Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie alimentaire
n° 102.01

CCT n° 105199/CO/102.01
du 06/06/2011

Correction du texte en français :

- le dernier alinéa de l'article 13 doit être lu comme suit : « *Les pivots successifs à la hausse sont donc : 115,06 — 116,21 — 117,37 — 118,**54*** ...».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de voedingsnijverheid
nr. 102.01

CAO nr. 105199/CO/102.01
van 06/06/2011

Verbetering van de Franstalige tekst :

- laatste alinea van artikel 13 moet als volgt gelezen worden : « *Les pivots successifs à la hausse sont donc : 115,06 — 116,21 — 117,37 — 118,**54*** ... ».

Beslissing van

15 -02- 2012

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

Neerlegging-Dépôt: 07/07/2011
Regist.-Enregistr.: 09/08/2011
N°: 105199/CO/102.01

Convention collective de travail du 6 juin 2011

Fixation des conditions de travail des ouvriers et ouvrières

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

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

Elle a pour but de coordonner et d'actualiser les conventions collectives de travail existantes et ne peut porter préjudice aux conventions d'entreprises plus favorables déjà conclues, ni aux régimes salariaux plus favorables effectivement appliqués.

Art. 2. Classification :

Fonction exercée	Catégorie	Article	Service
Aidant atelier	5		
Aidant machine à cliver	6		
1er et 2ème ajusteur mécanicien		8	Atelier entretien
Apprenti-scieur	7		
Charron menuisier		8	Atelier entretien
Chauffeur camions	7		
Conducteur auto-élévateur		5	
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique		5	
Conducteur chargeur sur pneus		5	

Conducteur camions 20 tonnes et plus		5	Concasseur
Conducteur bulldozer sur chenilles ou pousseur		5	Concasseur
Ciseleur		8	Taille mécanique
Débiteur		8	Taille mécanique
Déracheur au buffet	14		
Enchaîneur Hainaut	7		
1er et 2ème électricien		8	Atelier entretien
Equipes primes		11	
Fileur - opérateur machine à fil (extraction)	4		
Foreur - Pétardeur - Basculeur		5	Concasseur
1er et 2ème forgeron		8	Atelier entretien
Frais de déplacement		27 - 28	
Frappeur au marteau		8	Atelier entretien
Grues	7		
Machiniste wagon-drill	11		
1er machiniste à cliver	7		
Maçon	19		
Opérateur machine de forage		5	Concasseur
Manœuvre	2		
Manœuvre lourd	5		
Mastiqueur		6	
Meuleur		8	Taille mécanique
1er metteur de chaînes (gros et petits ponts + grues)	9		
2ème metteur de chaînes (gros et petits ponts)	7		

Monteur-foreur	6	10	
Moulureur		8	Taille mécanique
Opérateur de concasseur		5	Concasseur
Polisseur à la machine	7		
Rocteur à blocs	20		
Rocteur de buffet avec wagon-drill	22		
Rocteur de buffet Hainaut	23		
Rocteur de buffet		4	
Opérateur scieries-armures	12		
Soudeur		8	Atelier entretien
Tailleur de pierre	21		
Taux dégressif		12	
1er et 2ème tourneur		8	Atelier entretien
Tourneur de pierre		8	Taille mécanique
Pontier	7		

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,5231 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine, indexé et intégré dans le salaire et lié à l'exercice de la fonction de brigadier.

Art. 3. Salaires horaires dans les différents régimes de travail.

Au 30 avril 2011, deux anticipations d'index s'appliquent sur tous les montants habituellement indexés.

Ces deux anticipations d'index correspondent aux indices 115,06 et 116,21.

Dès que le pivot de 117,37 sera atteint, le système d'indexation normal sera de nouveau d'application.

