

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**

*Convention collective de travail du 11 mars 2016 –  
Durée et organisation du travail*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

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

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

*CHAPITRE II.  
Durée du travail*

Art. 2 La durée hebdomadaire du travail est fixée à 36 heures. L'horaire effectif de travail est de 38 heures/semaine avec octroi de jours de repos compensatoires payés.

Pour les feux continus, les réductions journalières ou hebdomadaires sont inévitablement remplacées par des repos compensatoires rétribués.

Art. 3. Les repos compensatoires rétribués sont octroyés selon les modalités d'application suivantes :

a). Chaque travailleur comptant 38 heures de prestations effectives ou assimilées a droit à 2 heures de repos compensatoire rétribuées. 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 entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale. Trois jours au maximum par an, résultant du passage de 39 à 38 heures par semaine, sont fixés par le conseil d'entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale et les autres jours restent au choix des travailleurs, sauf si le conseil 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 entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale. Pour la fixation de ces jours, le conseil entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale 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 délégation syndicale, 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 disjointes de la période principale de vacances annuelles.

Art. 4. 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.

Art. 5. Dérogation à la durée hebdomadaire :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

a). Durée normale du travail et heures supplémentaires : définition :

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 :

Les situations de non récupération qui subsistent seront régularisées pour le 31 décembre de chaque année.

### *CHAPITRE III.* *Organisation du travail*

#### **JOURS FERIES, CONGES, VACANCES AN- NUELLES, PETITS CHOMAGES, CONGES FAMILIAUX ET CONGE EDUCATION**

Art. 6. Jours fériés :

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur en matière de jours fériés :

Quel que soit le jour de la semaine où tombe le jour férié non presté, le travailleur 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 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.

Suppression légale d'un jour férié : le sujet n'étant pas d'actualité, il est convenu, le cas échéant, et avant mise en application de l'hypothétique future suppression légale d'un jour férié, de procéder à une concertation constructive sur le sujet.

Art. 7. Congé patronymique, jour de congé complémentaire et jours de congés ancienneté :

Un jour de congé patronymique et 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.

La durée de l'ensemble des prestations effectuées par les travailleurs sous contrat intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Les modalités de prise de ces jours de congé sont réglées au niveau de chaque entreprise selon les mêmes 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 congé patronymique, congé complémentaire et congé d'ancienneté, il est convenu d'en payer leur valeur en Euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

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

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

Art. 8. 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 pro-mérités 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.

#### Art. 9. Vacances annuelles :

Sans préjudice des dispositions légales en matière de vacances annuelles, les vacances annuelles accordées au personnel sont égales à quatre semaines de congé correspondant à 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.

#### Art. 10. Congé sans solde :

Il est instauré, pour les travailleurs, qui au cours d'un exercice de vacances ne bénéficieraient pas de 20 jours de vacances annuelles légales, un droit au congé sans solde dans les limites suivantes :

- 10 jours maximum sur l'année ;
- Congé sans solde + jours de vacances annuelles légales = 20 jours maximum sur l'année.

Les employeurs s'engagent à recevoir et analyser avec bienveillance les demandes de congé sans solde émanant de travailleurs dont tous les compteurs des autres congés légaux et conventionnels au cours de l'exercice sont épuisés ou insuffisants.

#### Art. 11. Petit chômage :

Les deux ou trois jours légaux de circonstance reconnus par la réglementation dans le cadre du décès d'un parent proche sont respectivement portés à trois et quatre jours. Le jour complémentaire est à prendre dans les deux semaines suivant le décès du parent concerné.

Les employeurs s'engagent à recevoir et analyser avec bienveillance les demandes des travailleurs, notamment au regard des spécificités de leur situation familiale.

#### Art. 12. 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.

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.

Art. 13. Congé-éducation :

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.

*CHAPITRE IV.*  
*Dispositions finales*

Art. 14. La présente convention couvre la totalité des accords applicables 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.

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

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.

Art. 15. Avantages acquis :

Les avantages acquis au niveau des entreprises et non prévus dans la présente convention collective de travail restent acquis.

Les avantages acquis au niveau du bassin restent acquis dans l'esprit et dans la lettre des textes convenus.



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

Art. 16. Paix sociale :

La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention au niveau du secteur et des entreprises (pas de revendications supplémentaires au présent accord au niveau des entreprises pendant la durée de la convention).

*CHAPITRE V.  
Validité*

Art. 17. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

Celle-ci 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.