

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

Convention collective de travail du 3 mars 2022

Classification professionnelle et conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application - Classification - Salaires horaires*

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
-	-	-	-
Ciseleur	1	7	Taille mécanique
Mancœuvre lourd	5		
Aide-magasinier	5		
Aide-mineur	5		
Ouvrier débutant	5		
Conducteur auto-élévateur <10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes		5	
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes		5	
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes		5	
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique		5	
Chauffeur camions <20 tonnes	7		
1 ^{er} machiniste à cliver	7		
Grutier	7		

2e metteur de chaînes	7		
Pontier	7		
Opérateur chaîne de débitage (pas débiteur)		7	
Opérateur train à polir	7		
Opérateur boucha/flammeuses	7		
1 ^{er} metteur de chaînes	9		
Meuleur		7	Taille mécanique
Débiteur		7	Taille mécanique
Débiteur mouleur		7	Taille mécanique
Foreur		5	Concasseeur
Pétardeur		5	Concasseeur
Opérateur scieries-armures	12		
Magasinier	14		
Rocteur à blocs	20		
Graisseeur	7		
2 ^{ème} mécanicien		7	Atelier entretien
2 ^{ème} électricien		7	Atelier entretien
2 ^{ème} électro-mécanicien		7	Atelier entretien
Chauffeur camions > 20 tonnes	20		
Opérateur/règleur chaîne débitage		7	
Tailleur de pierre	21	6	
Tailleur de pierre + masticqueur	21	6	
Opérateur Haveuse	21	6	
Opérateur foreuse hydraulique	21	6	
Opérateur machine à fil	21	6	(barème idem haveur)
Rocteur de buffet		4	
1 ^{er} électricien		7	Atelier entretien
Soudeur		7	Atelier entretien
Mineur		9	
1 ^{er} mécanicien		7	
		7	
1 ^{er} électromécanicien		7	
Opérateur concasseeur		5	

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,5953 EUR (au 1^{er} janvier 2021) en régime de travail de 39 heures/semaine, indexé et intégré dans le salaire et lié à l'exercice de la fonction de brigadier.

Les salaires horaires repris dans les articles suivants de ce chapitre (articles 3 à 9) sont ceux fixés au 1^{er} janvier 2021, à l'indice santé lissé 107,72.

Ils seront augmentés de 0,08€/heure au 1^{er} novembre 2021, en complément de la liaison des salaires à l'évolution de l'indice santé lissé (cfr chapitre IV)

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

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	13,6837	-	14,0345	-	14,4039	-
2ème	13,7862	-	14,1397	-	14,5118	-
3ème	13,8139	-	14,1681	-	14,5409	-
4ème	13,8319	13,9336	14,1865	14,2909	14,5599	14,6670
5ème	13,8733	13,9580	14,2290	14,3159	14,6035	14,6926
6ème	13,9316	14,0167	14,2889	14,3761	14,6649	14,7544
7ème	13,9540	14,0359	14,3117	14,3958	14,6884	14,7746
8ème	13,9854	-	14,3440	-	14,7215	-
9ème	14,0281	14,1109	14,3878	14,4727	14,7664	14,8536
10ème	14,0565	-	14,4169	-	14,7963	-
11ème	14,0907	-	14,4520	-	14,8323	-
12ème	14,1073	-	14,4690	-	14,8498	-
13ème	14,1253	-	14,4875	-	14,8687	-
14ème	14,1716	-	14,5349	-	14,9174	-
15ème	14,1725	-	14,5359	-	14,9184	-
16ème	14,1894	-	14,5533	-	14,9363	-
17ème	14,2306	-	14,5955	-	14,9796	-
18ème	14,2500	-	14,6154	-	15,0000	-
19ème	14,2681	-	14,6339	-	15,0190	-
20ème	14,3089	-	14,6758	-	15,0620	-
21ème	14,5934	-	14,9677	-	15,3616	-
22ème	15,0595	-	15,4457	-	15,8521	-
23ème	15,2604	-	15,6517	-	16,0636	-

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

Art. 4. 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)	14,6109	14,9856	15,3799
Rocteur 3 mois	14,7293	15,1070	15,5046
Rocteur 6 mois	14,8476	15,2283	15,6291
Rocteur 9 mois	14,9663	15,3501	15,7540
Rocteur 12 mois	15,1029	15,4901	15,8977

Aux "Carrières du Hainaut" les quatre majorations trimestrielles sont à majorer de 0,0270 EUR.

