

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTRH.  
1 6 -10- 2007 | 0 8 -11- 2007 | NR  
N°

85.665 (Co) 1204

**Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast**

*Convention collective de travail du 2 octobre 2007*

Conditions de rémunération

### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast.

Elle est applicable à l'ensemble des employés des carrières de porphyre et ne peut porter préjudice aux situations acquises.

Par "employés", on entend : les employés et les employées.

### CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. Les fonctions des employés sont classées selon les critères propres à chacune des entreprises du secteur.

Remarques générales :

Seule la fonction réellement exercée par l'employé sera prise en compte pour la détermination de la classe.

### CHAPITRE III. *Indemnité de déplacement*

Art. 3. Une indemnité mensuelle de déplacement est octroyée conformément aux dispositions légales en la matière.

En ce qui concerne les travailleurs utilisant un vélo, une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre sera octroyée.

#### CHAPITRE IV. *Prime de pause*

Art. 4. En règle générale, une prime d'un montant forfaitaire est octroyée aux employés qui travaillent en équipes.

Toutefois, les entreprises du secteur pourront, moyennant information de la délégation syndicale, passer des accords individuels avec les travailleurs afin d'intégrer les primes de pauses à la rémunération mensuelle brute.

Cette prime est globalement au moins équivalente à celle des ouvriers et est payée mensuellement.

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

Art. 5. Une prime de fin d'année égale à l'appointement brut normal du mois de paiement est accordée à tous les employés faisant partie du personnel au 31 décembre.

L'employé pensionné, prépensionné ou licencié, sauf pour motif grave, au cours de l'année conserve son droit à la prime de fin d'année (prorata temporis).

L'employé engagé en cours d'année a droit à la prime de fin d'année proportionnellement au nombre de mois prestés.

L'ouvrier devenant employé aura droit à la prime de fin d'année octroyée aux employés au prorata temporis du nombre de mois sous statut d'employé.

Les règles d'assimilation précédemment en usage dans les entreprises restent d'application en ce qui concerne l'octroi de la prime de fin d'année en cas de suspension du contrat de travail.

La prime de fin d'année est payée par défaut en décembre ou à la date habituelle de paiement dans chaque entreprise du secteur.

#### CHAPITRE VI. *Conditions de rémunération*

Art. 6. Une augmentation salariale de 30 EUR des salaires effectivement payés sera appliquée à partir du 1er janvier 2007 aux travailleurs occupés à temps plein.

## CHAPITRE VII.

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

Art. 7. Méthode générale à l'exception de la s.p.r.l. Porfibel

Les appointements fixés par la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge. La moyenne mobile des 4 derniers mois est l'indice de référence pour l'indexation des appointements.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les adaptations des appointements se font quatre fois par an, au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre et sont mises en regard de l'indice d'octobre 1998.

L'indice de référence est l'indice du dernier mois du trimestre civil précédent.

Cependant si l'indice du 2ème mois du trimestre précédent dépasse de 1,5 p.c. celui du dernier mois du même trimestre considéré, alors c'est cet indice du 2ème mois qui devient l'indice de référence.

Art. 8. Méthode applicable au sein de la s.p.r.l. Porfibel

Les appointements fixés par la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé (base 1996) établi mensuellement par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge. La moyenne mobile des 4 derniers mois est l'indice de référence pour l'indexation des appointements.

Les appointements varient en fonction de l'indice se rapportant au mois précédent, tant à la hausse qu'à la baisse, par tranche de 2 p.c. conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation des appointements.

#### Indices déterminant la baisse

103,28  
105,34  
107,46  
etc.

#### Indices déterminant la hausse

105,36  
107,47  
109,52  
etc.

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

#### CHAPITRE VIII.

##### *Interruption de carrière/crédit-temps*

Art. 9. La durée de suspension pour crédit-temps est portée à cinq ans maximum dans les cas de réduction de prestations où ce délai n'est pas déjà prévu par la convention collective de travail numéro 77bis.

La durée de cinq ans maximum comprend la période d'interruption de carrière qui aurait déjà été utilisée.