Compte-tenu des deux anticipations de l'index de 1 % au 30 avril 2011, les nouveaux salaires à l'index 116,21 (anticipé) sont fixés comme suit au 1er mai 2011 :

Catégories	Régime de 40 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 39 h/semaine	Prime de production comprise	Régime de 38 h/semaine	Prime de production comprise
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ère	11,9996	-	12,3073	-	12,6312	-
2ème	12,0896	-	12,3996	-	12,7259	-
3ème	12,1138	-	12,4244	-	12,7414	-
4ème	12,1295	12,2189	12,4405	12,5322	12,7679	12,8620
5ème	12,1657	12,2402	12,4777	12,5540	12,8060	12,8844
6ème	12,2169	12,6931	12,5302	13,0186	12,8599	13,3612
7ème	12,2366	12,3084	12,5504	12,6240	12,8806	12,9562
8ème	12,2643	-	12,5887	-	12,9097	-
9ème	12,3016	12,3741	12,6170	12,6914	12,9490	13,0254
10ème	12,3265	-	12,6525	-	12,9752	-
11ème	12,3565	-	12,6733	-	13,0068	-
12ème	12,3711	-	12,6883	-	13,0222	-
13ème	12,3869	-	12,7045	-	13,0388	-
14ème	12,4275	-	12,7461	-	13,0815	-
15ème	12,4283	-	12,7470	-	13,0824	-
16ème	12,4432	-	12,7622	-	13,0981	-
17ème	12,4791	-	12,7991	-	13,1359	-
18ème	12,4962	-	12,8166	-	13,1539	-
19ème	12,5121	-	12,8330	-	13,1707	-
20ème	12,5477	-	12,8695	-	13,2081	-
21ème	12,7973	-	13,1254	-	13,4708	-
22ème	13,2228	-	13,5619	-	13,9188	-
23ème	13,3822	-	13,7253	-	14,0865	-

N.B. : les salaires ci-dessus s'entendent outils compris (rocteurs de buffet, rocteurs à blocs, épinceurs).

Art. 4. Au 1er mai 2011, le barème de formation du rocteur de buffet est le suivant :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
départ (rocteurs à blocs)	12,8127	13,1410	13,4868
rocteur 3 mois	12,9164	13,2476	13,5963
rocteur 6 mois	13,0204	13,3542	13,7057
rocteur 9 mois	13,1243	13,4608	13,8151
rocteur 12 mois	13,2440	13,5835	13,9410

Aux "Carrières du Hainaut" les quatres majorations trimestrielles sont à majorer de 0,02479 EUR.

Art. 5. Au 1er mai 2011, les catégories ci-dessous sont payées aux salaires minimums de :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
conducteur auto-élévateur	12,2340	12,6231	12,5475	12,9467	12,8778	13,2874
conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique	12,2340	12,7528	12,5475	13,0797	12,8778	13,4238
conducteur chargeur sur pneus	12,2340	12,7528	12,5475	13,0797	12,8778	13,4238

Personnel affecté aux installations de concassage :

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	EUR		EUR		EUR	
	de	à	de	à	de	à
conducteur de camions de 20 tonnes et plus	12,6500	12,9136	12,9741	13,2447	13,3155	13,5931
opérateur de concasseur	13,0022	13,1793	13,3356	13,5170	13,6864	13,8727
conducteur de bulldozer	12,9792	13,5637	13,3119	13,9115	13,6622	14,2775
opérateur machine de forage	12,7996	13,1793	13,1278	13,5170	13,4733	13,8727
foreur - pétardeur - basculeur	12,3231	12,8152	12,6390	13,1437	12,9716	13,4894

Art. 6. Les mastiqueurs n'ont pas de salaire fixe; ils reçoivent un supplément sur leur salaire de tailleur de pierre au moment où ils deviennent mastiqueurs, soit :

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
	0,0933	0,0962	0,0984

Art. 7. Au 1er mai 2011, les salaires des ouvriers d'atelier d'entretien et de la taille mécanique, sont les suivants :

a) Atelier d'entretien

	En régime 40 heures/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
1er forgeron	12,8625	13,1922	13,5395
2ème forgeron et frappeur au marteau	12,5895	12,9121	13,2518
1er tourneur	13,1686	13,1922	13,5395
2ème tourneur	12,5895	12,9121	13,2518
Soudeur	12,8625	13,1922	13,8912
1er électricien	12,8625	13,1922	13,5395
2ème électricien	12,6805	13,0055	13,3477
1er ajusteur-mécanicien	12,9333	13,2649	13,6139
2ème ajusteur-mécanicien	12,6805	13,0055	13,3477
Outilleur	12,6805	13,0055	13,3477
Charron et autre menuisier	12,6805	13,0055	13,3477

