

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 –
Classification professionnelle et conditions de 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.

Classification, salaires et suppléments divers liés au salaire horaire et/ou aux prestations

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Art. 2 Durant la période couverte par la présente convention, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre le principe de l'élargissement des classifications et à traiter cette question au sein de chacune des entreprises signataires en tenant compte de la spécificité des métiers et de l'état d'évolution des dispositions déjà effectivement adoptées en la matière. Deux classifications supplémentaires sont dès lors créées tant en fabrication qu'en maintenance.

Aux fins de redéfinir les critères de compétences attachés aux différentes classifications de fonctions, il sera rapidement mis en place un groupe de travail.

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 entretien	A min.
Magasiniers 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 engins mobiles	V
Préposés aux pneus	A min.
Peintres véhicules	A min.
Pointeurs	V min.

L'introduction d'une catégorie complémentaire pour l'entretien sera examinée dans chacune des sociétés.

1. Période embauchage

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

- a). les travailleurs porteurs un diplôme A3 ou B2 correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés ;

b). les travailleurs ayant reçu, dans une autre entreprise, une formation correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés.

Sauf pour les travailleurs occupés aux fonctions “graisseurs des installations fixes” et “graisseurs engins mobiles”, les autres travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 initiative.

4. Classification entretien

L'employeur fera connaître aux délégués syndicaux à la fin de chaque semestre, les noms des travailleurs 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 GENERAUX

Maçons qualifiés		VI
Maçons		V
Premiers sondeurs		VI
Deuxièmes sondeurs		V
Chauffeurs camions		IV
Chauffeurs camionnettes		IV
Conducteurs 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
Manœuvres		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 catégorie		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 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 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 exhauve			III*
Ouvriers spécialisés en taillants de perforation			V
Spécialistes approv. combust. 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 transporteurs à courroies			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		IV
Conducteurs 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	IV
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

Concassage :

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

Broyage des matières premières :

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

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 Archimède, élévateur et transporteur)	IV	

Préparation combustibles

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

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*	

Ensachage et expédition ciment

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

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	
---------------------	---	--

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

Personnel d'encadrement

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

SALAIRES ET SUPPLEMENTS DIVERS

Art. 3. Salaires minimas :

1° Les travailleurs et travailleuses rétribués à la journée sont, dans le présent travail, sont divisés en deux groupes :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux

GROUPE II : Travailleurs 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 sont les suivants au 1^{er} janvier 2015 à l'indice santé lissé de 100,11 :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux :

Catégorie	EUR
III (période d'embauche 3 mois maximum)	14,9542
IV	15,2374
V	15,6060
VI	15,9487

VII	16,2993
VIII	16,6576

GROUPE II : Travailleurs d'entretien :

Catégorie	EUR
V	15,7440
Classe A	15,9333
Classe B	16,2607
Classe C	16,6131
Classe D	16,9780
Classe E	17,3515
Classe F	17,7330
Classe G	18,1231

5°. A partir du 1^{er} janvier 2016, les taux horaires de base effectifs des travailleurs et les primes soumises à cotisations sociales sont augmentés de 0,77%, soit pour les salaires horaires de base :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux :

Catégorie	EUR
III (période d'embauche 3 mois maximum)	15,0693
IV	15,3547
V	15,7262
VI	16,0715
VII	16,4248
VIII	16,7859

GROUPE II : Travailleurs d'entretien :

Catégorie	EUR
V	15,8652
Classe A	16,0560
Classe B	16,3859
Classe C	16,7410
Classe D	17,1087
Classe E	17,4851
Classe F	17,8695
Classe G	18,2626

6°. La péréquation de toutes les primes est rattachée aux prestations. Toutes les primes seront péréquées sur base de l'évolution en pourcentage du salaire de base horaire moyen des ouvriers du bassin.

Rémunération en cas de rappel : En cas de tout rappel, entre 23 heures et 05 heures, il sera garanti au travailleur rappelé deux heures de rémunération.

Art. 4. Suppléments de salaire liés à 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.

1° PRIMES D'EQUIPE

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

Ceci s'applique aux travailleurs de fabrication ou 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 santé lissé 100,11 au 1er janvier 2015) est fixé à :

4,4914 EUR pour le poste du matin ;
4,4914 EUR pour le poste après-midi ;
22,3302 EUR pour le poste de nuit.

A partir du 1^{er} janvier 2016, ces montants sont portés à :

4,5260 EUR pour le poste du matin ;
4,5260 EUR pour le poste après-midi ;
22,5021 EUR pour le poste de nuit.

