

Paritair Subcomité voor het bedrijf der grind- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant

Collectieve arbeidsovereenkomst van 04 oktober 2017

Arbeidsvoorwaarden in de witzandexploitaties

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de witzandexploitaties welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant.

Met "werklieden" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

HOOFDSTUK II. Lonen

Art.2. Het minimumuurloon evenals de werkelijk uitbetaalde lonen van de werklieden worden verhoogd met:

- €0,20 /uur vanaf 1 februari 2017

Het minimumuurloon van de werkman van 18 jaar en ouder en met 1 jaar anciënniteit bedraagt op 1 februari 2017, voor een wekelijkse arbeidsduur van zevenendertig uren aan 18,3036 EUR.

Vanaf 1 februari 2012 ontvangen nieuw aangeworven werklieden de eerste 6 maanden 90pct., en na 6 maanden 95pct. en na één jaar 100pct van het functieloon. De tewerkstellingsperiode als interim voorafgaand aan een vaste tewerkstelling zal meegeteld worden voor de berekening van de tewerkstellingsperiode.

Art.3. De lonen van de werklieden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van student voor een bepaalde duur van ten hoogste één maand bedragen 65pct. van het SCR-handlangersloon.

Art.4. De minimumlonen van het eigendompersoneel bedraagt op 1 februari 2017 13,5883EUR. De minimumlonen van het kuispersoneel zijn op 1 februari 2017 12,5739 EUR. Deze lonen worden niet meegerekend om het gemiddelde uurloon te berekenen.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de lonen en van de ploegenpremies aan het indexcijfer van de gezondheidsindex

Art.5. De in Art.2, 3 en 4 vermelde lonen zijn gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindexcijfer (gewogen gemiddelde van de laatste 4 maanden) , vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art.6. De in Art.2 vastgestelde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 103.51(basis 2013).

Telkens wanneer het vorig indexcijfer met 2pct. stijgt of daalt, worden de laatste uitbetaalde lonen en ploegenpremies met 2pct. verhoogd of verlaagd.

De indexcijfers (basis 2013) die een verhoging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

99,49 – 101,48 -103,51-105,58-107,69

De verlagingen die uit een daling van het indexcijfer voortvloeien worden slechts toegepast wanneer het indexcijfer met een halve schijf beneden de waarde die de verhogingen veroorzaakte daalt.

De indexcijfers (basis 2013) die een loonsverlaging tot gevolg hebben zijn als volgt vastgesteld:

94,69 – 96,59 – 98,52 – 100,49 – 102,50

Art.7. De wijzigingen voortvloeiend uit de toepassing van de artikelen 5 en 6 gaan in de eerste dag van de maand volgend op die waarvan het indexcijfer aanleiding geeft tot aanpassing van de lonen en de ploegenpremie.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremie*

Art.8. In de ondernemingen waar het werk met opeenvolgende ploegen is ingericht wordt een ploegenpremie toegekend, berekend op het gemiddeld uurloon verhoogd met 0,1896 EUR:

- voor de morgenploeg : 4 pct.;
- voor de namiddagploeg : 7,550 pct.;
- voor de nachtploeg : 27 pct..

Het verhoogd gemiddeld uurloon bedraagt 19,5924 EUR op **1 februari 2017**, als volgt samengesteld:

Handlanger S.C.R.	18,3036 EUR
Productie S.C.R.	19,1422 EUR
Atelier 1ste cat. nat zand	19,1679 EUR
Handlanger Sibelco	19,0140 EUR
Productie Sibelco	20,3334 EUR
Atelier 1ste categorie	20,2389 EUR
Droog zand	
Totaal :	116,2000 EUR

$116,20 : 6 = 19,3667 \text{ EUR}$

$19,3667 \text{ EUR} + 0,1896 \text{ EUR} = 19,5563 \text{ EUR}$

Dit verhoogd uurloon wordt bij elke wijziging van de uurlonen herberekend.

HOOFDSTUK V. *Zaterdagwerk*

Art.9. Voor het werk op zaterdag vanaf 6 uur ontvangen de werklieden een premie die gelijk is aan 100 pct. van het basisloon per uur prestatie.

HOOFDSTUK VI. *Overuren*

Art.10. De overurengrens is opgetrokken naar 130 uur.