b) Taille mécanique

	Régime de 40 heures/semaine		Régime de 39 heures/semaine		Régime de 38 heures/semaine	
	Ciseleur -	Débiteur -	Ciseleur -	Débiteur -	Ciseleur -	Débiteur -
	EUR -	EUR -	EUR -	EUR -	EUR -	EUR -

départ	12,0666	12,3122	12,3759	12,6279	12,7017	12,9631
après 3 mois	12,4854	12,4854	12,8054	12,8054	13,1424	13,1424
après 6 mois	12,6560	-	12,9702	-	13,3114	-
après 12 mois	12,7720	12,6466	12,9972	12,9709	13,4357	13,3122
après 18 mois	-	12,7720	-	13,0992	-	13,4440
élite	12,8025	12,8378	13,1306	13,1667	13,4762	13,5134

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
départ	12,3071	12,3071	12,6224	12,6224	12,9546	12,9546
après 3 mois	12,5668	12,5668	12,8889	13,0018	13,2279	13,3438
après 12 mois	12,7206	12,7206	13,0467	13,1228	13,3900	13,4680
après 18 mois	12,8378	12,8378	13,1667	13,2515	13,5134	13,6003
elite	12,9205	12,9205	13,2515	13,3272	13,6003	13,6778
(1) tourneur de pierre, moulureur						
(2) meuleur						

Art. 8. A partir du 1er janvier 2011, les scieurs au diamant non-stop reçoivent :

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0554 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0567 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0580 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

b) soit une prime dont le montant est déterminé au sein de chaque entreprise.

Art. 9. Au 1er mai 2011 les travailleurs qui ont obtenu le brevet de mineur bénéficieront du salaire de :

- 12,8886 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 13,2189 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;

- 13,5667 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

CHAPITRE II. *Primes d'équipes - horaires décalés*

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, les primes d'équipes sont fixées comme suit au 1er mai 2011, à l'indice 116,21. Les primes d'équipes sont indexées comme les salaires (cfr. article 12).

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,5501 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,0257 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,5642 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,0776 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,5791 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,1323 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

Ces suppléments seront accordés aux travailleurs prestant à horaire décalé pour autant que le décalage d'horaire corresponde à une des pauses existantes dans l'entreprise.

En cas de suspension momentanée du régime d'équipes, les employeurs s'efforceront d'utiliser les travailleurs visés dans une catégorie correspondant au salaire antérieur, supplément pour travail en équipes inclus.

Par l'application de cet article, dans certaines entreprises, les mentions 6 heures, 14 heures et 22 heures sont respectivement remplacées par 5 heures, 13 heures et 21 heures.

CHAPITRE III. *Primes pour travaux difficiles*

Art. 11. a) Travaux dans une caisse ou suspendu dans le vide pour peignage du mur : prime horaire égale à 20 p.c. du salaire de base.

b) Réparation du pont au-dessus de l'extraction : limité à la réparation des fils de trolley :

- prime horaire de 0,1606 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- prime horaire de 0,1645 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;

- prime horaire de 0,1688 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

c) Fixation d'une poulie, ou remise d'une corde dans la gorge d'une poulie fixée au mur d'extraction lorsque ce travail se fait dans une caisse au-dessus de l'extraction :

- prime horaire de 0,4170 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- prime horaire de 0,4278 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;

- prime horaire de 0,4380 EUR en régime de travail de 38 heures/semaine.

d) Travaux à poteaux durant l'hiver, limités au travail effectué quand la carrière est arrêtée pour cause d'intempéries d'hiver : prime horaire de 0,07 EUR.

Les primes déjà octroyées, plus favorables que celles prévues ci-dessus, resteront d'application.

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

Art. 12. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés, ainsi que les différentes primes sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge, sauf exceptions mentionnées dans la présente convention.

Art. 13. Ces salaires et primes varient à la hausse comme à la baisse par tranche de 1 p.c. de leur valeur pour toute variation du même pourcentage de l'indice, à partir de l'indice-pivot.

En ce qui concerne les salaires horaires et compte tenu de l'application des deux indexations anticipées au 30 avril 2011, durant la période du 1er mai 2011 au 31 décembre 2012, les salaires seront à nouveau indexés à partir de la troisième indexation, à l'exception des primes d'équipes qui continuent à être indexées.

