

L'ouvrier appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure perçoit, pour cette période, le salaire de cette catégorie.

A l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu 'il occupe. Les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties ne sont pas visées dans le texte ci-dessus ainsi que les travaux exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires convenus.

Les ouvriers exerçant habituellement deux ou plusieurs professions sont payés normalement à des taux différents.

Si, par suite d'une décision du Service Médical de l'entreprise, un travailleur ne peut continuer ses fonctions habituelles, il conserve le salaire réel de sa catégorie habituelle y compris les primes :
pendant 3 mois : en cas d'ancienneté de 5 ans ;
pendant 6 mois : en cas d'ancienneté de 10 ans ;
pendant 9 mois : en cas d'ancienneté de 15 ans ;
pendant 12 mois : en cas d'ancienneté de 20 ans ;
pendant 15 mois : en cas d'ancienneté de 25 ans ;
pendant 18 mois : en cas d'ancienneté de 30 ans ;
pendant 21 mois : en cas d'ancienneté de 35 ans ;
pendant 24 mois : en cas d'ancienneté de 40 ans, etc...

L'ancienneté se calcule sur l'activité dans l'entreprise ou dans les autres entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire.

0526 - Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle

Un accidenté du travail sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et un accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises ; son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu 'à la date de consolidation par la compagnie d'assurances ; ensuite, il sera payé selon la fonction qu 'il occupera.

Si un ouvrier introduit un dossier en demande d'indemnisation auprès du Fonds de s Maladies Professionnelles pour une maladie professionnelle dont il aurait été victime au cours de son travail dans l'entreprise, il sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et en accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises.

Son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu 'à la date de la décision du Fonds de s Maladie s Professionnelles d'indemniser ou non le travailleur.

Ce dernier s'engage à en avertir immédiatement et par écrit l'entreprise ; ensuite, il sera payé au salaire correspondant à la fonction qu 'il occupera. Il sera reclassé dans l'entreprise pour autant que ses capacités physiques correspondent à un emploi disponible et vacant.

0527 - Garantie d'emploi pour les malades

Les entreprises s'engagent à maintenir les ouvriers malades de longue durée inscrits au registre du personnel pendant un an à partir du premier jour de la maladie lorsqu 'ils ont cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les ouvriers malades de longue durée qui comptent plus de dix ans d'ancienneté le premier jour de la maladie ne pourront plus être licenciés avant l'âge de la retraite.

0528 - Humanisation du travail en matière de protection

La concertation et le dialogue seront de mise afin d'assurer un fonctionnement efficace des comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail et une protection des ouvriers.

0529 - Jour de carence

Le jour de carence est supprimé définitivement.

0530 - Application de la C.C.T. 46

Un groupe technique à l'effet d'examiner les problèmes posés par l'application de la convention collective de travail n° 46 sera créé au sein de chaque entreprise. Il est admis que l'occupation de stagiaires et de travailleurs engagés dans les liens de contrats de première expérience professionnelle (P.E.P.) n 'est pas incompatible avec le respect de la C.C. T. n° 46.

Les questions relatives à la compatibilité des engagements pris en matière de remplacement dans le régime des prépensions seront intégrées dans les réflexions de ces groupes techniques.

0531 - Interruption de la carrière professionnelle

Conformément aux dispositions de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, de la convention collective de travail n° 56 instituant un droit limité à l'interruption de carrière et à l'arrêté royal du 6 février 1997 instituant un droit à l'interruption de carrière en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, chaque demande d'interruption de carrière fera l'objet d'un examen concerté et d'une convention écrite.

Cette concertation aura pour objet d'examiner les conséquences sur le plan de l'organisation du travail d'une réduction partielle ou totale des prestations.

0532 - Contrats à durée indéterminée

Tout remplacement d'un travailleur prépensionné à temps plein donnera lieu à la conversion d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, et ce, durant la période couverte par la présente convention, à savoir du 1er mai 1999 au 30 avril 2001.

06 - EMPLOI - CHOMAGE - PETITS CHOMAGES - LICENCIEMENT - SUSPENSION

061 - SECURITE D'EMPLOI ET D'EMBAUCHE

A. Promotion de l'emploi

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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

Art. 2. - Les accords conclus en matière d'emploi lors des conventions 83/84; 85/86; 87/88; 89/90; 91/92; 93/94; 95/96 et 97/98 sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Art. 3. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 1999 et cesse de produire ses effets le 30 avril 2001.

B. Garantie du niveau de l'emploi

Les employeurs s'engagent à mettre tout en oeuvre pendant la durée de la convention collective de travail pour ne pas recourir à des licenciements pour des raisons conjoncturelles. En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu 'après concertation avec les délégations syndicales, y compris le permanent syndical.

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.

Tous les problèmes relatifs au maintien du niveau de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprise ou avec les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

C Consultations et informations au sujet de l'embauche et du licenciement

Sans qu 'il soit question de bloquer catégoriquement l'embauchage et le licenciement en enlevant toute initiative à la Direction, des contacts portant sur l'examen des critères généraux touchant le licenciement et l'embauchage collectifs, seront établis dans les conseils d'entreprise ou, là où ces conseils n 'existent pas, par l'entremise des délégations syndicales de fait, les conseils d'entreprise ou encore, les délégations syndicales seront consultés pour avis et informés.

Les entreprises du bassin s'engagent à privilégier le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour faire face aux augmentations temporaires du volume de l'activité (exemple : le Train à Grande Vitesse - T.G.V.).

Tout remplacement d'un travailleur prépensionné à temps plein donnera lieu à la conversion d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, et ce, durant la période couverte par la présente convention, à savoir du 1er mai 1999 au 30 avril 2001.

0611 - 0,10 % - Emploi de personnes appartenant aux groupes à risque

Il y aura affectation de 0,10 % de la masse salariale dans le secteur à la création d'un emploi à temps plein dans le cadre des groupes à risque, pour une durée déterminée de deux ans.
Cet engagement prend cours le 1er janvier 1999.

Les dispositions de l'arrêté royal n° 230 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes seront respectées, à savoir :

- *l'occupation de stagiaires à concurrence de 1,5 p.c. de l'effectif, et*
- *l'occupation de travailleurs sous contrat de première expérience professionnelle (P.E.P.) à concurrence de 1,5 p.c. de l'effectif.*

0612 - Formation des jeunes

Des initiatives facilitant la formation en alternance seront prises de manière à faciliter l'insertion des jeunes dans les métiers pratiqués dans le bassin.

Les contacts utiles à cet effet seront établis avec les établissements scolaires dispensant un enseignement professionnel et technique.

Les élèves qui entreront dans le processus de formation en alternance n 'occuperont pas de postes effectifs.

Un accompagnement de tutorat sera organisé.

Les conditions de travail, d'occupation et de formation seront fixées en concertation avec les conseils d'entreprise et/ou les délégations syndicales.

062 - DUREE DU PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT

Modalités de licenciement

La durée des préavis légaux (art. 59 de la loi du 3 juillet 1978) est portée à 56 jours pour les ouvriers ayant moins de 10 ans d'ancienneté, à 84 jours pour les ouvriers ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté et à 140 jours pour les ouvriers ayant une ancienneté supérieure à 20 ans.
Cette disposition n'est pas applicable en cas de prépension.

Lorsqu'il sera mis fin par l'employeur au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, il ne sera exigé de l'ouvrier aucune prestation de travail pendant la durée du préavis légal, sauf en cas de prépension.

L'indemnité pour rupture de contrat qui sera allouée à l'ouvrier sera égale au salaire qui lui reviendrait s'il prestait son travail durant la période de préavis.

Cette indemnité ne sera pas majorée des primes ni du sursalaire pour heures supplémentaires, ou pour prestations des dimanches et jours fériés.

Elle sera majorée de la rémunération des jours fériés survenant durant la période de préavis et du montant de la prime de fin d'année.

L'indemnité représente un forfait dégageant l'employeur de toute autre obligation ou responsabilité envers l'ouvrier licencié, celui-ci conservant la faculté, aussi longtemps qu'il n'a pas retrouvé d'emploi durant la période de préavis :

a. de se faire inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ONEm sans être admis au bénéfice des allocations de chômage ;
b. de bénéficier de "l'assurance continuée" en matière d'assurance maladie-invalidité moyennant déclaration et paiement de la cotisation correspondante à sa mutuelle ;
c. de bénéficier du régime des allocations familiales moyennant remise à la Caisse d'Allocations Familiales de son ancien employeur :
   1) d'une attestation de l'employeur fixant la période de préavis couverte par l'indemnité
   2) d'une attestation de l'ONEm attestant qu'il est demandeur d'emploi.