Art. 5. 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 < 10 tonnes	13,9510	-	14,3087	-	14,6852	-
Conducteur auto-élévateur >= 10 tonnes	14,3949	-	14,7638	-	15,1523	-
Conducteur pelleteuse, excavatrice ou grue hydraulique	13,9510	14,5426	14,3087	14,9155	14,6853	15,3080
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes	13,9510	-	14,3087	-	14,6853	-
Conducteur chargeur sur pneus >= 35 tonnes	14,5426	-	14,9155	-	15,3080	-

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	14,4254	-	14,7952	-	15,1847	-
Conducteur de camions de 20 tonnes et plus-	14,7259	-	15,1035	-	15,5010	-
Opérateur de concasseur	14,8269	15,0289	15,2070	15,4143	15,6073	15,8200
Foreur - pétardeur	14,0526	14,6137	14,4129	14,9884	14,7921	15,3829

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	
	0,1017		0,1043		0,1070	

Art. 7. Les salaires des travailleurs d'atelier d'entretien et de la taille mécanique, sont les suivants :

a) Atelier d'entretien

	En régime 40 heures/se- maine	En régime 39 heures/se- maine	En régime 38 heures/se- maine
	EUR	EUR	EUR
Soudeur	14,6676	15,0437	15,4395
1 ^{er} électricien	14,6676	15,0437	15,4395
2 ^{ème} électricien	14,4602	14,8309	15,2212
1 ^{er} ajusteur-mécanicien	14,7484	15,1266	15,5247
1 ^{er} électromécanicien	14,7484	15,1266	15,5247

b) Taille mécanique

	En régime 40 heures/se- maine		En régime 39 heures/se- maine		En régime 38 heures/se- maine	
	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Départ	13,7602	14,0403	15,0437	14,4003	15,4395	14,7792
Après 3 mois	14,2376	14,2376	14,6027	14,6027	14,9870	14,9870
Après 6 mois	14,4207		14,7904		15,1796	
Après 12 mois	14,5644	14,4215	14,9379	14,7913	15,3310	15,1805
Après 18 mois		14,5644		14,9379		15,3310
Elite	14,5994	14,6397	14,9738	15,0151	15,3678	15,4102

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Départ	14,0341	14,0341	14,3939	14,3939	14,7727	14,7727
Après 3 mois	14,3305	14,4559	14,6979	14,8265	15,0847	15,2165
Après 12 mois	14,5059	14,5905	14,8778	14,9646	15,2693	15,3584
Après 18 mois	14,6393	14,7352	15,0147	15,1113	15,4099	15,5107
Elite	14,7352	14,8180	15,1113	15,1979	15,5107	15,5978

(1) tourneur de pierre, débiteur mouleur

(2) meuleur

Art. 8. Les scieurs au diamant non-stop reçoivent :

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0601 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0616 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0632 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. Les travailleurs qui ont obtenu le brevet de mineur bénéficient du salaire de :

- 14,6972 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 15,0741 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 15,4708 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 1^{er} janvier 2021, à l'indice santé lissé 107,72. Les primes d'équipes sont indexées comme les salaires (cfr. article 12).

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,6137 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,2601 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,6294 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,3180 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,6460 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,3790 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*

Ces primes sont celles fixées au 1^{er} janvier 2021, à l'indice santé lissé 107,72.

