

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 03 mai 2022

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à 60 ans (formule 33/20)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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

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

CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application :

- de l'article 3,§ 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- de la convention collective de travail n° 151, conclue le 15 juillet 2021 par le Conseil national du travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

Art. 3. Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans le présent secteur pour le personnel qui opte pour cette formule. Pour la période d'application de la présente convention, le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Le travailleur qui réunit ces conditions et dont le préavis se termine après la période de validité de la présente convention (ou la durée de la présente convention pendant laquelle l'âge est applicable) maintient le droit au complément d'entreprise.

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les travailleurs peuvent, sous certaines conditions, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 4. a) Les conditions d'âge et de travail en équipes comportant des prestations de nuit, telles que définies dans l'Art. 3, ne sont valables que pour les travailleurs qui peuvent se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

b) Pour les modalités d'application de cette carrière professionnelle, l'assimilation des périodes de chômage complet est limitée à un maximum de 5 ans.

Art. 5. L'application des différentes dispositions des articles 3 et 4 est soumise aux conditions suivantes :

- a) Le régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans sera accordé pour autant que les travailleurs puissent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises ;
- b) Le travailleur qui bénéficie d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.
- c) L'employeur s'engage, dans les 6 mois qui précèdent la date à laquelle chaque travailleur qui est dans les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise, à envisager avec l'ouvrier concerné, accompagné s'il le souhaite de sa délégation syndicale, les mesures adéquates d'aménagement de sa fin de carrière. Si cet aménagement consiste en un licenciement, l'ouvrier bénéficiera automatiquement du complément patronal prévu conventionnellement au titre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 6. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit au complément d'entreprise une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Art. 7. Complément d'entreprise.

Le montant net mensuel de référence est calculé sur la base du salaire brut annuel théorique c'est-à-dire 169 heures par mois x le salaire horaire de référence x 12 mois et diminué des cotisations personnelles d'Office national de sécurité sociale et de précompte professionnel, conformément à la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail, augmenté de la quote-part patronale mensuelle moyenne des chèques repas et de la prime de fin d'année.

Sans automaticité pour les travailleurs ayant moins de 15 années d'ancienneté dans le secteur, le complément d'entreprise est de 70 p.c. de la différence entre le net de référence et l'allocation de chômage.

Automaticité pour les travailleurs ayant 15 années d'ancienneté ou plus dans le secteur, le complément d'entreprise est de 80 p.c. de la différence entre le net de référence et l'allocation de chômage.

Calcul du salaire horaire de référence

Celui-ci inclut le salaire horaire de base, les primes de qualification, les primes d'équipe, les primes de graissage, les primes de productivité et autres primes diverses (ne sont pas compris les sursalaires aux heures supplémentaires, aux heures de samedi, aux intempéries et au travail pendant la fermeture annuelle). Sont intégrés en outre au calcul la prime de fin d'année, la part patronale des tickets repas, le simple pécule et la ½ du double pécule de vacances.

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

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 cette 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.