

Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

Convention collective de travail du 17 décembre 2021

Conditions de travail

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objet de déterminer les conditions de travail dans le secteur des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

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

Art. 3. En application de l'article 3 bis de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi (Moniteur belge du 27 avril 2015), l'indice des prix à la consommation est remplacé par l'indice santé lissé. Au 1^{er} juin 2013, l'index appliqué est 118.90.

a) A partir du 1^{er} décembre 2021, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 8 eurocents en régime 40h semaine et de 8,2 eurocents en régime 39h semaine.

b) Une indemnité car-wash forfaitaire de 15 EUR par mois est octroyée depuis le 1er janvier 2011.

c) Une indemnité récurrente de 0,84 EUR par jour de travail (en ce compris mission syndicale) est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2019.

d) Une prime unique dite de rattrapage de 145 EUR bruts sera versée en décembre 2021 et à titre unique, en reconnaissance des efforts fournis par les travailleurs durant le crise Covid, il est octroyé à chaque travailleur un chèque consommation d'une valeur de 500 EUR sans restriction.

Art. 4. Les salaires horaires, les primes et indemnités visés aux articles 12, 13, 15, 16, 17, 18 et 23 sont exprimés dans la tranche d'indice au 1er juin 2013, de 117,72 à 120,09.

Art. 5. Les salaires et les primes varient en fonction de l'indice se rapportant au mois précédent, tant à la hausse qu'à la baisse, par tranche de 1 p.c. conformément au tableau ci-dessous, donné à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation de salaire.

Indices déterminant la baisse	Indices déterminant la hausse
-	-
118,90	118,91
120,09	120,10
etc.	etc.

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

Art. 6. Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

- lors du prochain franchissement de l'indice-plafond par l'indice santé lissé, non-indexation des salaires effectifs
- lors du franchissement suivant de l'indice-plafond, indexation des salaires à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires n'ont pas été désindexés

CHAPITRE III. *Mobilité des travailleurs*

Art. 7. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire inférieure conserve le droit à sa rémunération habituelle, ou éventuellement à la moyenne du salaire aux pièces réalisées pendant cette période par le groupe ou la section où il était affecté.

Art. 8. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie supérieure perçoit pour cette période, le salaire de cette catégorie.

Art. 9. Si le travailleur déplacé est appelé pour un motif quelconque à devoir rester à son nouveau poste de travail, il est avisé de cette décision 70 jours à l'avance; à l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu'il occupe.

Art. 10. Les dispositions reprises ci-dessus aux articles 7 à 9 ne concernent pas :

- 1) les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties, ni les travaux accessoires exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires horaires convenus;
- 2) les cas des travailleurs exerçant habituellement deux ou plusieurs professions et qui sont payés normalement à des taux différents.

Exemple : travailleur du "service béton", préposé et affecté occasionnellement à des travaux de production.

CHAPITRE IV. *Demande de mutations*

Art. 11. Tout travailleur comptant au minimum 10 ans de prestation de nuit, peut demander sa mutation vers une fonction de jour avec le salaire de la nouvelle fonction, sous réserve des conditions suivantes :

- a) il doit y avoir vacance d'un poste en régime de jour (pas de création de poste pour satisfaire à la demande);
- b) adéquation des compétences et aptitudes du travailleur aux exigences du poste de jour, éventuellement une partie du budget "formation" pourra être utilisée afin de lui apporter les compétences lui permettant ainsi d'accéder à un nouvel emploi de jour;
- c) pour le remplacement du poste de nuit resté vacant, il sera fait appel en priorité aux candidatures internes (intérimaires, contrats à durée déterminée, remplacement, Rosetta, contrat à durée indéterminée), puis au marché du travail. Dans ce cas, il sera directement proposé un contrat à durée indéterminée aux travailleurs justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans la société. Tant qu'une solution n'est pas trouvée, il pourra être fait temporairement appel à la sous-traitance (avec information de la délégation syndicale).

CHAPITRE V. *Prime de nuit et prime d'horaire décalé dans les carrières de Bierghes et de Lessines*

Art. 12. Depuis le 1^{er} décembre 2021, une prime de nuit d'un montant horaire de 2,5852 EUR est payée pour les heures prestées entre 16 heures et 6 heures pour la nuit du samedi au dimanche et entre 20 heures et 6 heures pour les autres nuits.

La prime de nuit reste appliquée pour les heures prestées en heures supplémentaires par l'équipe de nuit au-delà de 6 heures du matin.