063 - DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES QUE LA LEGISLATION EN MATIERE DE PETITS CHOMAGES

0631 - Congés familiaux

A condition que des motifs familiaux impérieux les y obligent personnellement, les travailleurs sont autorisés à s'absenter sans rémunération pendant un maximum de dix jours par an.

Ces absences seront assimilées pour l'application de la législation de Sécurité Sociale conformément à l'A.R. du 12 juillet 1976 modifié par celui du 3 août 1976.

Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les travailleurs devront prendre toutes dispositions utiles pour que la Direction de l'entreprise soit informée de la cause et de la durée de leur absence dès qu'ils en ont connaissance.

Les travailleurs concernés produiront spontanément et aussitôt que possible à la Direction de l'entreprise les certificats, preuves ou témoignages justifiant la nécessité familiale et impérieuse de leur absence.

Entrent par exemple dans les cas d'application de cette autorisation :

- la maladie grave de membres proches de la famille auprès desquels le rôle du travailleur est irremplaçable ;

- en cas de sinistre, la nécessité pour le travailleur de procéder lui-même à la protection ou à la sauvegarde de ses biens ou d'intervenir pour que d'autres y procèdent.

0632 - Indemnité complémentaire de chômage et notification

A dater du 1er mai 1999, une indemnité complémentaire de 460 F par jour sera payée aux ouvriers mis au chômage par l'entreprise jusqu'à épuisement d'un nombre total de jours égal à (100 jours par ouvrier et par année calendrier en régime de 5 jours par semaine) x (nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel le premier jour de l'année à l'exclusion du nombre d'ouvriers malades de plus d'un an à la même date).
Si le nombre de jours de chômage dépasse le nombre de jours prévus dans le pool décrit ci-dessus, l'employeur et les responsables du personnel de l'entreprise concernée ainsi que les permanents syndicaux se concerteront pour en atténuer les conséquences.

En cas de chômage prévu par l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, les ouvriers seront avisés 7 jours à l'avance au sein de chaque entreprise par voie d'affichage, conformément aux prescriptions légales. Dans la mesure du possible, un roulement sera établi compte tenu des impératifs de l'organisation du travail.

A dater du 1er mai 2000, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est porté à 480 F par jour.

07 - INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Il y aura, à dater du 1er mai 1999, application de la nouvelle législation en la matière.

071 - Indemnité pour déplacement à bicyclette

Les ouvriers effectuant leur déplacement domicile lieu de travail à bicyclette pourront, en vertu des dispositions de la loi du 8 août 1997 bénéficier d'une exonération fiscale de l'indemnité kilométrique à concurrence de 6F maximum par kilomètre et en tout cas limitée au total de l'intervention légale.

Il appartiendra à l'intéressé d'apporter la preuve qu 'il réunit les conditions pour bénéficier de l'avantage fiscal.

L'employeur se réserve le droit de vérifier à tout moment le contenu de cette déclaration.

08 - PREPENSION CONVENTIONNELLE

081 - A. Convention collective de travail du 12 octobre 1993

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le secteur carrier du Tournaisis pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1996.

Art. 3. En cas de prépensionnement, le prépensionné sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 4. L'employeur garantit au prépensionné un montant d'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage de manière telle que le revenu brut minimum soit égal à 545.844 F par an indexé sur base de l'indice de la convention collective de travail du secteur du Tournaisis du 1er mai 1997 (actuellement 120,68).

Art. 5. Le système de prépension conventionnelle est facultatif.
L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a la liberté du choix. Toutefois, le départ à ladite prépension sera effectif trois mois après l'accord.

Art. 6. Le départ en prépension est assimilé à un départ naturel au sens de la convention collective de travail datée du 14 février 1983.

Art. 7. Le départ en prépension dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 5 donnera lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 8. Une personne faisant l'objet d'une sanction disciplinaire de l'ONEM ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà de l'indemnité complémentaire à laquelle il avait droit avant la sanction.

Art. 9. L'employeur versera au Fonds Social en outre, la prime de 3.000 F en 1993 et 3.500 F en 1994, l'allocation complémentaire de vacances de 2.500 F et la prime de formation de 2.500 F.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1994 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 1996.

082 - B. Convention collective de travail du 6 mai 1997
(Prolongation et modification de la convention collective de travail du 12 octobre 1993 relative à la prépension conventionnelle)

Article 1er. La convention collective de travail du 12 octobre 1993, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 septembre 1994, publiée au moniteur belge du 10 novembre 1994, prorogée par la convention collective de travail du 11 avril 1995, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 avril 1996, publiée au Moniteur belge du 22 juin 1996 est prorogée jusqu'au 30 juin 1999.

Art. 2. L'article 2 de la convention collective de travail citée à l'article premier est modifié comme suit:

"Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le secteur carrier du Tournaisis pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule, qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er juillet 1997 et le 30 juin 1999 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 25 ans. ».

Art. 3. L'article 4 de la convention collective de travail citée à l'article premier est modifié comme suit:

"Art. 4. L'employeur garantit au travailleur, prépensionné après le 1er janvier 1997, un montant d'indemnité complémentaire telle que le revenu brut annuel garanti soit égal à 551.349 F (indice 120,68) par an indexé sur base de l'indice de la convention collective du secteur."

Art. 4. L'article 9 de la convention collective de travail citée à l'article premier est modifié comme suit:

"Art. 9. En 1997, l'employeur versera au Fonds Social, outre la prime syndicale de 3.500 F., l'allocation complémentaire de vacances de 3.500 F. et la prime de formation de 3.500 F. En 1998, ces montants restent identiques, hormis l'allocation complémentaire de vacances qui est fixée à 3.500 F."

Art. 5. En cas de prépensionnement, le prépensionné sera remplacé dans les liens de contrats de travail à durée déterminée pour une durée déterminée de 3 ans.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1997 et cesse de produire ses effets le 30 juin 1999.

083 - C. Convention collective de travail du 15juin 1999
(Prolongation et modification de la convention collective de travail du 12 octobre 1993 relative à la prépension conventionnelle)

Article 1er. La convention collective de travail du 12 octobre 1993, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries etfours à chaux de l'arrondissement administratifde Tournai, relative à laprépension conventionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 septembre 1994, publié au Moniteur belge du 10 novembre 1994, prorogée par la convention collective de travail du 11 avril 1995, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 avril 1996, publié au Moniteur belge du 22juin 1996, prorogée par la convention collective de travail du 6 mai 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 octobre 1998, publié au Moniteur belge du 18 novembre 1998, estprorogéejusqu 'au 30juin 2001.

Art. 2. L'article 2 de la convention collective de travail du 12 octobre 1993, citée à l'article 1er, est modifié comme suit :
« Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le secteur carrier du Tournaisis pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1erjuillet 1999 et le 30juin 2001 et quijustifie d'une carrière professionnelle de 25 ans. ».

Art. 3. L'article 4 de la même convention collective de travail citée à l'article 1er, est modifié comme suit :
« Art. 4. L'employeur garantit au travailleur, prépensionné après le 1er mai 1999, un montant d'indemnité complémentaire telle que le revenu brut annuel garanti soit égal à 581.349 F par an indexé sur la base de l'indice de la convention collective de travail du secteur. ».

Art. 4. L 'article 9 de la même convention collective de travail citée à l'article 1er, est modifié comme suit :
« Art. 9. En 1999, l'employeur versera au fonds social, outre la prime syndicale de 4.500 F, l'allocation complémentaire de vacances de 3.000 F et la prime de formationde 3.500 F.

En 2000, ces montants restent identiques, hormis la prime syndicale qui estfixée à 4.700 F. ».

Art. 5. En cas de prépensionnement, le prépensionné sera remplacé dans les liens de contrats de travail à durée déterminée, pour une durée déterminée de 3 ans.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1erjuillet 1999 et cesse de produire ses effets le 30juin 2001.

084 - D. Prépension conventionnelle à 55 et à 56 ans

Convention collective de travail du 6 mai 1997

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la sou-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

CHAPITRE. Dispositions

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité .

Art. 3. Conformément à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle est admis dans le présent secteur pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 55 ans entre le 1er janvier 1997 et le 31 décembre 1997, et qui atteint l'âge de 56 ans entre le 1er janvier 1998 et le 31 décembre 1998 .

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, deuxième alinéa, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif aux allocations de chômage, est ramené à 55 ans à partir du 1er janvier 1995 et à 56 ans à partir du 1er janvier 1998.

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

Art. 5. L'application des diverses dispositions prévues aux articles 3 et 4 précités est cependant soumis aux conditions suivantes:

a). la prépension à 55 et à 56 ans sera accordée pour autant que le travailleur puisse justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises, et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit;

b). pour le travailleur désirant prendre sa prépension à 55 et à 56 ans dans les conditions reprises sous a)., il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans;

c). tant pour les prépensionnés que pour les chômeurs âgés, il y a obligation de remplacement .

d). le contrôle sera effectué par les instances de la présente Sous-commission paritaire à fin décembre 1997 et à fin décembre 1998.

Art. 6. En cas de prépensionnement, le prépensionné sera remplacé dans les liens de contrats de travail à durée déterminée pour une période déterminée de 3 ans.

CHAPITRE III. Bénéficiaires et montant de l'indemnité complémentaire

Art. 7. L'employeur garanti au prépensionné un montant d'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage de manière telle que le revenu brut annuel garanti soit égal à 551.349 F par an indexé sur la base de l'indice pivot au 1er mai 1997, soit 120,68 de la convention collective de travail du secteur du Tournaisis du 6 mai 1997 coordonnant les conditions générales de travail dans le secteur.

Art. 8. Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé aux articles 3 et 4 doit être atteint pendant la durée de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation légale de chômage peut se situer après le 31 décembre 1998, si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par application des articles 38, $ 2 et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9. Le système de prépension conventionnelle à 55 et à 56 ans est facultatif.
L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a manifesté sa volonté d'en réclamer le bénéfice.
Toutefois, le départ à ladite prépension sera effectif trois mois après l'accord.

Art. 10. Le départ en prépension est assimilé à un départ naturel dans l'ajustement des structures.

Art. 11. Une personne faisant l'objet d'une sanction disciplinaire de l'ONEM ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà de l'indemnité complémentaire à laquelle il avait droit avant la sanction.

Art. 12. En 1997, l'employeur versera au fonds social, outre la prime syndicale de 3.500 F, l'allocation complémentaire de vacances de 3.000 F et la prime de formation de 3.500 F.
En 1998, ces montants restent identiques, hormis l'allocation complémentaire de vacances qui est fixée à 3.500 F.

CHAPITRE IV. Validité

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1997 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 1998.

085 - E. Prépension conventionnelle à 56 ans

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collectiver de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Par « travailleurs » on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE. Dispositions

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'accord interprofessionnel signé le 8 décembre 1998 et de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, et a un effet direct.

Art. 3. Conformément à la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, et sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle est admis dans le secteur carrier du Tournaisis pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 56 ans entre le 1er juin 1999 et le 31 décembre 2000.

Art. 4. a) L'âge de la prépension des travailleurs qui peuvent se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salari é, calculés conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif aux allocations de chômage, est ramené à 56 ans à partir du 1er janvier 1998.

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

Art. 5. L'application des diverses dispositions prévues aux articles 3 et 4 précités est cependant soumise aux conditions suivantes :

a) la prépension à 56 ans sera accordée pour autant que le travailleur puisse justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises, et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ;

b) pour le travailleur désirant prendre sa prépension à 56 ans dans les conditions reprises sous a), il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu 'à l'âge de 65 ans ;

c) tant pour les prépensionnés que pour les chômeurs âgés, il y a obligation de remplacement ;

d) le contrôle sera effectué par les instances de la présente sous-commission paritaire à fin décembre 1999 et à fin décembre 2000.

Art. 6. En cas de prépensionnement, le prépensionné sera remplacé dans les liens de contrats de travail à durée déterminée pour une période déterminée de 3 ans.

CHAPITRE III - Bénéficiaires et montant de l'indemnité complémentaire

Art. 7. L'employeur garanti au prépensionné un montant d'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage de manière telle que le revenu brut annuel garanti soit égal à 611.349 F (indice 104,11) par an indexé sur la base de l'indice de la convention collective de travail du secteur du Tournaisis du 15 juin 1999 coordonnant les conditions générales de travail dans le secteur.

Art. 8. Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé aux articles 3 et 4 doit être atteint pendant la durée de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage peut se situer après le 31 décembre 2000, si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par application des articles 38, § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9. Le système de prépension conventionnelle à 56 ans est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a manifesté sa volonté d'en réclamer le bénéfice.

Toutefois, le départ à ladite prépension sera effectif 3 mois après l'accord.

Art. 10. Le départ en prépension est assimilé à un départ naturel dans l'ajustement des structures.

Art. 11. Une personne faisant l'objet d'une sanction disciplinaire de l'Onem ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà de l'indemnité complémentaire à laquelle il avait droit avant la sanction.

Art. 12. En 1999, l'employeur versera au fonds social, outre la prime syndicale de 4.500 F, l'allocation complémentaire de vacances de 3.000 F et la prime de formation de 2.000 F.

En 2000, ces montants restent identiques, hormis la prime syndicale qui est fixée à 4.700 F.

CHAPITRE W Validité

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000.

086 - F. Prépension conventionnelle à mi-temps à 55 ans

Convention collective de travail du 15 juin 1999

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Par "travailleurs" on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE IL Dispositions

Art. 2. La convention collective de travail du 11 avril 1995, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, relative à la prépension conventionnelle à mi-temps à 56 ans, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 1996, publiée au Moniteur belge du 25 juin 1996, prorogée jusqu 'au 30 avril 1997 par la convention collective de travail du 4 novembre 1996, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 décembre 1997, publié au Moniteur belge du 20 mars 1998, prorogée jusqu 'au 31 déembre 1998 par la convention collective de travail du 6 mai 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 octobre 1998, publié au Moniteur belge du 18 novembre 1998, est prorogée, moyennant modification, jusqu'au 31 décembre 2000.

Art. 3. L'article 2 de la convention collective de travail du 11 avril 1995 citée à l'article 2, est modifié comme suit :

« Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses,, de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 1993, publiée au Moniteur belge du 4 décembre 1993, modifiée par la convention collective de travail n° 55bis du 7 février 1995, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 mars 1995, publié au Moniteur belge du 26 avril 1995.

Art. 4. L'article 3 de la convention collective de travail du 11 avril 1995 citée à l'article 2, est modifié comme suit :

« Art. 3. Conformément au chapitre III de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatifà l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle à mi-temps est admis dans le secteur carrier du Tournaisis pour le personnel actif (à l'exclusion des grands malades), qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 55 ans entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000. ».

Art. 5. L'article 4 de la convention collective de travail du 11 avril 1995 citée à l'article 2, est modifié comme suit :

« Art. 4. Le système de prépension conventionnelle à mi-temps à 55 ans est facultatif. L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension à mi-temps au travailleur qui a manifesté sa volonté d'en réclamer le bénéfice. ».

Art. 6. L'article 5 de la convention collective de travail du 11 avril 1995 citée à l'article 2, est modifié comme suit :

« Art. 5. Les conditions d'octroi de la prépension conventionnelle à mi-temps à 55 ans sont celles précisées par la législation.

En outre, chaque cas fera l'objet d'un examen, en concertation, des conséquences sur le plan de l'organisation du travail et plus particulièrement en cas de prestations postées.

Dans ce dernier cas, des formules adéquates devront être envisagées. ».

Art. 7. L'article 6 de la convention collective de travail du 11 avril 1995 citée à l'article 2, est modifié comme suit :

« Art. 6. Passage à la prépension à temps plein :

Le travailleur concerné à droit à l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions fixées par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans le cadre des conventions collectives de travail sectorielles des 11 avril 1995, 6 mai 1997 et 15 juin 1999 relatives à la prépension conventionnelle à 58 ans, s'il a atteint l'âge requis pour la prépension à temps plein à la date de la première journée de chômage indemnisée.

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000.