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 0,1720 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,1764 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,1810 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 0,4472 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4587 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4708 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 0,0750 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. a. En application de l'article 3 bis de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, remplacé par la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé.

b. Les salaires horaires minimums, les salaires effectivement payés, ainsi que les différentes primes sont rattachés à l'indice santé lissé 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.

Les salaires, primes d'équipes fixés par la présente convention collective de travail sont fixés à l'indice santé lissé 107,72.

Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application, il est fixé à 108,41. Les pivots successifs à la hausse sont donc : 109,49 – 110,58 – 111,69 – 112,81 – 113,94 – 115,08 – 116,23 ...

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 travailleur décédé au cours de l'exercice social, aux travailleurs en chômage avec complément d'entreprise ou pensionnés. Elle est également payée au prorata temporis aux travailleurs 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° La prime de fin d'année sera de 2 002,76 EUR, référence de calcul : 1 700 heures/an prestées et/ou assimilées.

4° 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 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 ;
- l'assimilation des raisons impérieuses.

N'est pas assimilée :

La maladie de moins de 15 jours ouvrables consécutifs.

Le taux horaire de référence est celui en vigueur, respectivement au 31 décembre 2021 pour l'année 2021 et au 31 décembre 2022 pour l'année 2022.

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 2021, 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 2022, ce système reste d'application.

CHANTRE 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 a été indexée relativement à l'indice du mois précédant le paiement. Cette disposition n'a plus été d'application depuis la convention 2005-2006, jusque et y compris la convention 2015-2016.

En 2017, la prime a été portée à 95 EUR, avec indexation relativement à l'évolution de l'indice santé lissé, entre le mois de novembre de l'année précédant le paiement et le mois d'octobre de l'année du paiement. Les paiements auront lieu systématiquement en novembre.

L'évolution de la prime est la suivante :

-	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
2013	78,03
2014	78,03
2015	78,03
2016	78,03
2017	95,00
2018	96,77
2019	97,65
2020	98,68
2021	101,18
2022	A indexer

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 au 1^{er} janvier 2021 d'une indemnité indexée de 0,0933 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice santé lissé 107,72.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de (1er janvier 2021 – indice santé lissé 107,72):

- 0,0494 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0506 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0519 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 0,0933 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21, 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 0,0933 EUR l'heure effectivement prestée fixée à l'article 21 en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention patronale s'élève à

- 57 p.c. de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, jusqu'au 31/01/2022
- 70% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, du 01/02/2022 au 31/01/2023
- 80% de l'intervention patronale dans le coût du dernier abonnement hebdomadaire indexé des transports en commun, du 01/02/2023 au 31/01/2024

Pour les travailleurs qui se déplacent à 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. Depuis le 1^{er} janvier 2011, le nombre maximum de contrats à durée déterminée successifs est limité à quatre pour une durée globale d'occupation de 24 mois.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent, pour la durée de la convention, à mener séparément et conjointement des actions concrètes permettant :

- a. de lutter contre le dumping social,
- b. de favoriser l'adoption par les autorités publiques des cahiers de charges contenant des clauses sociales et environnementales,
- c. de promouvoir le secteur.

Ces actions seront de nature à favoriser l'activité dans le secteur et permettront donc d'assurer au mieux l'emploi actuel.

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 1^{er} avril 1999).

CHAPITRE XI. *Durée du travail*

Art. 24. Depuis le 1^{er} 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 annuelle de formation d'un montant de 120,27 EUR, augmentée de 5,5 p.c. pour frais administratifs, est octroyée pour l'année 2021.

Pour 2022, 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 pour la prévention et la protection au travail 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).

Au 1^{er} janvier 2021, l'intervention annuelle de l'employeur est de 208,68 EUR par travailleur.

Les employeurs interviennent, durant la durée de la présente convention collective de travail, pour 100 EUR dans la franchise (pour le travailleur et les membres ayant-droit de sa famille), à raison d'un accident par année sinistre.