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

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

T. = temps presté 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 travailleur travaillant normalement à journée, qui est amené, à la demande de l'employeur, à prêter pendant une période correspondant à un horaire de poste, percevra la prime équipe.

Evolution de la prime d'équipe :

Date	1 ^{er} janvier 2015
Indice santé lissé	100,11
Poste du matin	4,4914 EUR
Poste de l'après-midi	4,4914 EUR
Poste de nuit	22,3302 EUR

Date	A partir du 1 ^{er} janvier 2016
Indice santé lissé	100,11
Poste du matin	4,5260 EUR
Poste de l'après-midi	4,5260 EUR
Poste de nuit	22,5021 EUR

2° SUPPLEMENT DE SALAIRE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES, TRAVAIL DU SAMEDI, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

a). Rémunération du travail supplémentaire :

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

Les sursalaires de 50 p.c. pour les heures supplémentaires sont payés dès que la durée normale de la journée de travail est dépassée.

Il est payé dans tous les cas un sursalaire de 100 p.c. pour le travail du dimanche et des jours fériés.

b). Travail du samedi :

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

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

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

Pour les heures suivantes, le supplément par rapport au salaire de base est de 75 p.c. 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 entreprise, où à défaut, la délégation syndicale, en établira les modalités.

c). Prestations effectuées au cours d'un jour férié :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la législation en matière de jours fériés :

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.

d). 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.

e). Rémunération différée :

- Les exigences de la réglementation en matière de documents sociaux 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.

- En raison des mêmes exigences et soucis, 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.

f). 1° Indemnité de modification d'horaire :

Les partenaires sociaux rappellent la disposition prévue en matière de modification d'horaire, et la nécessité de veiller à sa vigilante application (voir aussi rubrique "Prime d'équipe").

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 entreprise, ou à défaut, par les délégations syndicales.

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 16,1885 EUR au 1^{er} janvier 2015, portée à 16,3132 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016, 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.

2° Indemnité de déplacement (voir également rubrique "Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle) :

Une indemnité de déplacement de 16,1885 EUR au 1er janvier 2015, portée à 16,3132 EUR à partir du 1er janvier 2016, 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 prêter des heures supplémentaires conformément aux articles 22 et 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sauf s'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).

3° Montant des indemnités de modification d'horaire et de déplacement.

Date	1 ^{er} janvier 2015	
Index	100,11	
Modification d'horaire	16,1885 EUR	
Modification de déplacement	16,1885 EUR	
Date	A partir du 1 ^{er} janvier 2016	
Index	100,11	
Modification d'horaire	16,3132 EUR	
Modification de déplacement	16,3132 EUR	

Art. 5. Suppléments divers :

1° CHEQUES-REPAS :

§1. Il est accordé, par journée complète de prestations, un chèque repas d'une valeur faciale de 7 EUR au 1er janvier 2015, dont 5,91 EUR seront à charge de l'employeur et 1,09 EUR à charge du travailleur.

§2. Conformément aux dispositions en vigueur en la matière, le nombre de chèques-repas octroyés se calcule en fonction du nombre d'heures prestées.

§3. Le nombre de chèques-repas pour chaque travailleur se calcule en divisant le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours de la période considérée par le nombre normal journalier d'heures de travail applicable dans l'entreprise.

Le nombre normal journalier d'heures de travail étant de 7,2 heures, le calcul s'établit comme suit :

Nombre total d'heures de travail prestées au cours de la période considérée

7,2

S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Le calcul s'effectuera à chaque période de paie, à savoir, chaque quinzaine.

Les chèques-repas sont distribués dans le courant du mois suivant celui au cours duquel ils ont été promé-rités.

§4. Si le nombre de chèques-repas attribués au cours d'un trimestre, conformément à la formule prévue au paragraphe 3, est supérieur au nombre maximum de jours pouvant être prestés au cours d'un trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, à savoir, septante jours, il est alors limité à ce nombre de septante, pour le trimestre considéré.

§5. La correction éventuelle dont question au paragraphe 4 se fera lors du calcul du nombre de chèques-repas à attribuer pour le dernier mois du trimestre considéré.

2° INDEMNITE CAR-WASH :

Une indemnité forfaitaire mensuelle est due à chaque travailleur en vue de couvrir les frais de nettoyage de son véhicule.

Au 1^{er} janvier 2015, le montant de cette indemnité est fixé à 15 EUR par mois de prestations.

CHAPITRE III.

Liaison à l'indice santé lissé

INDEXATION DES SALAIRES ET DES PRIMES

Art. 6. Les salaires tant barémiques qu'effectivement payés varient à la hausse par tranche de 1 p.c. conformément à l'évolution ci-dessous, donnée à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation du salaire.