09 - ORGANES DE CONCERTATION A L'ENTREPRISE

091 - STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 1er. - La présente convention est conclue conformément aux principes généraux du statut des délégations syndicales ayant fait l'objet des conventions collectives de travail conclues au sein du C.N. T., les 24 mai 1971 et 30 juin 1971.

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier par les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Régionale de l'Industrie des Carrières et Fours à Chaux de l'Arrondissement de Tournai.

Elle engage les associations professionnelles de travailleurs et employeurs représentées en Commission Paritaire.

Art. 2. - Les employeurs de l'industrie des carrières et fours à chaux de l'Arrondissement de Tournai reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations ouvrières, signataires des accords nationaux des 24 mai et 30 juin 1971, seront soit désignés, soit élus.

f. Principe

Art. 2bis. - Les organisations signataires rappellent les principes énoncés au chapitre II de la convention collective.

"Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n 'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu 'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;

- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

*Les organisations de travailleurs signataires **s'engagent** à recommander à leurs organisations **affiliées***

- *de se mettre d'accord **entre-elles,** éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission Paritaire compétente, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres **qu** 'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés ;*

- ***de faire** en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi **que** pour leur compétence ".*

Compétence de la délégation syndicale

*Art. 3. - La compétence de la délégation syndicale concerne, **entre-autres** :*

1). les relations de travail ;
*2). les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de **l'entreprise,** sans préjudice des conventions collectives ou des accords conclus à d'autres niveaux ;*
3). l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
4). le respect des principes fixés :
- dans les accords nationaux relatifs aux délégations syndicales ;
*- **par** la présente convention.*

*Art. 4. - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise **ou** par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise, moyennant avertissement en temps utile et indication des motifs ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.*

*Les heures **consacrées** aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise seront rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail. Aucune prime ne sera payée sauf celle attachée à la prestation qui aurait été effectuée par le délégué au moment où il participe à la réunion.*

*Art. 5. - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue **ou** peut être convoquée à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n 'a pu être résolu par cette voie.*

*Art. 6. - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 4 et 5 **ci-dessus,** la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à **l'exclusion** des informations présentant un caractère strictement individuel.*

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur le taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 7. - En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce Conseil par le chapitre II, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective conclue au sein du Conseil National du Travail le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci et par l'A.R. du 25 septembre 1972 réglementant l'information des conseils d'entreprise en exécution de l'art. 37, alinéas 2 et 3 de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Art. 8. - Les membres de la délégation syndicale, disposent en accord avec la direction de l'entreprise, des facilités et du temps nécessaires, temps rémunéré comme temps de travail pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Ces facilités sont accordées au membre suppléant lorsqu 'il remplace l'effectif. L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel l'usage non exclusif d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, les délégués syndicaux obtiennent le temps et les facilités nécessaires pour participer à des cours ou séminaires organisés par les organisations signataires dans le cadre de la convention collective sur la formation syndicale.

Dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs sièges d'exploitation, les différentes délégations syndicales pourront, selon les nécessités et en accord avec la direction, être réunies pour l'examen de questions d'intérêt commun, soit entre-elles, soit en présence de la direction.

Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Art. 9. - A la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention, une délégation syndicale est instituée dans les sièges d'exploitation.

Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants ne sera pas inférieur par siège occupant :

	Effectifs	Suppléants
Moins de 50 salariés	2	2
de 51 à 150 salariés	3	3
de 151 à 500 salariés	5	5

A partir de 501 salariés, le nombre de délégués effectifs ne pourra dépasser un pour-cent de l'effectif total des salariés occupés et autant de suppléants.

Art.9bis. - Il est néanmoins entendu que des accords plus favorables peuvent intervenir au niveau des entreprises compte tenu par exemple de la configuration géographique des usines ou des impératifs inhérents au travail en équipes.

Art. 10. - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1). être âgés de 18 ans au moins ;
2). être liés par un contrat de travail depuis un an au moins dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels et en accord avec les représentants employeurs à la Commission Paritaire, il peut être dérogé à cette règle ;
3). ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
4). ne pas faire partie du personnel chargé d'un poste de direction ;
5). ne pas être en période de préavis ou de licenciement.

Dans les entreprises nouvellement installées, il est procédé à l'installation d'une délégation syndicale, même si les candidats ne peuvent réunir toutes les conditions imposées.

Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 11. -La délégation syndicale est nommée pour un terme de 4 ans. Les mandats sont renouvelables.

Art. 12. - Le mandat des membres effectifs et suppléants prend fin :
a). à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés ;
b). par démission de l'intéressé ;
c). lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou du siège d'exploitation ;
d). par le passage de la catégorie ouvrier à la catégorie employé ;
e). en raison d'une faute grave ;
f). à l'expiration du terme normal du mandat.

Art. 13. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :
- en cas d'empêchement de celui-ci ;
- lorsque le mandat de membre effectif prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 12, a, b, c, d, e. ;
- lorsque le délégué suppléant a une connaissance plus approfondie que le délégué effectif du problème examiné.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation de travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 14. - Les associations professionnelles intéressées peuvent se mettre d'accord pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants.

En cas de désaccord persistant entre les syndicats sur la répartition des mandats, celle-ci sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise selon les dispositions prévues au règlement électoral type, annexé à la présente convention.

Ces dispositions pourront être adaptées, de commun accord entre les organisations syndicales, aux us et coutumes ou particularités locales ou régionales. La délégation d'usine désignera en son sein un délégué principal.

Art. 15. - Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 16. - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission Paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Il est convenu que le délégué intéressé reçoit sa rémunération habituelle pendant cette procédure de conciliation.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les 30 jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au Tribunal du travail.

Art. 17. - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1). s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 16 ;
2). si, au terme des procédures décrites à l'article 16, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue ;
3). si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4). si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Les candidats non élus sont, en matière de protection contre le licenciement arbitraire, assimilés aux délégués syndicaux en fonction.

Information et consultation du personnel
Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Art. 18. - La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical et recevoir l'approbation des organisations syndicales.

Lorsque la délégation fait usage de ce droit, elle en informera préalablement l'employeur.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale, éventuellement assistée par les permanents syndicaux sur les lieux de travail, totalement ou partiellement pendant les temps de repos ou en cas de travail en équipes au changement des équipes.

Les réunions devront recevoir l'accord préalable de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Art. 19. - Il est convenu que le local mis à la disposition de la délégation syndicale est également accessible aux délégués permanents.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n 'a pas permis d'aboutir à un accord avec la Direction pour le règlement d'un différend, les représentants permanents des organisations syndicales signataires peuvent être appelés par l'employeur ou la délégation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise. Dans cette éventualité, la direction pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis au bureau permanent de conciliation de la Commission Paritaire.
Les questions qui sont à la base d'un litige ne sont pas mises en exécution avant la fin de la procédure de conciliation.

Litiges

Art. 20. - Au cas où il se révélerait impossible d'arriver à un accord, les parties s'engagent, avant de provoquer des suspensions de travail, de décréter la grève ou le lock-out, ou de déposer un préavis de grève ou de lock-out, ou de déposer un préavis de grève ou de lock-out, à soumettre la question litigieuse à la Commission Paritaire et à demander en dernier ressort l'intervention d'un conciliateur social du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Durée de validité de la convention et dénonciation

Art. 21. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra également être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra également être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

Art. 22. - La procédure de conciliation prévue à l'article 19 s'étend sur la durée de la présente convention, y compris la période de préavis de dénonciation.

092 - REGLEMENT ELECTORAL

Art. 1. -La date des élections pour la délégation syndicale est arrêtée au.....de commun accord entre la Direction et les Organisations syndicales.

Art. 2. - Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées par un bureau électoral, composé :

a). d'un président choisi de commun accord entre les organisations syndicales ;
b). d'un secrétaire désigné de la même manière et avec accord du président ;
c). de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs ;
d). de témoins à raison de deux par liste, désignés par les organisations syndicales.

Art. 3. - La liste des ouvriers électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et affichée par l'employeur, quinze jours avant la date des élections. Elle restera affichée pendant tout le temps qui précédera l'élection. Toute erreur ou omission dans cette liste doit pour être réparée, être signalée au Président du bureau électoral. Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage. Sont électeurs, tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

Art. 4. - Les organisations syndicales signataires de la convention, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur listé au Président du Bureau électoral. Chaque liste a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins tant pour l'élection que pour le dépouillement.