Art. 13. Depuis le 1^{er} décembre 2021, une prime d'horaire décalé d'un montant horaire de 0,7823 EUR est payée pour les heures prestées entre 6 heures et 6 heures 30 et entre 17 heures 30 et 20 heures, ainsi que le samedi entre 13 heures 30 et 16 heures, sans préjudice des lois sur la durée du travail, le repos du dimanche et

les jours fériés.

Art. 14. Les primes visées aux articles 12 et 13 sont majorées comme le salaire principal pour les heures supplémentaires prestées. Elles ne s'appliquent cependant pas aux heures prestées pour travaux préparatoires et complémentaires.

Art. 15. Depuis le 1^{er} décembre 2021, en cas de décalage d'horaire, une garantie de 4,2102 EUR par jour est octroyée pour tout horaire non compris entre 6 heures 30 et 17 heures 30.

CHAPITRE VI. *Indemnité de modification d'horaire à Bierghes et à Lessines*

Art. 16. Depuis le 1er juin 2013, lorsque, exceptionnellement, un travailleur est appelé à des prestations selon un horaire inhabituel, il lui est alloué, pour ce jour, une indemnité de changement d'horaire de 3,7735 EUR.

CHAPITRE VII. *Prime de nuit et travail par équipes ou horaire décalé aux carrières de Quenast*

Art. 17. Les heures comprises entre 5 heures et 21 heures pour le travail par équipes entraînant des décalages d'horaire par rapport à l'horaire normal sont rétribuées avec un supplément horaire de 0,5246 EUR.

Art. 18. Pour le poste de nuit, une prime de nuit d'un montant de 2,5250 EUR est payable pour les heures prestées entre 16 heures et 6 heures pour la nuit du samedi au dimanche et entre 20 heures et 6 heures pour les autres nuits.

Art. 19. Lorsque le travail s'effectue en deux équipes, les travailleurs disposent toujours d'un arrêt de travail pour prendre leur repas.

Cependant, par exception, les travailleurs occupés aux travaux préparatoires à la carrière mécanisée et au concassage prendront leur repas pendant les heures de prestation.

CHAPITRE VIII. *Décalage d'horaire aux carrières de Quenast*

Art. 20. Les décalages d'horaire par rapport aux heures normales demandées par la direction et entraînant des prestations avant 7 heures et après 18 heures, donnent lieu au paiement d'une prime équivalant à la prime d'équipes et ce, pour toutes les heures de prestation.

Art. 21. Les décalages d'horaire n'entraînant pas de prestations en dehors des heures comprises entre 7 heures et 18 heures ne donnent pas lieu au paiement de cette prime.

Art. 22. Les décalages d'horaire demandés par les travailleurs ne donnent pas lieu au paiement de la prime.

CHAPITRE IX. *Indemnité de descente et de remonte aux carrières de Quenast*

Art. 23. L'indemnité de descente et de remonte est fixée à 0,3617 EUR par heure prestée.

CHAPITRE X. *Heures supplémentaires aux carrières de Quenast*

Art. 24. Le travailleur travaillant en équipes et effectuant des heures supplémentaires bénéficie du supplément légal calculé sur le total de son salaire habituel et de la prime d'équipes.

CHAPITRE XI. *Services d'entretien*

Art. 25. Depuis le 1er janvier 2011, les prestations du samedi donnent droit à un sursalaire de 4,7544 EUR de l'heure (y compris le décalage horaire).

Il y a assimilation de cette prime pour les petits chômage, au sens de l'article 32 de la présente convention collective de travail.

De même, il y a comptabilisation pour la prime de fin d'année, au prorata temporis.

CHAPITRE XII. *Indemnité complémentaire de chômage*

Art. 26. Une indemnité complémentaire de chômage, dont les conditions d'octroi sont identiques à celles des allocations de chômage, est allouée pour chaque jour de chômage décidé par l'employeur, y compris le chômage d'origine économique.

Art. 27. Un plafond de 75 jours d'indemnisation par année civile et par travailleur est à respecter, avec pool par entreprise. Si un plafond est atteint, les employeurs sont d'accord pour revoir la situation avec les délégations syndicales.

Art. 28. A partir du 1^{er} janvier 2022, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage s'élève en régime de cinq jours à un taux unique de 12,5 EUR par jour pour le travailleur.

Art. 29. L'indemnité n'est due que pour autant que le travailleur se présente au travail lors de la reprise du travail et qu'il soit en service dans le secteur depuis trois mois au moins au moment de l'arrêt donnant lieu à l'indemnisation.