Les salaires, primes d'équipes fixés par la présente convention collective de travail sont fixés à l'indice 113,92.

Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application, il est fixé à 115,06.

Les pivots successifs à la hausse sont donc : 115,06 – 116,21 – 117,37 – 118,54 ...

Art. 14. La variation de salaires et primes visée à l'article 12 intervient le premier jour du mois suivant celui donnant lieu à la variation de l'indice-pivot.

CHAPITRE V. *Prime de fin d'année*

Art. 15. 1° Une allocation annuelle est octroyée proportionnellement aux heures prestées et assimilées. Elle est également octroyée aux ayants droit d'un ouvrier décédé au cours de l'exercice social, aux ouvriers prépensionnés ou pensionnés. Elle est également payée au prorata temporis aux ouvriers quittant l'entreprise à l'exclusion des cas de démission et de licenciement pour faute grave.

2° En ce qui concerne les "Carrières du Hainaut", les conditions d'octroi font l'objet d'une convention d'entreprise.

3° En 2011, la prime de fin d'année est de 1 902,76 EUR, référence de calcul : 1 700 heures/an prestées et/ou assimilées.

4° En 2012, la prime de fin d'année sera de 2 002,76 EUR, référence de calcul : 1 700 heures/an prestées et/ou assimilées.

5° Cette prime est payable avant le 25 décembre de chaque année au personnel présent le 30 novembre, sauf cas prévu au § 1er.

Ce montant est soumis aux dispositions relatives à la prime de fin d'année sauf en ce qui concerne les jours de chômage, ceux-ci étant assimilés à des jours de travail.

Sont assimilées à des heures de travail effectif :

- les heures consacrées à l'accomplissement des missions syndicales :

- la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation;

- les heures d'études, de formation syndicale et de formation aux conseils d'entreprise, limitées à un maximum de 80 heures;

- les heures de travail perdues à la suite d'un accident de travail ou d'un accident sur le chemin du travail, à concurrence de 480 heures par an;

- les accidents de plus de 30 jours civils sont payés par l'assurance (prime de fin d'année comprise), ils ne sont pas assimilés et ne sont pas comptabilisés dans les 480 heures par an, pour la durée qui excède les 30 jours;

- les accidents de moins de 30 jours civils sont assimilés par l'employeur;

- les heures de travail perdues par suite de maladie, à concurrence de 400 heures par an;

- les règlements particuliers et spécifiques dans les différentes entreprises sont toujours d'application.

N'est pas assimilée :

la maladie de moins de 15 jours ouvrables consécutifs.

Le taux de référence est celui en vigueur, respectivement au 31 décembre 2011 pour l'année 2011 et au 31 décembre 2012 pour l'année 2012.

Art. 16. Les travailleurs qui ne totalisent pas plus de deux jours d'absence injustifiée dans la période de référence, ont droit à l'entièreté de la prime de fin d'année.

Cette prime est réduite, par année de référence, comme suit :

a) pour 3 jours à 5 jours d'absence injustifiée : de 25 p.c.;

b) pour 6 jours à 10 jours d'absence injustifiée : de 50 p.c.;

c) pour 11 jours et plus d'absence injustifiée : les travailleurs n'ont pas droit à la prime.

Art. 17. Pour le travailleur qui entre au service d'un employeur pendant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'entreprise pendant l'année de référence; les jours d'absence injustifiée à prendre en considération sont également fixés proportionnellement au nombre de mois travaillés durant l'année de référence.

CHAPITRE VI. *Prime d'assiduité*

Art. 18. La prime d'assiduité est calculée sur base d'un salaire moyen de 12,9702 EUR/heure (en régime de travail de 39 heures/semaine).

Pour 2011, par jours prestés annuellement, les travailleurs qui totalisent entre :

jours d'absence -	calcul de la prime de fin d'année -
0 et 5	4 heures en plus
6 et 10	3 heures en plus
11 et 15	2 heures en plus
plus de 15	0 heure en plus

Toutes absences confondues sauf missions syndicales et chômage économique et/ou intempéries.

Pour 2012, ce système reste d'application.

CHAPITRE VII. *Fête patronymique des "IV saints Couronnés"*

Art. 19. Depuis 1993, une prime annuelle de 57,51 EUR est octroyée à tous les travailleurs sous contrat le 8 novembre et qui ont presté au moins 1 jour depuis le 8 novembre de l'année précédente.