Les organisations syndicales feront connaître le nom de leurs témoins.

Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 3 du statut de la délégation syndicale.

Art. 5. - La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présenteront chacune une liste de candidats pour le 14ème jour calendrier précédant la date de l'élection au plus tard et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Art. 6. -La liste des candidats est affichée dans l'usine par les soins du Président du bureau électoral pendant les 7 jours calendrier précédant la date de l'élection.

Cette affiche reproduit sous forme de bulletin électoral tel que déterminé ci-après, les noms des candidats, leurs prénoms, domicile.

Art. 7. - Il y aura un seul bulletin électoral. Ce bulletin électoral ou bulletin de vote contiendra des colonnes, surmontées de l'appellation des organisations syndicales et du numéro leur attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives.

Immédiatement en-dessous des indications de l'appellation et du numéro des organisations syndicales se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent sur l'acte de présentation.

Art. 8. - Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la Direction de l'usine. Les heures de vote seront fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer, sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.
Le chef d'entreprise veillera à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque travailleur pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales. Ce temps sera payé comme temps de travail. Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désignés par voie de communication. Le vote est secret et se fait en isoloir. Le Président ou le Secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure au 'ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Art. 9. - Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête de la liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Art. 10. - Sont nuls :
a). tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral ;
b). tous les bulletins portant un autre vote que celui indiqué, c'est-à-dire en tête d'une liste ;
c). les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque, ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou un marque quelconque.

Art. 11. - Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis. Pour que l'élection soit valable, il faut que le nombre d'électeurs ayant participé au vote soit égal à la moitié du nombre des électeurs présents au travail le jour de l'élection.

Dans le cas où l'élection serait déclarée non valable, une nouvelle élection pourrait avoir lieu endéans les trente jours, avec la même liste des électeurs, cette nouvelle élection sera valable quel que soit le nombre des électeurs ayant participé au vote.

Art. 12. - La répartition du nombre de sièges se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des Conseils d'Entreprise et des Comités de Sécurité et d'Hygiène.

Art. 13. - Il est attribué à chaque liste un nombre de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs qu 'elle a obtenus, dans l'ordre de présentation sur leur liste.

Art. 14. -Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins. Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction, un autre à chacune des organisations syndicales et le quatrième est affiché dans l'entreprise.

Art. 15. - Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu 'elle comporte.

L'élection d'un candidat convaincu de fraude est annulée par le Président du Bureau, en accord avec les parties et l'intéressé entendu.

Art. 16. - Tous les frais relatifs à l'élection sont à charge de l'entreprise.

093 - CONSEIL D'ENTREPRISE

Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil National du Travail

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1er. - La présente convention s'applique aux entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à ses arrêtés d'exécution ; elle a pour but de préciser et de compléter les dispositions légales et réglementaires précitées.

CHAPITRE II - Attribution des conseils d'entreprises

SECTION 1 Questions de l'emploi dans l'entreprise

1. Objectif et méthode de réalisation

Art. 2. - Les dispositions des articles 3 à 12 de la présente convention ont pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi, en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs ; cet objectif sera réalisé par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

2. Objet et nature des informations à fournir

Art. 3. - Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions et objections.

Les informations seront situées, le cas échéant, dans le contexte économique national et sectoriel, complété par les aspects propres à la région ou au groupe auquel appartient l'entreprise ; par groupe, il y a lieu notamment d'entendre les entreprises à sièges multiples, les entreprises à caractère international, le groupe économique.

Lorsqu 'elles sont données par écrit, les informations seront complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué.

Pour assurer la continuité du dialogue au sein du conseil d'entreprise, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu 'il entend donner ou qu 'il a donné aux avis, suggestions ou objections, formulés conformément à l'alinéa 1er de cet article.

La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions déjà prévues sur le même objet, lorsqu 'elles sont plus avantageuses pour les travailleurs.

*.3. Perspectives générales de **l'entreprise***

*Art. 4. -Al 'occasion de **l'examen** des informations prévues à **l'art.** 15, b) 1° de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira des informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.*

Ces informations concerneront l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.

*.4. Information concernant **l'emploi** dans l'entreprise*

A. Information annuelle :

Art. 5. - En même temps que les informations sur les perspectives générales visées à l'article 4 de la présente convention, le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

*Les informations suivantes seront données par écrit ; sous réserve de ce qui est dit au **littera** a. **ci-après**, elles seront données **au** plus tard le jour précédent la réunion.*

a : Informations sur la structure de l'emploi :
*Ces informations indiqueront l'effectif du personnel occupé à **la** fin de l'exercice ou à une date convenue ; elles comprendront les éléments suivants :*

- sexe ;
*- **groupe d'âge** ;*
- catégorie professionnelle ;
- division.

*A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront les éléments complémentaires **ci-après** :*
*- effectifs occupés à temps plein, à temps partiel ou mis à la disposition de **l'employeur** par d'autres entreprises ;*
- nationalité ;
- ancienneté.

*b. Informations sur **l'évolution** de **l'emploi** :*
*Ces informations indiqueront les modifications suivantes survenues au cours de **l'exercice** écoulé ; elles comprendront les éléments **ci-après** :*

*Nombre de personnes ayant quitté **l'entreprise** :*
*- **par** départ volontaire ;*
*- **par** départ involontaire, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite.*

Ces données seront ventilées par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.

Nombre de personnes recrutées avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division.

Nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront également :
- *les journées d'absence ;*
- *les journées de chômage partiel ;*
- *les heures supplémentaires.*

c. Informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant :
Ces informations indiqueront les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise, telles qu 'elles sont énoncées en vertu de l'article 4 de la présente convention.

Ces informations doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, des informations seront fournies au cours de la réunion, comportant les estimations chiffrées quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions ; ces données seront ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles.

d. Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi :
A l'occasion des diverses informations annuelles prévues à cet article, le chef d'entreprise indiquera :

- *les mesures prises ou envisagées par lui pour favoriser l'emploi,*
- *les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.*

B. Information trimestrielle

Art. 6. - Au moment où sont données les informations visées à l'article 15 b) 1° de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira par écrit, des informations sur :

- *l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement ;*
- *les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n 'ont pu être réalisés ;*
- *les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.*

C. Information occasionnelle

Art. 7. - Lorsqu 'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision.

5. Formation et réadaptation professionnelles, questions de personnel et organisation du travail

A. Formation et réadaptation professionnelles

Art. 8. - Le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles.

B. Questions de personnel

Art. 9. -A la demande des délégués des travailleurs, le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des règles pratiques en matière de politique du personnel.

Le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel.

Le conseil d'entreprise examinera ces informations, projets et me-sures conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 3 de la présente convention.

C Organisation du travail

Art. 10. - Afin de lui permettre d'accomplir les missions que lui confie l'article 15 a) de la loi du 20 septembre J948 portant organisation de l'économie, le conseil d'entreprise sera informé des projets et me-sures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions.

6. Modification de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi

Art. 11. - En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

SECTION 2 - Exécution de l'article 15 e) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et de réembauchage

Art. 12. - Les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage résultant de circonstances d'ordre économique ou technique, seront déterminés par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

Cette disposition ne porte pas préjudice à la mission consultative du conseil en ce qui concerne les critères généraux à suivre en cas d'embauchage ; elle ne porte pas atteinte au pouvoir de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

SECTION 3-Exécution de l'article 15 h) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Gestion des oeuvres sociales

Art. 13.
a). Pour l'application de l'article 15 h) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, il y a lieu d'entendre par "oeuvres sociales", les avantages répondant aux critères suivants :
- *avoir un caractère permanent ;*
- *être octroyés dans l'entreprise ;*
- *avoir pour objet de contribuer au bien-être des travailleurs de l'entreprise et/ou des membres de leur famille ;*
- *ne pas résulter d'une disposition légale ou réglementaire ;*
- *ne pas être fixés par le contrat de travail ou d'emploi.*

Il y a lieu cependant de considérer comme oeuvres sociales, les avantages résultant, soit d'une convention collective d'entreprise, sauf si cette convention a prévu un autre mode de gestion, soit d'une convention collective de secteur ayant expressément prévu la gestion du conseil d'entreprise.