HOOFDSTUK VII. *Terugroeping naar het werk*

Art.11. Voor terugroeping naar het werk wordt een premie toegekend van 25 EUR per terugroeping.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art.12. De werklieden die op 30 november ingeschreven zijn in de onderneming en zelf geen opzeg hebben gegeven, hebben recht op een eindejaarspremie.

De verschillende eindejaarspremies en verplaatsingsvergoeding worden vereenvoudigd en samengebracht tot 1 eindejaarspremie. Het bedrag van deze eindejaarspremie wordt vastgesteld op:

- 2.200 EUR voor 2017 en 2018.

Bij werkonbekwaamheid wordt het eerste jaar gelijkgesteld met gewerkte dagen en geeft het recht op de eindejaarspremie.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald naar rato van één twaalfde per gewerkte maand aan:

a) de werklieden die in de loop van de twaalf maanden vóór 30 november:

1° gepensioneerd zijn;

2° ontslagen werden wegens economische redenen;

3° aangeworven werden.

b) de rechtverkrijgenden van de werklieden die in de loop van de twaalf maanden voor 30 november overleden zijn.

HOOFDSTUK IX. *Anciënniteitsverlofdagen*

Art.13. De werklieden ontvangen per voltijds dienstjaar (ziekte wordt 1 jaar gelijkgesteld) 0,25 op hun saldo anciënniteitsverlofdag en per volledige éénheid ontvangen zij een anciënniteitsverlofdag met een maximum van 5 dagen.

Voor deeltijdse werknemers wordt de jaarlijkse 0,25 saldo anciënniteitsverlofdag geproratiseerd volgens de arbeidsduur en periode.

De betaling gebeurt op het tijdstip dat de dagen worden genomen.

Deze verlofdagen zijn niet overdraagbaar naar het volgend kalenderjaar.

De werknemers ontvangen en behouden hun anciënniteitsdag op basis van het tewerkstellingsregime gedurende de gepresteerde periode.

HOOFDSTUK X. *Syndicale premie*

Art.14. Mits het eerbiedigen van de sociale vrede tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst storten de werkgevers een patronale bijdrage van 125 EUR voor 2017 en 135 EUR voor 2018, vermenigvuldigd met het gemiddelde van het aantal die het voorgaande jaar werden tewerkgesteld.

De stortingen gebeuren in onderling akkoord tussen elke betrokken werkgever en de betrokken syndicale organisaties, uiterlijk op 15 juni van het lopende jaar.

Art.14 bis. De syndicale premie wordt betaald aan de syndicale organisaties waarvan de diensten en werking geleverd wordt door gesyndiceerde werknemers maar de voordelen bekomen tijdens onderhandelingen gunste komen van de ganse werknemerspopulatie ongeacht ze gesyndikeerd zijn of niet.

HOOFDSTUK XI. *Werkzekerheid*

Art.15. a) De werkgevers stellen alles in het werk om geen ontslag wegens economische redenen te moeten doorvoeren gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b) Vooraleer er tot ontslag wegens economische redenen overgegaan wordt zullen de werkgevers trachten de betrokkenen in andere afdelingen van de onderneming te herplaatsen of een beroep te doen op gedeeltelijke werkloosheid.

c) Indien er toch tot ontslag wegens economische redenen moet worden overgegaan verbinden de werkgevers er zich toe vooraf in contact te treden met de vakbondsorganisaties.

HOOFDSTUK XII. *Maaltijdcheques*

Art.16. De patronale bijdrage in de maaltijdcheques verhoogt met ingang van 1 oktober 2017 naar 6,91 EUR per gewerkte dag. De werknemersbijdrage blijft 1,09 EUR bedragen zodat de nominale waarde van de maaltijdcheque 8,00 EUR wordt.

HOOFDSTUK XIII. *Werkgelegenheid*

Art.17. De aanwervingen die gebeurd zijn krachtens de opeenvolgende tewerkstellingsakkoorden blijven verworven en genieten van de werkzekerheidsregeling bedoeld in hoofdstuk XI hierboven.

HOOFDSTUK XIV.

Bevordering van de tewerkstelling

Art.18. De werkgever gaat akkoord de openstaande vacatures eerst kenbaar te maken binnen de onderneming.