Indices déterminant la hausse :

100,11 – 101,11 – 102,12 – 103,14 – 104,17 ... etc
(mis en concordance avec l'indice santé lissé, prise d'effet au 1^{er} janvier 2015).

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.

Art. 7. 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 à l'avance (Réunion Commission Paritaire du 26.10.1950).

b) Si une première indexation négative intervenait durant la durée de la présente convention, celle-ci ne sera pas appliquée durant une période maximum de 6 mois. La reprise de l'augmentation des salaires n'interviendra qu'au moment de la seconde indexation à la hausse dans l'hypothèse où la première interviendrait durant cette période de 6 mois.

Art.8. En application des conventions collectives de travail n° 78 et 78 bis du Conseil national du travail :

1). Dans les dispositions de la présente convention collective de travail portant obligation après indexation ou application d'un coefficient de multiplication d'arrondir un montant en franc belge en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq, l'ajustement est opéré en euro conformément à la même règle ;

2). Dans les dispositions de la présente convention collective de travail portant obligation après indexation ou application d'un coefficient de multiplication d'arrondir un montant en euro en application d'une règle dérogatoire à celle prévue au point 1, l'ajustement est opéré en euro comme suit :
ajustement à 50 centimes ou au franc : ajustement au cent.

CHAPITRE IV.

Primes ayant un caractère annuel et primes diverses

PRIME AYANT UN CARACTERE ANNUEL

Art. 9. Prime de fin d'année (aussi dénommée prime trimestrielle) :

Le montant de la prime trimestrielle d'avril 2015 s'élève à 579,79 EUR, porté à 588,42 EUR au 4^{ème} trimestre 2015.

Le paiement de la prime trimestrielle sera effectué par fractionnement lors de la prise de jours de vacances annuelles.

Pour les entreprises qui ne pratiquent pas encore le système, les modalités de mise en application seront réglées au niveau de chaque entreprise.

La prime trimestrielle est garantie aux travailleurs malades, blessés, prépensionnés et pensionnés qui ont presté au moins une journée de travail au cours du trimestre.

La prime trimestrielle sera payée également à tous les malades, y compris les maladies professionnelles et accidentés du travail pendant les trois trimestres suivant l'arrêt total du travail.

Art. 10 Modalités de calcul :

a. La prime est payable aux travailleurs qui ont presté 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 presté :
Les jours effectivement prestés, 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 prestés, les jours de chômage et les absences autorisées.

b. Si le travailleur n'a pas travaillé pendant tous les jours ouvrables du trimestre, le nombre de journées ouvrables prestées par le travailleur 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 travailleurs embauchés, partis ou renvoyés au cours du trimestre.

Art. 11. La prime trimestrielle est péréquâtée sur base de l'évolution conventionnelle (hors indice santé lissé) de la moyenne arithmétique des salaires de base du secteur et est indexée sur base de l'évolution de l'indice santé lissé.

PRIMES DIVERSES

Art. 12. Casse-croûte :

Le montant de l'indemnité "casse-croûte" des chauffeurs routiers est de 1,25 EUR.

Art. 13. Prime "charbon":

Au 1er janvier 2015, la prime charbon s'élève à 0,6922 EUR l'heure pendant la durée du travail au charbon aux seuls travailleurs ci-dessous :

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

Le montant de la prime charbon est porté à 0,6975 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016.

Art. 14. Indemnité "intempéries" :

Une indemnité s'élevant, au 1er janvier 2015, à 2,7691 EUR par jour, par journée de travail prestée et par journée de chômage involontaire dû aux intempéries, est payable aux travailleurs 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. Son montant est porté à 2,7904 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016.

Art. 15. Prime d'engins :

Le montant de la prime d'engins est fixé à 0,4331 EUR au 1^{er} janvier 2015 et est porté à 0,4364 EUR au 1^{er} janvier 2016.

a). Une prime d'engins peut être accordée aux travailleurs occupés dans les équipes suivantes :

- conducteurs de pelles et d'engins de chargement carrière ;
- conducteurs de camions carrière ;
- broyage matières premières ;
- cuisson ;
- broyage produits finis.

b). 1° Dans les usines à fours rotatifs, il est attribué aux membres des équipes, une prime d'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 d'engins ont été nivelées sur base du taux le plus élevé de chaque entreprise en deux étapes à raison de 50 p.c. 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.

d). Les primes d'engins sont assurées au travailleur 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 d'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 telle que définie par la présente convention collective de travail.

f). La prime n'est accordée que lorsque le travailleur accomplit la fonction à laquelle la prime est attachée.