Par ailleurs, en ce qui concerne les avantages fixés par le contrat de travail ou d'emploi, qui comportent une participation financière du personnel, le conseil d'entreprise a pour mission de fixer ou de modifier les règles générales régissant l'octroi des avantages en cause et de veiller à une judicieuse utilisation des fonds recueillis, en conformité avec les buts poursuivis par l'octroi de ces avantages.

Lorsque lesdits avantages ne sont octroyés qu 'à une ou plusieurs catégories du personnel de l'entreprise, cette mission sera assumée conjointement par le chef d'entreprise et/ou ses délégués et par les membres du conseil d'entreprise représentant la ou les catégories intéressées du personnel.

L'exercice de cette mission ne porte aucun préjudice à la liberté contractuelle de chacun des travailleurs intéressés.

Pour l'application des alinéas précédents, sont notamment à prendre en considération : les fonds et caisses d'entraide, les fonds de pension, les économats, les cantines et mess, les services de prêts et primes consentis par l'entreprise en vue de l'acquisition d'un logement, les activités récréatives et culturelles.

b). Lorsque la gestion d'une oeuvre sociale ou d'avantages contractuels comportant une participation financière du personnel est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise.

A cet effet, et pour autant que le conseil d'entreprise ne confirme pas la situation existante ou n 'en décide pas autrement, le conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera composé pour moitié de membres représentant le personnel, désignés par la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise, parmi les bénéficiaires de l'oeuvre sociale.

c). La création d'une association sans but lucratif en vue de la gestion d'une oeuvre sociale commune à plusieurs entreprises et le projet de statuts de cette association, seront soumis pour approbation aux conseils d'entreprise des entreprises associées. Le conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera en principe composé paritairement.

Lorsque la gestion d'une oeuvre sociale existante commune à plusieurs entreprises est confiée à une association sans but lucratif, les conseils d'entreprise des entreprises associées recevront régulièrement un rapport circonstancié sur le fonctionnement de cette oeuvre. Les observations formulées sur ces rapports seront communiquées au conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

d). La création d'une association sans but lucratif pour la gestion d'une oeuvre sociale de l'entreprise ne peut avoir pour but la diminution des avantages que comportait cette oeuvre.

SECTION 4 - Exécution de l'article 15 i) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Emploi des langues

Art. 14. - Sans préjudice des lois sur l'emploi dans langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966, le conseil d'entreprise déterminera la langue à employer pour son propre fonctionnement ainsi que, s'il y a lieu, les mesures d'ordre linguistique propres à favoriser les rapports entre la direction et le personnel.

CHAPITRE III Problèmes particuliers au fonctionnement et à la constitution des conseils d'entreprise

1). Entreprises à sièges multiples ; exercice des missions définies à l'article 15 a) et 15 b) 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 15. - Dans les entreprises comprenant plusieurs unités techniques d'exploitation et où il existe plusieurs conseils d'entreprise, la présidence de ceux-ci sera assumée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, par un représentant dûment qualifié de la direction générale ;

a). lorsque seront examinées les questions évoquées à l'article 15 a), prérappelé, et intéressant l'ensemble des unités techniques d'exploitation ou plusieurs d'entre-elles;

b). lorsque seront communiqués, à l'issue de l'exercice, les renseignements, rapports et documents sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise et visés à l'article 15, b) 2°, prérappelé.

Toutefois, à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande de la moitié de l'ensemble des délégués des travailleurs, une assemblée commune des conseils fonctionnant dans les unités techniques d'exploitation qui relèvent de la même branche d'activité sera convoquée à cet effet ; cette assemblée commune tiendra lieu de réunion ordinaire des conseils associés.

Le chef d'entreprise ne sera pas tenu de convoquer plus d'une telle assemblée par an, en dehors de celle consacrée éventuellement à l'information annuelle prévue à l'article 15 b) 2°, de la loi du 20 septembre 1948 précitée.

2). Représentation des diverses divisions ou parties de l'entreprise au sein des conseils

Art. 16. - Les organisations de travailleurs appelées à présenter les candidats veilleront, dans toute la mesure du possible, à assurer une représentation des diverses divisions ou parties de l'entreprise au sein des conseils.

CHAPITRE IV - Facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise

Art. 17. - Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, le temps et les facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions, doivent être accordés aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

Art. 18. - Il y a notamment lieu d'accorder à ces membres, le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires :

- *organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles, à des moment coïncidant avec les horaires normaux de travail ;*
- *et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentant des travailleurs.*

Les entreprises pourront assurer le paiement des rémunérations pour les journées perdues en vertu de l'alinéa précédent, en ayant recours à un fonds de compensation existant ou à créer.

Art. 19. - Les conditions et modalités concernant les dispositions visées à l'article 18 de la présente convention, seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les facilités prévues à l'article 18 ci-dessus, les conditions d'octroi auront notamment pour objet :

- *la communication en temps opportun des programmes des cours ;*
- *la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce ;*
- *la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur ;*
- *la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser.*

CHAPITRE V - Durée, révision et dénonciation

Art. 20. - La présente convention produit ses effets le 9 mars 1972 et est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil National du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CHAPITRE VI - Disposition finale

Art. 21. - Sont abrogés :

- *l'accord national conclu le 16 juillet 1958 au sein du Conseil National du Traail, relatif au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise, modifié par l'accord national du 29 mars 1962 et complété par l'accord national du 28 novembre 1962 ;*

- *la convention collective de travail n° 4 conclue le 4 décembre 1970 au sein du Conseil National du Travail, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci ;*

- *la convention collective de travail n° 7 conclue le 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.*

10 - FORMATION

101 - COURS DE FORMATION SYNDICALE - DISPOSITIONS PRATIQUES EN MATIERE DE PERTE DE SALAIRE

Equipe à la journée : matin ou après-midi
(4 heures)

Travail en équipes : matin ou après-midi
(8 heures) paiement du poste complet

Tous les autres cas pourraient être réglés avec souplesse et bon sens en tenant compte notamment :

- *des problèmes d'organisation propres à l'entreprise ;*
- *du fait qu 'un travailleur du poste du matin, de l'après-midi ou de nuit pourrait se trouver dans l'obligation de terminer ou de commencer une heure ou deux avant ou après l'horaire normal afin de lui permettre de rentrer chez lui pour se changer, manger, etc... ;*
- *dans d'autres circonstances exceptionnelles qui feraient l'objet d'une demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'organisation syndicale concernée.*

102 - CONGE-EDUCATION

Dans le cadre de la législation sur les congés-éducation, il est convenu que les modalités de récupération des congés-éducation seront décidées au niveau de chaque entreprise.

103 - FORMATION EUROPEENNE DES DELEGUES SYNDICAUX

Une dotation de 150.000 F par an pour les formation européenne des délégués syndicaux sera versée par les employeurs du bassin par le canal du Fonds Social des Carrières et Fours à Chaux du Tournaisis.

11 - PRIME SYNDICALE ET AVANTAGES SOCIAUX

111 - FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

a. Statuts

CHAPITRE Ier - Dénomination, siège, objet, durée

Article 1er. - Il est institué, à partir du 1er janvier 1971, un Fonds de Sécurité d'Existence appelé "Fonds Social de l'Industrie des Carrières et Fours à chaux du Tournaisis", ci-après dénommé "le Fonds".

Art. 2. - Le siège social du Fonds est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28 ; il peut être transféré à tout autre endroit en Belgique par décision de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, ci-après dénommée "la Commission Paritaire".

Art. 3. - Le Fonds a pour objet :

1). de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement ;
2). d'octroyer des avantages sociaux complémentaires aux ouvriers et ouvrières visés à l'art. 6 ;
3). d'assurer le paiement de ces avantages.

Art. 4. - Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II - Champ d'application

Art. 5. - Les présents statuts s'appliquent aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai et aux ouvriers et ouvrières qu 'ils occupent.

CHAPITRE III - Octroi et paiement des indemnités

Art. 6. - Les ouvriers et ouvrières, membres des organisations représentatives interprofessionnelles de travailleurs telles que celles-ci sont définies à l'article 3, §§ 1 et 2, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires et occupés par les entreprises ressortissant à ladite Sous-commission paritaire, ont droit à des avantages sociaux complémentaires dont la nature et les conditions d'octroi sont déterminées sur proposition du Conseil d'Administration du Fonds visé à l'article 8 des présents statuts, par convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 7. - Le paiement des avantages sociaux prévus à l'article 6 ne peut en aucun cas être subordonné au versement des cotisations dues par l'employeur.