De vacatures zullen 14 dagen vóór publicatie intern worden verspreid.

HOOFDSTUK XV. *Afscheidsvergoeding*

Art.19. Aan de werklieden die met pensioen of met brugpensioen gaan, en die minstens 15 jaar dienstanciënniteit tellen, wordt een afscheidsvergoeding uitbetaald die gelijk is aan 22,31 EUR per gepresteerd dienstjaar in de sector.

HOOFDSTUK XVI. *Werktijdverkorting*

Art.20. De werkgever gaat akkoord om een beperkt aantal dagen werktijdverkorting in halve dagen te laten opnemen onder volgende strikte voorwaarden:

- maximaal 10 werkdagen kunnen opgesplitst worden;
- nooit tijdens de maanden juli, augustus en december;
- mits toestemming van de directe chef;
- enkel wanneer de werknemer in dagploeg staat.

HOOFDSTUK XVII. *Hospitalisatieverzekering*

Art.21. De partijen komen overeen om in de hospitalisatieverzekering volgende zaken te laten opnemen:

- de dekking van maxi- en superforfaits (one day clinic) bij daghospitalisatie;
- de periode van pre- en posthospitalisatie uit te breiden naar 2 maanden vóór en 6 maanden na de hospitalisatie;
- per kalenderjaar zal op voorlegging van de afrekening van de hospitalisatieverzekering 130 EUR van de franchise aangerekend door de hospitalisatieverzekering door de onderneming worden terugbetaald dit voor de actieve werknemers, hun kinderen en echtgenoten;
- partijen komen overeen om de derdebetalersregeling (badge) in te voeren met betrekking tot de hospitalisatieverzekering. De totale extra kost is ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK XVIII. *Groepsverzekering*

Art.22. De totale jaarlijkse groepsverzekeringspremie (inclusief werknemersgedeelte, taks en premies) bedraagt vanaf 1 januari 2018 667 EUR.

De modaliteiten zijn vastgelegd in een groepsverzekeringsreglement.

HOOFDSTUK XIX. *Thuiswachtvergoeding elektriciens*

Art.23. De thuiswachtvergoeding van de electriciens bedraagt 158,48 EUR per week of 22,64 EUR per dag met een automatisch indexkoppeling zoals in artikel 6.

HOOFDSTUK XX. *Flexibiliteit*

Art.24. Mochten er individuele problemen door deze flexibiliteit ontstaan dan is het de taak en de bevoegdheid van de syndicale delegatie om hierover te gaan samenzitten met de betrokken partijen en tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK XXI. *Arbeidsongevallen*

Art.25. Sociale partners maken verslag inzake de voorkoming van arbeidsongevallen in de sector.

HOOFDSTUK XXII. *Bestaanszekerheid*

Art.26. De vergoeding voor bestaanszekerheid bij economische werkloosheid zal volgens onderstaande tabel vastgesteld worden:

Aantal economische werkloosheid over de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 :

- minder dan en inclusief 10 dagen: 21,50 EUR;
- hoger dan 10 dagen: 25,50 EUR.

De dagen economische werkloosheid zijn gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK XXIII. *Anciënniteitspremie*

Art.27. Werknemers met een anciënniteit van 25 of 35 jaar in de onderneming ontvangen een anciënniteitspremie conform de richtlijnen van de RSZ betreffende de sociale en fiscale inhoudingen. Vanaf 1/1/2015 zijn dit volgende bedragen

- o 25 jaar anciënniteit in onderneming: 1 gemiddeld maandloon
- o 35 jaar anciënniteit in onderneming: 1 gemiddeld maandloon
- o Berekening gemiddeld maandloon: gemiddeld uurloon x 37 x 13: 3.
- o Uitbetaling zal gebeuren in de maand december.

De uitbetaling gebeurt op basis van het tewerkstellingsregime gedurende de loopbaan binnen de organisatie. Jaren/maanden als deeltijdse worden ook aanzien als deeltijds voor de uitbetaling.