Au cas où le nombre de demandes de réduction des prestations pour crédit-temps serait supérieur au seuil de 7 p.c., le mécanisme de préférence défini à l'article 17 de l'arrêté royal du 25 janvier 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail numéro 77bis sera d'application.

Les travailleurs de plus de 50 ans se trouvant en crédit-temps ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil de 7 p.c.

L'interruption doit être demandée par écrit à l'employeur au moins trois mois à l'avance.

#### CHAPITRE IX. *Temps de travail*

Art. 10. La durée hebdomadaire du travail reste fixée à 37 heures. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), la réduction du temps de travail est appliquée sous forme de journées de repos compensatoires ou de réduction des prestations hebdomadaires selon des modalités convenues au plan des entreprises.

#### CHAPITRE X. *Egalité des chances*

Art. 11. En application de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, les entreprises s'engagent à élaborer des programmes d'actions positives en vue d'éliminer les inégalités de fait qui affecteraient les chances des femmes.

Les modalités d'application seront déterminées au sein des entreprises.

CHAPITRE XI.  
*Sécurité d'emploi et volume de l'emploi*

Art. 12. Le maintien du volume de l'emploi dans les entreprises ne peut être garanti.

En cas de problème, tout dégageant de personnel fera l'objet d'une concertation paritaire avec la délégation syndicale et le conseil d'entreprise.

CHAPITRE XII. *Restructuration*

Art. 13. En cas de restructuration, la discussion des modalités sera réglée entreprise par entreprise.

CHAPITRE XIII. *Prime du samedi*

Art. 14. Les employés bénéficient d'une prime au moins équivalente à celle octroyée aux ouvriers des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, comme fixé à l'article 26 de la convention collective de travail du 30 juin 1999 fixant les conditions de travail.

CHAPITRE XIV. *Jours de congé complémentaires*

Art. 15. Dès 1995, il est octroyé annuellement deux jours de congés complémentaires minimum aux employés, en plus des congés légaux et des congés de récupération.

Art. 16. A partir du 1er janvier 2007, il est octroyé au travailleur un jour de congé par tranche de 15 années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

CHAPITRE XV. *Prime syndicale*

Art. 17. Une prime annuelle d'un montant de 128 EUR est accordée aux seuls employés syndiqués et non cadres.

Art. 18. La prime est payable fin février de chaque année pour les 12 mois écoulés, pour autant que l'employé soit inscrit dans l'entreprise au 28 février dans l'année et qu'il soit en règle de cotisation depuis le 1er mars des 12 mois écoulés.

Art. 19. A la demande d'une organisation signataire de la présente convention, un mandataire désigné par la commission paritaire effectue le contrôle de l'affiliation des ayants droit pour un ou plusieurs sièges d'exploitation et indique les montants des primes à payer à chacune des organisations syndicales représentatives des employés.

#### CHAPITRE XVI. *Chèque cadeau*

Art. 20. Un chèque cadeau ou un avantage au moins équivalent d'un montant de 35 EUR est octroyé aux travailleurs actifs à ce moment, de manière récurrente et au prorata temporis au 31 décembre de chaque année et ce à partir du 31 décembre 2003.

#### CHAPITRE XVII. *Chèques repas*

Art. 21. A partir du 1er juillet 2005, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée, un titre repas ou un avantage équivalent d'une valeur faciale de 6 EUR, dont 1,09 EUR à charge du travailleur.

#### CHAPITRE XVIII. *Assimilation des statuts*

Art. 22. Lors du passage du statut ouvrier vers le statut employé, il y aura un stage de 6 mois sous statut ouvrier, puis statut définitif employé avec tous les avantages inhérents : ancienneté d'ouvrier, démarrage de l'assurance hospitalisation, de l'assurance groupe, congés.

Le salaire octroyé durant les 6 mois de stage sera celui de l'employé.

Les modalités seront fixées en accord avec la délégation syndicale.

#### CHAPITRE XIX. *Cadre légal*

Art. 23. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999).

## CHAPITRE XX.

*Durée de validité de la convention*

Art. 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.