Depuis le 1er janvier 1994, cette prime est indexée relativement à l'indice du mois précédant le paiement. Cette disposition n'est plus d'application depuis la convention 2005-2006.

L'évolution de la prime a été la suivante :

Annexe -	EUR -
1993	57,51
1994	58,08
1995	58,65
1996	59,84
1997	61,03
1998	61,65
1999	70,92
2000	72,68
2001	74,54
2002	75,51
2003	76,71
2004	78,03
2005	78,03
2006	78,03
2007	78,03

2008	78,03
2009	78,03
2010	78,03
2011	78,03
2012	78,03

Le jour des IV saints Couronnés (8 novembre) est reporté s'il tombe un samedi ou un dimanche.

CHAPITRE VIII. *Travail du samedi*

Art. 20. Le travailleur, appelé par l'employeur à prester le samedi à partir de 6 heures du matin bénéficie d'un sursalaire de 35 p.c., à l'exclusion :

a) du personnel travaillant en régime de 6 jours/semaine;

b) du personnel travaillant à 3 pauses, pour lequel le salaire se calcule sur un temps maximum de 40 heures/semaine;

c) du personnel travaillant le samedi en heures supplémentaires et bénéficiant du sursalaire légal.

CHAPITRE IX. *Remboursement des frais de transport*

Art. 21. Sans préjudice de l'application des dispositions légales concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, les travailleurs bénéficient d'une indemnité indexée de 0,0870 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice 116,21.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de :

- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine;

- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine;

- 0,0471 EUR l'heure en régime de travail de 38 heures/semaine.

En cas d'utilisation des transports en commun et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,0837 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à 75 p.c. du coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun. Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19.

En cas d'utilisation de son propre moyen de transport et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,0837 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à 50 p.c. de l'intervention patronale dans le coût de l'abonnement hebdomadaire des transports en commun.

Pour les travailleurs qui se déplacent en vélo, le remboursement des frais de déplacement s'effectuera suivant les dispositions légales.

Art. 22. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE X. *Sécurité d'emploi*

Art. 23. A partir du 1er janvier 2011, au niveau emploi, réduction à quatre contrats à durée déterminée successifs pour une durée globale maximale d'occupation de 24 mois.

Les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de prendre les dispositions adéquates afin de ne pas altérer le niveau actuel de l'emploi.

Au cas où la situation se dégraderait, les employeurs s'engagent à établir, dans la mesure du possible, après concertation entre parties, un roulement du personnel mis en chômage temporaire pour raisons économiques, de manière à réduire son impact sur les travailleurs en cause.

Si, à l'avenir, une entreprise doit être confrontée à des difficultés économiques graves, sa direction informe préalablement les responsables syndicaux et prend leur avis sur les mesures qu'elle juge devoir prendre sur le plan social.

Lors de la concertation qui s'en suivra, les partenaires recommandent dans les mesures envisagées, l'examen de 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 XI. *Durée du travail*

Art. 24. Depuis le 1er juillet 2005, quatre régimes de travail existent :

a) régime de travail de 40 heures/semaine avec octroi de 18 jours de repos compensatoires;

b) régime de travail de 39 heures/semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires;

c) régime de travail de 38 heures/semaine avec octroi de 6 jours de repos compensatoires;

d) régime de travail de 37 heures/semaine sans octroi de jours de repos compensatoire.

CHAPITRE XII. *Indemnité de formation*

Art. 25. Une indemnité de formation d'un montant de 120,27 EUR est octroyée à partir du 1er janvier 2011, augmentée de 5,5 p.c. pour frais administratifs.

En 2012, cette indemnité reste fixée à 120,27 EUR, payable dans le courant de l'année (en sus des frais administratifs).

Conformément au chapitre XVII de la présente convention collective de travail, ces indemnités seront versées au "Fonds social des ouvriers carriers".

CHAPITRE XIII. *Mission et formation syndicale*

Art. 26. Le crédit accordé pour les cours de formation est de 5 jours par année et par délégué effectif ou suppléant au comité de sécurité et d'hygiène et au conseil d'entreprise.