HOOFDSTUK XXIV. *Objectivering alle looncategorieën/inventarisatie premiestelsel*

Art.28 De werkgever engageert zich om de nodige stappen te ondernemen in de objectivering van de looncategorieën binnen het werkhuis onderhoud. Tegen het einde van het jaar 2017 zal er werk gemaakt zijn van een regeling betreffende oproep, overuren en recuperatie ed. en tegen 31 maart 2018 het herwerken van het huidige systeem van categorieën en fases.

HOOFDSTUK XXV. *Geldigheid*

Art.29. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2019.

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand

Convention collective de travail du 04 octobre 2017.

Conditions de travail dans les exploitations de sable blanc

CHAPITRE I^{er}. CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des exploitations de sable blanc exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand.

Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Salaires

Art. 2. Le salaire horaire minimum ainsi que les salaires réels des ouvriers sont majorés de :

- €0,20/heure à partir du 1^{er} février 2017

Le salaire horaire minimum d'un ouvrier de 18 ans et plus et comptant 1 an d'ancienneté s'élève, au 1er février 2017, à 18,3036 EUR pour une durée de travail hebdomadaire de trente-sept heures.

A partir du 1er février 2012, les ouvriers nouvellement engagés reçoivent les 6 premiers mois 90 %, après 6 mois 95 % et après un an 100 % du salaire de la fonction. La période d'occupation en tant qu'intérimaire qui précède une occupation dans un emploi permanent sera prise en compte pour le calcul de la période d'occupation.

Art. 3. Les salaires des ouvriers embauchés avec un contrat de travail d'étudiant pour une durée déterminée d'un mois au maximum s'élèvent à 65 % du salaire de manoeuvre SCR.

Art. 4. Les salaires minima du personnel de propriété s'élèvent, au 1er février 2017, à 13,5883 EUR. Les salaires minima du personnel de nettoyage s'élèvent, au 1er février 2017, à 12,5739 EUR. Ces salaires ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire horaire moyen.

CHAPITRE III

Liaison des salaires et des primes d'équipes à l'indice santé

Art. 5. Les salaires visés aux articles 2, 3 et 4 sont liés à l'indice santé lissé (moyenne pondérée des 4 derniers mois), fixé par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 6. Les salaires fixés à l'article 2 correspondent à l'indice 103.51 (base 2013).

Chaque fois que l'indice précédent augmente ou diminue de 2 %, les derniers salaires et primes d'équipes payés sont majorés ou diminués de 2 %.

Les indices (base 2013) qui entraînent une majoration sont fixés comme suit :

99,49 – 101,48 -103,51-105,58-107,69

Les diminutions résultant d'une baisse de l'indice ne sont appliquées que lorsque l'indice descend d'une demi tranche en-deçà de la valeur ayant provoqué les augmentations.

Les indices (base 2013) qui entraînent une diminution sont fixés comme suit :

94,69 – 96,59 – 98,52 – 100,49 – 102,50

Art. 7. Les modifications résultant de l'application des articles 5 et 6 prennent cours le premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice qui a donné lieu à l'adaptation des salaires et des primes d'équipes.

CHAPITRE IV. *Primes d'équipes*

Art. 8. Dans les entreprises où le travail est organisé par équipes successives, une prime d'équipes, calculée sur le salaire horaire moyen augmenté de 0,1896 EUR, est octroyée de :

- 4 % pour l'équipe du matin;
- 7,550% pour l'équipe de l'après-midi;
- 27 % pour l'équipe de nuit;

Le salaire horaire moyen augmenté s'élève à 19,5924 EUR **au 1er février 2017**, composé comme suit :

Manoeuvre S.C.R.	18,3036 EUR
Production S.C.R.	19,1422 EUR
Atelier 1ère cat. sable humide	19,1679 EUR
Manoeuvre Sibelco	19,0140 EUR
Production Sibelco	20,3334 EUR
Atelier 1ère cat.	20,2389 EUR
Sable sec	
Total	116,2000 EUR

$116,20 : 6 = 19,3667 \text{ EUR}$

$19,3667 \text{ EUR} + 0,1896 \text{ EUR} = 19,5563 \text{ EUR}$

Ce salaire horaire augmenté est recalculé à chaque modification des salaires horaires.

CHAPITRE V. *Travail du samedi*

Art. 9. Les ouvriers reçoivent, pour le travail du samedi, à partir de 6 heures, une prime égale à 100 % du salaire de base par heure de prestation.