CHAPITRE IV - Gestion

Art. 8. - Le Fonds est géré par un Conseil d'Administration composé paritairement de représentants des employeurs et des travailleurs.

Ce conseil est composé de dix membres, cinq représentants des employeurs et cinq représentants des travailleurs. Les membres du Conseil d'Administration sont désignés par la Sous-commission paritaire parmi les membres effectifs ou suppléants de ladite Commission.

Leur mandat prend fin lorsqu'ils cessent d'être membres de la Sous-commission paritaire. Dans ce cas, il sont remplacés par un membre de cette Sous-commission paritaire appartenant au même groupe que le membre dont le mandat a pris fin.

Les Administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds.

Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Art. 9. - Chaque année, le Conseil d'Administration désigne en son sein un président rééligible, choisi parmi la délégation représentant les travailleurs. Il désigne également chaque année un vice-président rééligible choisi parmi la délégation représentant les employeurs.

En cas d'empêchement du président, le vice-président exerce les fonctions de président. Si le président et le vice-président sont tous deux empêchés, la séance est présidée par le membre le plus âgé.

Art. 10. - Le Conseil se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le Conseil au moins une fois par an et chaque fois que deux membres du Conseil en font la demande.

Les convocations sont envoyées huit jours à l'avance par lettre recommandée à la poste. Elles doivent contenir l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont établis par la personne chargée de la gestion journalière visée à l'article 11. Ils sont soumis pour approbation à la signature de tous les membres du Conseil.

Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents prenant part au vote.

Pour que le vote soit valable, il faut que deux membres de chaque délégation au moins représentant l'une, les travailleurs, l'autre les employeurs, soient présents et que le vote porte sur des points figurant à l'ordre du jour.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde réunion avec le même ordre du jour est organisée dans le délai d'un mois à dater de la première réunion et le vote de la nouvelle assemblée est valable quel que soit le nombre de présents.

Art. 11. -Le Conseil d'Administration possède les pouvoirs les plus étendus pour accomplir tous actes de gestion, d'administration et de dispositions conformes à l'objet du Fonds.

Tout ce qui n'est pas expressément réservé par la loi ou par les présents statuts à la Sous-commission paritaire relève de la compétence du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration peut, par mandat spécial, déléguer certains de ses pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Pour tous actes, autres que ceux pour lesquels le Conseil a donné un mandat spécial, il suffit pour que le Fonds soit valablement représenté envers les tiers, d'apposer les signatures conjointes de deux administrateurs représentant l'un les travailleurs et l'autre les employeurs, sans que ces administrateurs doivent justifier d'une délibération ou d'une autorisation ; les actes de gestion journalière sont signés par la personne chargée de cette gestion.

Le Conseil d'Administration désigne celui de ses membres qui assume la gestion journalière.

Le Conseil d'Administration exerce une surveillance permanente sur la gestion journalière, tous les documents relatifs à cette gestion lui sont soumis pour être contrôlés sur sa simple demande.

Les comptes sont ouverts de telle façon que pour disposer des fonds, la signature de deux administrateurs soit requise.

CHAPITRE V - Financement

Art. 12. - Les employeurs visés à l'article 5 sont tenus de payer une cotisation.
Le montant des cotisations et leurs modalités de paiement sont déterminés annuellement par convention collective de travail de la Sous-commission paritaire.

Art. 13. - La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par le Fonds.

Art. 14.
a). Le versement des cotisations au Fonds doit être effectué dans le mois de l'appel ;
b). L'employeur, en retard de cotisations, est tenu de payer une majoration de 10 % du montant des cotisations dues, augmentée d'un intérêt de retard de 5 % sur le même montant sans au 'une mise en demeure soit requise à cet effet.

Le taux de cette majoration et de l'intérêt ne peut excéder celui prévu pour les cotisations de sécurité sociale, en application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le Conseil d'Administration du Fonds peut, en prenant en considération certaines circonstances particulières, accorder la remise partielle ou totale de cette majoration et de cet intérêt de retard.

CHAPITRE VI - Budget, comptes

Art. 15. - L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année.

Art. 16. - Chaque année, au plus tard au mois de décembre, le Conseil d'Administration établit un budget pour l'année suivante.

Il détermine annuellement la quotité des recettes qui peut être utilisée pour couvrir les frais d'administration du Fonds.

Il détermine également les frais qui peuvent être considérés comme frais d'administration ; ces frais comprennent notamment les frais de perception et de recouvrement des cotisations, les frais de liquidation des prestations et les frais de contrôle prévus à l'article 13 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de Sécurité d'Existence.

Art. 17. - Les comptes sociaux sont établis conformément aux principes de comptabilité généralement admis en Belgique.

Le Conseil d'Administration du Fonds et le réviseur comptable ou l'expert désigné en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 précitée présentent chacun un rapport annuel sur l'exécution de leur mission au cours de l'exercice écoulé.

Les comptes et les rapports écrits susmentionnés doivent être soumis à la Sous-commission paritaire dans le premier semestre qui suit la clôture de l'exercice.

L'approbation des comptes vaut décharge pour les administrateurs.

CHAPITRE VII - Modifications des statuts

Art. 18. - Les statuts ne peuvent être modifiés que par décision de la Sous-commission paritaire sur proposition du Conseil d'Administration.

CHAPITRE VIII- Dissolution. liquidation

Art. 19. - Le Fonds peut être dissous à tout moment par décision unanime de la Sous-commission paritaire.

Au cas où le Conseil d'Administration du Fonds se trouve dans l'impossibilité d'exercer son mandat à la suite notamment d'un différend insurmontable, il est, endéans les trois mois, mis en demeure par la Sous-commission paritaire.

Si, dans les trois mois de la mise en demeure, le Conseil d'Administration se trouve toujours dans la même impossibilité, le Fonds est considéré comme dissous d'office La Sous-commission paritaire désigne les liquidateurs et détermine leurs pouvoirs et leur rémunération.

Art. 20. - En cas de dissolution volontaire du Fonds, la Sous-commission paritaire décide de l'affectation des biens et valeurs du Fonds.

Après apurement du passif éventuel, le solde actif ne peut être affecté après la dissolution que conformément à l'objet pour lequel le Fonds a été institué.

b. Avantages

Ce Fonds sera alimenté par :

1). A dater de 1999, un versement annuel de 4.500 F (prime syndicale), payable au Fonds au plus tard le 10 novembre pour chaque ouvrier occupé, inscrit au registre du personnel le 31 octobre, pour chaque ouvrier prépensionné et pour les ouvriers pensionnés dans le courant de l'exercice écoulé (1/11 au 31/10).
Ce montant est porté à 4.700 F en novembre 2000.

2). Un montant nécessaire pour le paiement éventuel du précompte professionnel sur le versement relatif au 1) qui fixerait avec le montant net le montant brut de la prime obtenu en divisant le montant net par 85.

3). Depuis 1998, un versement de 3.500 F (allocation complémentaire de vacances), payable au plus tard le 10 mai pour chaque ouvrier occupé, inscrit au registre du personnel le 30 avril, pensionné ou prépensionné dans le courant de l'exercice écoulé (1er mai au 30 avril).

4). Depuis 1998, un versement de 3.500 F (allocation complémentaire de vacances) par ouvrier en retraite ou considéré comme tel à partir du 1/01/1973 à condition d'avoir 10 ans d'ancienneté dans les entreprises ressortissant à notre Sous-commission paritaire.

5). Depuis 1998, un versement de 3.500 F, ar travailleur occupé, prépensionné ainsi que par travailleur pensionné dans le courant de l'exercice.
Un versement annuel de 3.500 F depuis 1999 pour les travailleurs pensionnés représentant la prime de formation permanente.

6). Les employeurs du bassin verseront en outre au Fonds, une dotation de J50.000 F par an pour la formation européenne des délégués syndicaux.

Le montant pour l'allocation complémentaire de vacances sera payable le 10 mai et le montant pour la prime syndicale sera payable le 10 novembre et le montant pour la prime de formation sera payable le 10 décembre, sur base du nombre d'ouvriers renseignés par l Administration des Mines.
Le titre d'ayant droit sera déposé au plus tard dans les enveloppes distribuées au cours de la 2ème quinzaine d'avril (allocation complémentaire de vacances), d'octobre (prime syndicale) et de novembre (prime déformation).