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

Art. 16. Prime supplémentaire (ou prime mensuelle) :

Il est versé aux travailleurs actifs, quel que soit leur régime d'occupation, une prime supplémentaire mensuelle non-indexable.

Au 1^{er} janvier 2015, le montant mensuel de cette prime est fixé à 22,73 EUR bruts (vingt-deux euros septante trois).

La prime supplémentaire est due mensuellement même pour les mois incomplets (entrée ou sortie en cours de mois) et indépendamment du régime de travail.

Les périodes de vacances, de congé, de crédit-temps, la première année d'absence pour maladie ou accident, et les autres causes légales de suspension du contrat de travail sont assimilées à de la prestation.

Art. 17. Prime des pensionnés :

Aux travailleurs pensionnés à partir du 1^{er} janvier 2015, il sera versé une prime d'un montant de 18 fois 135 euros, soit 2430,00 EUR bruts (deux mille quatre cent trente euros) en sus de l'allocation complémentaire de RCC versée à l'occasion du dernier mois de RCC ou une prime unique brute du même montant versée à l'occasion du dernier mois d'activité si le travailleur est actif jusqu'à l'âge de la pension.

En fonction des possibilités prévues par la réglementation en vigueur, il pourra être octroyé par l'employeur un avantage équivalent.

Art. 18. Indemnité complémentaire de chômage et notification :

Une indemnité complémentaire est payée aux travailleurs mis en chômage par l'entreprise. Cette indemnité est fixée à 26,02 EUR par jour au 1^{er} janvier 2015. Elle est payée aux travailleurs 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 de travailleurs inscrits au registre du personnel le premier jour de l'année à l'exclusion du nombre de travailleurs 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 travailleurs 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.

*CHAPITRE V.
Frais de transport*

Art. 19. L'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail des travailleurs se rendant au travail avec un moyen de transport privé (sauf vélo) ou public s'établit à 100 p.c. du coût d'un abonnement social pour une distance équivalente.

Les travailleurs effectuant leur déplacement domicile - lieu de travail à bicyclette pourront bénéficier d'une indemnité de 0,21 EUR par kilomètre parcouru. Cette indemnité ne pourra en aucun cas être cumulée avec les frais de déplacement dont question ci-dessus (véhicule privé).

Ladite indemnité sera automatiquement adaptée sur base des instructions et des possibilités autorisées par l'ONSS en la matière. Elle est fixée à 0,22 EUR par kilomètre parcouru au 1^{er} janvier 2015.

Le travailleur se déplaçant à vélo de son domicile à son lieu de travail et souhaitant bénéficier de l'indemnité vélo devra en faire la demande spécifique. 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 VI.
Vêtements et chaussures de travail*

Art. 20. Sans préjudice des prescriptions du Règlement général du Bien-être au 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 travailleurs non visés par les prescriptions réglementaires précitées.

Les travailleurs 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 travailleurs recevront leurs vêtements conformément à la législation en vigueur ;
- b). dès leur entrée en service, les travailleurs reçoivent les équipements de protection individuelle adéquats ;
- c). les travailleurs 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 travailleurs prépensionnés 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 travailleurs 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.

Art. 21. Une indemnité forfaitaire de 0,79 EUR par jour presté est versée à chaque travailleur pour l'entretien et l'usure des vêtements personnels.

Le montant de cette indemnité est porté à 0,82 EUR au 1^{er} janvier 2016.

CHAPITRE VII. *Avantages divers*

Art. 22. Assurance hospitalisation :

Les employeurs doivent avoir souscrit, avec effet au 1^{er} juin 1999, un contrat d'assurance hospitalisation dont bénéficieront les travailleurs 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 travailleurs, on entend les travailleurs actifs, les pensionnés et travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise sortis après le 31 mai 1999.

Les employeurs s'engagent à ré-ouvrir dans leurs entreprises la concertation en matière de pistes alternatives aux couvertures d'assurance hospitalisation.

Art. 23. Assurance groupe :

La prime patronale individuelle d'assurance de groupe à verser par les entreprises du bassin pour chaque travailleur relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai est fixée à 260,15 EUR par an.

Au 1^{er} janvier 2016, il sera constitué un système de pension complémentaire via un 2^{ème} pilier sectoriel social.

La prime annuelle individuelle récurrente est fixée à 100 EUR (hors taxes et frais) par travailleur. Dans le cadre du démarrage du système, la prime est de 200 EUR (hors taxes et frais) pour 2016 (incluant 2015).

CHAPITRE VIII.

Dispositions finales

Art. 24. 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. 25. 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. 26. 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 IX.

Validité

Art. 27. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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.