CHAPITRE VI. *Heures supplémentaires*

Art. 10. La limite des heures supplémentaires est relevée à 130 heures.

CHAPITRE VII. *Rappel au travail*

Art. 11. En cas de rappel au travail, une prime d'un montant de 25 EUR est accordée par rappel.

CHAPITRE VIII *Prime de fin d'année*

Art. 12. Les ouvriers inscrits au 30 novembre dans l'entreprise et qui n'ont pas donné personnellement un préavis ont droit à une prime de fin d'année.

Les différentes primes de fin d'année et indemnité de déplacement sont simplifiées et ramenées à une seule prime de fin d'année. Le montant de cette prime de fin d'année est fixé à :

- 2.200 EUR pour 2017 et 2018.

En cas d'incapacité de travail, la première année est assimilée à des journées travaillées et donne droit à la prime de fin d'année.

La prime de fin d'année est payée à raison d'un douzième par mois travaillé:

a) aux ouvriers qui, dans les douze mois précédant le 30 novembre :

1° ont été mis à la pension;

2° ont reçu leur préavis pour des raisons économiques;

3° ont été embauchés.

b) aux ayants droit des ouvriers qui sont décédés dans les douze mois précédant le 30 novembre.

CHAPITRE IX. *Jours de congé d'ancienneté*

Art. 13. Les ouvriers reçoivent, par année de prestation à temps plein (la maladie est assimilée 1 an), 0,25 sur leur solde jour de congé d'ancienneté et, par unité entière, un jour de congé d'ancienneté, avec un maximum de 5 jours.

Pour les travailleurs à temps partiel, le 0,25 sur le solde annuel jour de congé d'ancienneté sera proportionnel à la durée de travail et à la période.

Le paiement s'effectue au moment où les jours sont pris.

Ces jours de congé ne sont pas transférables à l'année civile suivante.

Les travailleurs reçoivent et conservent leur ancienneté sur la base du régime d'emploi pendant la période prestée.

CHAPITRE X. *Prime syndicale*

Art. 14. Moyennant le respect de la paix sociale pendant la durée de la présente convention collective de travail, les employeurs versent une cotisation patronale de 125 EUR pour 2017 et de 135 EUR pour 2018, multipliée par le nombre moyen des ouvriers mis au travail l'année précédente.

Les versements s'effectuent d'un commun accord entre chaque employeur intéressé et les organisations syndicales concernées, au plus tard le 15 juin de l'année en cours.

Art. 14bis. La prime syndicale est payée aux organisations syndicales dont les services et le fonctionnement sont assurés par des travailleurs syndiqués, mais les avantages obtenus durant les négociations bénéficient à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient ou non syndiqués.

CHAPITRE XI. *Sécurité d'emploi*

Art.15. a) Les employeurs mettent tout en œuvre afin de ne pas devoir procéder à des licenciements pour raisons économiques pendant la durée de la présente convention collective de travail.

b) Avant de procéder à des licenciements pour raisons économiques, les employeurs essaieront de replacer les personnes concernées dans d'autres divisions de l'entreprise ou de recourir au chômage partiel.

c) S'il faut procéder malgré tout à des licenciements pour raisons économiques, les employeurs s'engagent à entrer préalablement en contact avec les organisations syndicales.

CHAPITRE XII. *Chèques-repas*

Art. 16. La quote-part patronale dans les chèques-repas s'élève à partir du 1er octobre 2017 à 6,91 EUR par jour presté. La quote-part du travailleur reste fixée à 1,09 EUR de telle sorte que la valeur nominale du chèque-repas est portée à 8,00 EUR.

CHAPITRE XIII. *Emploi*

Art. 17. Les embauches effectuées en vertu des accords successifs sur l'emploi restent acquises et bénéficient du régime de sécurité d'emploi visé au chapitre XI ci-dessus.

CHAPITRE XIV. *Promotion de l'emploi*

Art. 18. L'employeur est d'accord pour déclarer les vacances d'emplois d'abord au sein de l'entreprise.

Les vacances d'emplois seront communiquées au niveau interne 14 jours avant la publication.