Les employeurs organiseront un tour du marché avec les organismes assureurs et reviendront vers les organisations syndicales au plus tard à la fin du 1^{er} semestre 2022.

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 2013, 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 l'exercice 2018, les employeurs se sont engagés à verser pour le 31 janvier de l'année suivante au plus tard, à l'A.S.B.L. "Fonds social des ouvriers carriés", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 145 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 145 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 carriés", 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 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 carriés" 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 2013, 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 pour la prévention et la protection au travail 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 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 travailleurs 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 travailleurs 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 220 jours ouvrables par année civile, en régime de cinq jours par semaine.

CHAPITRE XIX. *Congés d'ancienneté*

Art. 45. A partir du 1^{er} janvier 2022, un jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis un jour par 5 années d'ancienneté (6 fois, après 11, 16, 21, 26, 31, 36 ans) avec un maximum de 7 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. *Limitation de l'utilisation de firmes extérieures*

Art. 47. 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 termes 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 XXII. *Promotion de l'emploi*

Art. 48. A partir de 2018, les parties conviennent d'affecter 0,50 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).

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 passeport formation sera délivré à chaque travailleur, reprenant les formations à caractère formel délivrées par des organismes extérieurs. Un groupe de travail sera créé afin de finaliser, avant la fin de l'année 2022, l'engagement du secteur de s'inscrire dans la trajectoire de formation requise, les plans de formation étant à définir et à évaluer en CE. Pour les années 2021 et 2022, l'engagement est de 5 jours de formation en moyenne sur les 2 années, par équivalent temps plein.

CHAPITRE XXIII. *Chèques-repas*

Art. 49. Un chèque-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque travailleur.

Au 1^{er} janvier 2021, la valeur faciale du chèque-repas est de 6,39 EUR minimum pour tous les travailleurs.

La participation du travailleur est de 1,09 EUR par chèque-repas. Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le chèque-repas est 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.

CHAPITRE XXIV. *Eco-chèques*

Art.50. En 2021, des éco-chèques d'un montant total de 150 EUR seront attribués à tout travailleur ayant presté au moins une journée en 2021, à la date d'octroi.

CHAPITRE XXV. *Retour au travail*

Art. 51. Les entreprises du secteur élaboreront les plans de réinsertion pour les malades de longue durée qui sont déclarés aptes à reprendre le travail, en demandant chaque fois que possible le bénéfice des primes publiques permettant l'adaptation du poste de travail et/ou la prise en charge de la perte de rendement, de telle manière que la productivité reste satisfaisante.

CHAPITRE XXVI. *Cadre légal*

Art. 52. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 9 août 2021), qui fixe la marge salariale maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2021 et 2022.

CHANTRE XXVII. *Clause de paix sociale*

Art. 53. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord.

CHAPITRE XXVIII. *Reconduction des accords antérieurs*

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

CHAPITRE XXIX. *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 XXX. *Assurance de groupe*

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

CHAPITRE XXXI. *Jour de carence*

Art. 57. Le jour de carence est supprimé depuis le 9 décembre 2013.

CHAPITRE XXXII. *Rapprochement des statuts*

Art. 58. Les employeurs communiqueront un état des lieux comparant les conditions d'occupation sectorielles ouvriers et employés

CHAPITRE XXXIII. *Application de la CCT 104 du Conseil national du travail*

Art. 59. Les parties s'engagent à réaliser un cadastre des fonctions selon leur pénibilité dans l'optique de la gestion des carrières, avec une attention particulière pour la problématique d'une fin de carrière soutenable.

CHAPITRE XXXIV. *Négociations possibles en entreprise*

Art.60. En complément des accords sectoriels repris dans la présente convention, les entreprises du secteur se donnent la possibilité de négocier en leur sein l'octroi une prime allant jusqu'à 150€ net sous une forme à définir en entreprise et payable avant le 31 décembre 2022.

CHAPITRE XXXV. *Durée de validité*

Art. 61. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Art. 62. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.