Ce crédit forme un total qui peut être utilisé par les organisations syndicales en accord avec les employeurs représentés en sous-commission paritaire.

Les délégués disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leurs missions syndicales.

Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.

La mission syndicale extérieure sera élargie en vue de permettre aux délégués d'assister à des funérailles de parents et alliés au premier degré d'un travailleur et ce quel que soit le statut de ce dernier.

En cas de mission interne, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

CHAPITRE XIV. *Indemnités d'accidents du travail*

Art. 27. Les indemnités d'accidents de travail seront payées dès que l'organisme assureur aura reconnu l'accident et aux mêmes périodes que le paiement des salaires.

CHAPITRE XV. *Assurance hospitalisation*

Art. 28. Pour tout travailleur ayant une ancienneté minimum d'un an dans le secteur, l'employeur s'engage à souscrire une assurance hospitalisation sectorielle (contrat collectif).

Pour 2011, l'intervention annuelle de l'employeur est de 120 EUR par travailleur.

Pour 2002, celle-ci est portée à 140,52 EUR par travailleur.

Les employeurs interviennent, durant la durée de la présente convention collective de travail, pour 100 EUR dans la franchise, à raison d'un accident par année sinistre.

Les employeurs s'engagent d'une part à discuter avec la direction de l'organisme assureur de manière à régler les divers dysfonctionnements découlant de cette assurance et d'autre part à en renégocier les conditions, de manière groupée avec les entreprises de Soignies, afin d'améliorer la couverture de l'assurance hospitalisation.

Il y a étendue de la garantie aux prépensionnés avec les modalités de franchise similaires aux travailleurs actifs, sur la base d'un volontariat, au plus tard à la date de la prise de la prépension.

CHAPITRE XVI. *Chèque-cadeau*

Art. 29. Chaque année, dès 2011, à l'occasion de la Saint-Nicolas, chaque travailleur inscrit au registre du personnel, ayant presté 1 jour dans l'année de référence, bénéficiera d'un chèque-cadeau d'une valeur de 35 EUR. Ce chèque remplace celui anciennement délivré à l'occasion de la fête de la Communauté Française.

CHAPITRE XVII. *Prime syndicale*

Art. 30. A partir de 2011, les employeurs s'engagent à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 135 EUR l'an, + frais administratifs, par travailleur effectif inscrit au registre du personnel ainsi que pour les prépensionnés au 31 décembre précédent.

Pour tout travailleur absent de plus d'un an dans la période de référence, l'entreprise ne verse pas au fonds. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 135 EUR. Ces montants ne sont pas indexés.

Art. 31. Le versement effectué par employeur et par entreprise est subordonné au respect des dispositions relatives à la procédure de conciliation et de préavis en cas d'arrêt de travail et en l'absence d'entrave collective ou individuelle au travail dans l'entreprise.

Toute action ayant pour effet la non observance des points cités à l'alinéa 1er du présent article peut entraîner l'amputation d'un quart du versement; la décision de l'employeur n'est prise qu'après enquête effectuée en présence des représentants des organisations syndicales.

Art. 32. La prime est payée aux bénéficiaires, à l'intervention de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers", rue Haute 26-28, à Bruxelles, et est répartie par ce fonds prorata temporis aux travailleurs syndiqués dans l'une des trois organisations syndicales reconnues et occupés dans les carrières de petit granit le 31 décembre ainsi qu'aux travailleurs pensionnés, aux travailleurs prépensionnés, aux travailleurs licenciés pour raisons économiques, aux travailleurs accomplissant leur service militaire, aux travailleurs en formation individuelle dans l'entreprise et aux ayants droit des travailleurs décédés pendant l'exercice de référence.

Art. 33. Les comptes de l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriers" sont soumis pour approbation, une fois par an, et au plus tard le 1er juin, à l'examen du représentant des employeurs et à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

CHAPITRE XVIII. *Chômage temporaire*

Art. 34. Sans préjudice des dispositions des articles 27 et 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à charge de l'employeur, au paiement d'une indemnité journalière en cas de suspension totale ou partielle du travail, pour des raisons de chômage temporaire.

Art. 35. A partir du 1er janvier 2011, l'indemnité complémentaire au chômage garantit 90 p.c. du salaire journalier net (primes incluses) augmenté de la part patronale du ticket repas.