CHAPITRE XV. *Indemnité de départ*

Art. 19. Une indemnité de départ égale à 22,31 EUR par année de service dans le secteur est octroyée aux ouvriers partant en pension ou en prépension et ayant au moins 15 ans d'ancienneté de service.

CHAPITRE XVI. *Réduction de la durée du travail*

Art. 20. L'employeur est d'accord de laisser prendre un nombre limité de jours de réduction de la durée du travail sous forme de demi-jours, aux conditions strictes suivantes :

- 10 jours de travail au maximum peuvent être divisés;
- jamais durant les mois de juillet, août et décembre
- avec l'accord du chef direct;
- uniquement lorsque le travailleur travaille en équipe de jour.

CHAPITRE XVII. *Assurance hospitalisation*

Art. 21. Les parties conviennent d'ajouter les dispositions suivantes à l'assurance hospitalisation :

- la couverture maxi et super forfaitaire (clinique d'un jour) en cas d'hospitalisation de jour;
- élargir la période de pré- et de post-hospitalisation à 2 mois avant et 6 mois après l'hospitalisation;
- par année calendrier, l'entreprise remboursera, sur présentation du décompte de l'assurance hospitalisation, 130 EUR de la franchise imputée par l'assurance hospitalisation, et ce pour les travailleurs actifs, leurs enfants et conjoint;
- les parties conviennent d'instaurer un règlement de tiers payant (badge) en ce qui concerne l'assurance hospitalisation. Le surcoût total qui y est lié est à charge de l'employeur.

CHAPITRE XVIII. *Assurance-groupe*

Art. 22. La prime d'assurance groupe totale annuelle (à l'inclusion de la participation du travailleur, des taxes et primes) s'élève à partir du 1er janvier 2018 à 667 EUR.

Les modalités sont fixées dans un règlement d'assurance groupe.

CHAPITRE XIX.

Allocation de garde à domicile des électriciens

Art. 23. L'allocation de garde à domicile des électriciens est de 158,48 EUR par semaine ou de 22,64 EUR par jour, avec indexation automatique comme prévu à l'article 6.

CHAPITRE XX. *Flexibilité*

Art. 24. Si des problèmes individuels devaient survenir suite à cette flexibilité, il est du devoir et de la compétence de la délégation syndicale d'en discuter avec les parties concernées et de trouver une solution.

CHAPITRE XXI. *Accidents du travail*

Art. 25. Les partenaires sociaux rédigeront un rapport au sujet de la prévention des accidents de travail dans le secteur.

CHAPITRE XXII. *Sécurité d'existence*

Art. 26. L'indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage économique est fixée comme suit en fonction du tableau repris ci-dessous :

Nombre de jours de chômage économique pour la période comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018:

- de moins de 10 jours à 10 jours compris : 21,50 EUR;

- plus de 10 jours: 25,50 EUR.

Les jours de chômage économique sont assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année.

CHAPITRE XXIII. *Prime d'ancienneté*

Art. 27. Les travailleurs ayant une ancienneté de 25 ou 35 ans dans l'entreprise perçoivent une prime d'ancienneté conformément aux directives de l'ONSS relatives aux retenues sociales et fiscales. A partir du 1/1/2015, il s'agit des montants suivants :

- o 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : un salaire mensuel moyen
- o 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise : un salaire mensuel moyen
- o Calcul du salaire mensuel moyen : salaire horaire moyen x 37 x 13 : 3
- o Le paiement s'effectuera au cours du mois de décembre.

Le paiement se basera sur le régime d'occupation durant la carrière au sein de l'organisation. Les années/mois prestés en tant que temps partiel sont aussi considérés comme temps partiel pour le paiement.

CHAPITRE XXIV. *Objectivation de toutes les catégories salariales /inventaire du système de primes*

Art.28 L'employeur s'engage à entreprendre les démarches nécessaires pour l'objectivation des catégories salariales au sein de l'atelier entretien. Pour la fin 2017, on s'attellera à fixer des règles concernant l'appel, les heures supplémentaires, la récupération etc. et pour le 31 mars 2018, à revoir le système actuel des catégories et phases.

CHAPITRE XXV. *Validité*

Art. 29. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er février 2017 et cesse de produire ses effets le 31 janvier 2019.