Un versement prorata temporis (291,6 F pour l'allocation complémentaire de vacances, et de 291,6 F depuis 1999 pour la prime de formation, de 375 F depuis 1999 pour la prime syndicale et ce, par mois), sera effectué aux ouvriers engagés ou sortis durant l'exercice écoulé, tout mois commencé comptant pour une unité avec maximum de 12 mois par exercice.
En ce qui concerne la prime syndicale, ce montant est porté à 392 F par mois.
Si l'ouvrier est affilié à un autre syndicat que la FGTB. ou la C.S.C. pour bénéficier de la prime, il devra prouver au gestionnaire du Fonds le paiement d'une cotisation au moins égale à celle des deux syndicats précités.

Les versements relatifs à la prime syndicale et allocations complémentaires de vacances, payables début mai et début novembre, seront majorés de 100 F par versement et par ouvrier bénéficiaire à chacune des époques pour assurer l'équilibre financier du Fonds.

Le Fonds versera aux ouvriers syndiqués :

1). Une somme annuelle de 4.500 F en 1999 représentant la prime syndicale et de 4.700 F en 2000 ;
2). Une somme de 3.500 F 1998 représentant l'allocation complémentaire de vacances pour frais de déplacement ;
3). Une somme de 3.500 F en 1998 représentant l'allocation complémentaire de vacances pour les ouvriers syndiqués en retraite ou considérés comme tels ;
4). Le Fonds versera aux ouvriers syndiqués prépensionnés une somme annuelle de 3.500 F depuis 1999 résentant la prime syndicale.

Le solde sera utilisé pour la formation des délégués-ouvriers effectifs et suppléants des conseils d'entreprises, des comités de sécurité et d'hygiène et des délégations syndicales.

Pour couvrir les frais de gestion, un montant correspondant à 1,5 % des cotisations perçues annuellement sera octroyé à l'organisation chargée de la gestion des fonds.

Aussi longtemps que le Fonds disposera d'argent, les frais de gestion seront prélevés sur le Fonds. A défaut, le montant des primes payées par les sociétés au Fonds sera automatiquement majoré de 1,5 %.

Les intérêts provenant des montants placés seront transférés au Fonds et ne couvriront pas les frais de gestion.

L'ayant droit d'un ouvrier décédé a droit à tous les avantages dont aurait bénéficié cet ouvrier et cela uniquement pour l'exercice au cours duquel est survenu le décès.

Le paiement sera effectué par le Fonds, les entreprises effectuant le paiement au Fonds dans les quinze jours du décès.

Ce régime est valable dans le cadre actuel de la législation sociale. Le Fonds sera géré paritairement et les statuts ont été approuvés en Commission Paritaire Régionale en 1971 (M.B. 18.12.1971).

112 - COTISATION PATRONALE
(Voir chapitre V).

113 - AVANTAGES SOCIAUX

1131 - Prime syndicale
(Voir chapitre III).

1132 - Prime de formation permanente

La prime de formation permanente est de 3.500 F depuis 1996. Elle doit être payée par le Fonds Social à partir du mois de novembre de chaque année.

Pour les nouveaux engagés et pour les ouvriers sortis en cours d'année, cette prime est payée prorata temporis suivant le rapport de 1/12e par mois preste, soit 295 F par mois depuis 1996

1133 - Prime des pensionnés

Une prime de formation annuelle de l'ordre de 3.500 F, payée par l'intermédiaire du Fonds Social, sera octroyée annuellement aux pensionnés à dater de novembre 1999.

12 - DUREE ET DENONCIATION DES DIFFERENTES CONVENTIONS

121 - DISPOSITION FINALE

Les accords particuliers qui pourraient intervenir au terme des négociations au sein des entreprise C.C.B. et Clinkeries C.B.R. - Antoing ne seront pas applicables aux autres entreprises du secteur carrier.

La présente convention couvre la totalité des accords applicables dans le bassin en général et dans chacune des entreprises membres de la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai en particulier.

La concertation sur l'application des conventions internes fait partie des modalités usuelles de fonctionnement des relations sociales.
Aucune revendication supplémentaire, hors des cadres conventionnels existants n 'est susceptible d'être introduite à l'occasion de ces concertations particulières.

122 - DUREE DE LA CONVENTION

2001

La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1998 et cesse de l'être le 30 avril 1999. Cet accord est valable à condition que la paix sociale soit respectée. La paix sociale n 'est pas respectée si une grève éclate sans avoir épuisé les moyens légaux de conciliation, les conventions existantes devant être respectées tant par les employeurs que par les travailleurs ainsi que par leurs organisations respectives.

En cas de contestation concernant l'application de ces conventions et à défaut de réglementation au plan de l'entreprise ou de l'organisation régionale, cette question sera soumise à la conciliation du Président de la Sous-Commission Paritaire Régionale.

De nouvelles revendications, ni des revendications antérieures ne pourront être posées.

123 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages acquis au niveau des entreprises et non prévus dans la présente convention restent acquis.
Les avantages acquis au niveau du bassin restent acquis dans l'esprit et dans la lettre des textes convenus.

124 - ACCORD POUR L'EMPLOI 1999-2000

(Voir article 0,10 %).

125 - PAIX SOCIALE

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

13 - DIVERS

131 - VETEMENTS ET CHAUSSURES DE TRAVAIL

Sans préjudice des prescriptions du Règlement Général pour la Protection du Travail, lesquelles restent d'application dans les entreprises classées comme carrières à ciel ouvert, les employeurs fournissent gratuitement une paire de chaussures de travail et des vêtements de travail aux ouvriers non visés par les prescriptions réglementaires précitées.

Les ouvriers ont la possibilité d'acquérir une seconde paire de chaussures auprès de la Société qui les occupe, moyennant paiement du prix complet.

Les conditions prévues pour la distribution sont fixées comme suit :

a). les ouvriers recevront leurs vêtements conformément à la législation en vigueur ;
b). les ouvriers reçoivent une paire de chaussures dès leur entrée et un vêtement de travail après la période d'essai (15 jours) ;
c). les ouvriers malades et blessés depuis plus de 6 mois à la date de la distribution ne reçoivent pas de vêtements ni de chaussures de travail. Quand ils reprennent le travail, leur cas est examiné par le comité de sécurité et d'hygiène ou par la Direction de l'entreprise et la délégation syndicale ;
d). les ouvriers pensionnés dans le courant de l'année reçoivent les vêtements et chaussures de travail s'ils font toujours parties du personnel au moment de la distribution ;
e). les ouvriers devant accomplir leur service militaire reçoivent les vêtements et chaussures de travail s'ils sont présents au moment de la distribution.
En cas de rappel sous les drapeaux au moment de la distribution, ils reçoivent les deux vêtements et la paire de chaussures dès le retour.

132 - ASSURANCE HOSPITALISATION

Il sera souscrit par les employeurs, avec effet au 1er juin 1999, un contrat d'assurance hospitalisation dont bénéficieront les ouvriers du bassin ainsi que leur famille (conjoint et enfants vivant sous le même toit). Le travailleur supportera la prime assurant sa propre couverture. Les primes afférentes à la couvertuire du reste de la famille seront prises en charge par l'employeur.
Par ouvriers on entend les travailleurs actifs, les futurs pensionnés et prépensionnésc sortis après le 31 mai 1999.

133 - TRAVAUX CONFIES A DES TIERS

Dans le but de maintenir la stabilité de l'emploi, les travaux confiés à des tiers feront l'objet d'un point porté trimestriellement à l'ordre du jour des conseils d'entreprise de toutes les entreprises du bassin.
A cette occasion seront commentés:
a). la nature des travaux sous-traités;
b). le respect par les firmes sous-traitantes des dispositions relevant des diverses réglementations sociales et plus spécialement en matière de limite journalière du temps de travail (10 heures).

Il sera veillé à une amélioration constante dans la qualité des informations fournies aux conseils d'entreprises.
Le respect des règles de droit du travail et des dispositions en matière de sécurité fera l'objet d'une surveillance par les donneurs d'ordres et d'un rapport d'évaluation communiqué aux conseils d'entreprise. Les quelques cas restant à traiter à « C.C.B. » seront traités de manière positive.
Le conseil d'entreprise sera informé de l'aboutissement des mesures adoptées à cette occasion.