Pour les travailleurs n'ayant pas droit aux allocations de chômage, les employeurs s'efforceront, dans la mesure du possible, de les employer à différentes tâches adaptées aux circonstances du moment. Au cas où ils ne peuvent être occupés, l'indemnité complémentaire sera calculée par rapport à une allocation de chômage théorique, c'est-à-dire celle qu'ils auraient touchée comme ayant droit.

Art. 36. La décision d'arrêter ou de ne pas arrêter le travail, est prise par l'employeur (en cas d'arrêt, communiqué au personnel par affichage habituel) qui apprécie les difficultés de travail et prend toutes les informations possibles à l'intérieur et à l'extérieur de la société sur l'évolution probable des conditions techniques et climatiques.

En cas de contestation, cette décision est prise après contact direct avec le délégué ouvrier principal accompagné - là où il en existe - d'un délégué du comité de sécurité et d'hygiène et, si nécessaire, après réunion paritaire des délégués des employeurs et des ouvriers des entreprises du bassin. Cette réunion est convoquée d'urgence, le jour même si possible.
Lorsque la décision d'arrêt de travail survient, l'information est disponible sur le répondeur téléphonique prévu à cet effet au plus tard à 21 heures.

La procédure de rappel du personnel en cas de chômage pour cause d'intempéries sera améliorée.

La décision de reprise du travail et la date de cette reprise sont communiquées au personnel selon la même procédure.

Art. 37. Les causes étrangères à l'entreprise, telles que l'immobilisation partielle ou totale des moyens de transport, la suspension du travail chez les fournisseurs ou les acheteurs, ne peuvent donner lieu au paiement de l'indemnité si l'entreprise, arrêtée dans son travail pour ces seuls motifs étrangers, met son personnel en chômage de ce chef.

Art. 38. L'indemnité journalière citée à l'article 35 n'est due aux ouvriers visés par la présente convention que si, pendant les heures précédant immédiatement l'arrêt de travail (par exemple : la veille), ils ont personnellement montré la bonne volonté nécessaire dans les conditions climatiques rendues difficiles par la neige, le gel ou le verglas.

En particulier, en cas de neige et/ou verglas survenant durant ces heures, le personnel doit avoir accepté de dégager les emplacements de circulation et de travail pour permettre d'effectuer le travail jusqu'à l'arrêt ordonné par l'employeur. Ces prestations doivent s'exécuter dans les conditions normales de sécurité pour les intéressés.

Art. 39. L'indemnité n'est pas octroyée pour les journées d'intempéries de gel, de neige ou de verglas survenant en période de grève ou de lock-out.

Art. 40. En cas de nécessité et sans qu'il y soit toutefois recouru systématiquement, l'employeur a la possibilité d'occuper les travailleurs, visés à l'article 35 dans un autre secteur non atteint par les intempéries et/ou non atteint par les raisons économiques, à des occupations conformes à leurs capacités.

Art. 41. Un complément d'allocation, calculé sur 2,5 p.c. du salaire normal journalier net est payé en cas de chômage pour intempéries uniquement.

Ce complément compense l'effet de non assimilation des journées perdues pour intempéries par la "Caisse de vacances annuelles" pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Ce complément est payé lors de la première paie qui suit le 30 juin.

Cette allocation est majorée de 5 p.c. du salaire normal journalier net pour les ouvriers bénéficiant, au moment des intempéries, d'un salaire inférieur à celui de la première catégorie du barème des salaires.

Art. 42. Les travailleurs visés à l'article 35 ont droit au paiement de l'allocation pour autant :

a) qu'ils soient demeurés sans interruption au service de leur employeur dans la même entreprise pendant au moins un mois précédant immédiatement l'arrêt du travail dans l'entreprise;

b) qu'ils n'aient pas, avant la date du paiement de l'indemnité remis un préavis de rupture du contrat de travail ou reçu congé de leur employeur pour motif grave.

Art. 43. L'allocation est payée directement au travailleur par l'employeur qui l'occupe.

L'allocation est payée le jour habituel de paiement des salaires se rapportant à la période au cours de laquelle l'arrêt du travail s'est produit ou à une date à convenir entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 44. Durée de l'indemnisation

Les allocations fixées au chapitre XVIII sont dues à concurrence d'un maximum de 200 jours ouvrables par année civile, en régime de cinq jours par semaine.

CHAPITRE XIX. *Congés d'ancienneté*

Art. 45. Un jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 8 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis un jour par 5 années d'ancienneté (4 fois, après 13, 18, 23, 28 ans) avec un maximum de 5 jours par an. Les malades de longue durée sont exclus du bénéfice de ce congé.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires et les travailleurs à contrat à durée déterminée, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

Si le travailleur quitte une entreprise pour une autre entreprise du présent secteur, avec une interruption de moins de 8 jours, et quel que soit le statut du travailleur, la durée totale des prestations est prise en compte pour le calcul des congés d'ancienneté.

CHAPITRE XX. *Cas de décès*

Art. 46. Une indemnité de 2 974,72 EUR sera versée à la personne prenant en charge les frais des funérailles d'un travailleur décédé des suites d'un accident de travail, ou sur le chemin du travail.

La personne bénéficiaire fournira un certificat de décès et une attestation de la mutuelle certifiant qu'elle est bien bénéficiaire.

CHAPITRE XXI. *Travail et famille*

Art. 47. Il est fait référence pour le crédit-temps aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003.

En matière de crédit-temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires appliquent depuis le 1er janvier 2003 la convention collective de travail n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, parue au Moniteur belge du 5 mars 2002, modifiée dernièrement par la convention collective de travail n° 77septies conclue au Conseil national du travail.

CHAPITRE XXII. *Limitation de l'utilisation de firmes extérieures*

Art. 48. Les partenaires sociaux entendent privilégier l'occupation des travailleurs dans le secteur.

Les travaux habituellement à caractère permanent ne seront pas, dans la mesure du possible, sous-traités.

En cas où des difficultés apparaîtraient en terme d'affectation, les employeurs s'engagent à rediscuter la sous-traitance et s'engagent à proposer un reclassement adapté, moyennant formation du personnel.

Les directions des entreprises, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise.

Les directions procéderont à l'information préalable pour tous travaux connus et planifiés.

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

La convention collective de travail n° 53, conclue au sein du Conseil national du travail sera respectée (arrêté royal du 2 avril 1993, Moniteur belge du 29 avril 1993).

CHAPITRE XXIII. *Promotion de l'emploi*

Art. 49. Les parties conviennent d'affecter en 2011, 0,40 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale au profit du "Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

Ce montant reste fixé à 0,40 p.c. en 2012.

Les missions du CEFOMEPI pourront être élargies à la formation technique et de maintenance à concurrence de 0,15 p.c. pour une formation spécifique à l'entreprise.

Un examen de la situation en matière de groupes à risque et d'efforts supplémentaires de formation sera réalisé avant le 1er septembre 2011.

Art. 50. Les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 8 juillet 2011 fixant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières (arrêté royal du 10 septembre 2010 - Moniteur belge du 14 octobre 2010), non modifiées par les articles de la présente convention sont prorogées aux mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2012.

CHAPITRE XXIV. *Chèques-repas*

Art. 51. Un chèque-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

Depuis le 1er juin 2009, la valeur faciale du chèque-repas est fixée minimum à 5,29 EUR.

La participation du travailleur sera de 1,09 EUR par chèque-repas.

Cette participation sera retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le chèque-repas sera délivré au nom du travailleur. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des chèques-repas ainsi que les données y relatives figureront au compte individuel du travailleur.

Chaque chèque-repas mentionnera clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Celles-ci restent d'application pour les entreprises ayant des dispositions plus favorables.

CHAPITRE XXV. *Cadre légal*

Art. 52. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur belge du 28 avril 2011) et dans la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

CHAPITRE XXVI. *Clause de paix sociale*

Art. 53. La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention.

CHAPITRE XXVII. *Reconduction des accords antérieurs*

Art. 54. Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail, restent d'application.

CHAPITRE XXVIII. *Travailleurs ayant des capacités réduites*

Art. 55. Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible, on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

CHAPITRE XXIX. *Assurance de groupe*

Art. 56. Une cotisation patronale équivalente à 1 p.c. de la masse salariale est affecté à l'assurance groupe du secteur.

CHAPITRE XXX. *Durée de validité*

Art. 57. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.