Art. 30. La prime visée aux articles 26 à 29 ci-dessus est accordée également aux travailleurs licenciés pour raison économique, pour la durée du chômage et durant 100 jours maximum.

CHAPITRE XIII. *Organisation du chômage*

Art. 31. Les directions d'entreprises décident s'il y a lieu d'arrêter la production et de mettre en chômage. Le chômage est organisé par jours d'arrêt complet.

Les modalités de chômage sont en outre préalablement discutées et mises au point avec les représentants des travailleurs, y compris les permanents syndicaux.

De toute manière, les expéditions sont assurées pendant les jours d'arrêt.

CHAPITRE XIV. *Petits chômages*

Art. 32. L'application de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (publié au Moniteur belge le 11 septembre 1993), est étendue aux cohabitants.

CHAPITRE XV. *Kermesses locales*

Art. 33. A l'occasion des kermesses locales, il est octroyé deux jours payés, de la manière suivante :

- à Bierghes : 1 jour de kermesse payé et 1 jour complémentaire payé;
- à Lessines (Carrières-Unies de Porphyre) : 2 jours de fêtes locales en mai et en août, dont 1 jour payé en mai, le deuxième jour est non payé. La date du troisième jour payé est définie lors de l'établissement du calendrier des vacances annuelles;
- à Lessines (Ermitage) et à Quenast : 2 jours payés aux fêtes locales.

CHAPITRE XVI. *Prime de scolarité aux jeunes travailleurs*

Art. 34. Une prime de scolarité égale à une augmentation de 3 p.c. du salaire de base est allouée dans les conditions suivantes aux jeunes travailleurs suivant les cours d'une école professionnelle agréée :

1. les cours sont destinés à perfectionner les jeunes gens dans leur métier;
2. un certificat ou une attestation doit prouver la réussite des examens de fin d'année;
3. les cours sont suivis avec l'accord de la direction de l'entreprise.

CHAPITRE XVII. *Chaussures de travail*

Art. 35. Les employeurs délivrent une paire de chaussures de sécurité à tous les travailleurs; en principe, il est octroyé une paire de chaussures par période de douze mois.

Toutefois, d'autres paires de chaussures sont données gratuitement aux travailleurs qui justifient de l'usure de leur première paire.

CHAPITRE XVIII. *Durée de travail*

Art. 36. La durée hebdomadaire du travail est de 37 heures.

Les modalités d'application sont fixées au plan des entreprises.

Sont assimilées à des prestations : les heures correspondant aux petits chômages, aux jours fériés, aux jours de formation syndicale et de promotion sociale, de chômage économique, de salaire hebdomadaire garanti pour incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident du travail ainsi que les jours de repos compensatoires.

La rémunération des jours de repos compensatoires ne s'effectue qu'à l'occasion de leur prise effective.

La programmation des repos compensatoires sera établie par les conseils d'entreprises ou à défaut avec les délégations syndicales.

CHAPITRE XIX. *Prime syndicale*

Art. 37. A partir de l'année 2017, une prime annuelle réservée aux travailleurs actifs ou en chômage avec complément d'entreprise syndiqués est financée par le paiement d'un montant de 145 EUR/an par travailleur affilié aux organisations syndicales représentatives des travailleurs. Celle-ci sera versée au fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre.

La prime syndicale énoncée ci-avant, sera également accordée aux pensionnés à partir du 1^{er} janvier 2022. Elle sera payable pour la première fois en février 2022.

Art. 38. La totalité de la prime est payable fin février de chaque année pour les 12 mois écoulés, à condition que les délégations syndicales aient fait respecter la présente convention.

Art. 39. Les modalités d'application de la prime définie à l'article 37 sont fixées comme suit :

Pour avoir droit à la totalité de la prime :

1. le travailleur doit être inscrit à l'entreprise au 28 février de l'année;
2. le travailleur doit avoir presté au moins un jour entre le 1^{er} mars de l'année écoulée et le 28 février de l'année en cours;
3. le travailleur doit être en règle de cotisation syndicale depuis le 1^{er} mars des 12 mois écoulés.

Art. 40. La prime prévue à l'article 37 est également payée aux travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise. Les modalités d'octroi prévues à l'article 39 et à l'article 41, 1. et 2. leur sont applicables.

Art. 41. La prime est payée à raison d'un douzième par mois ou fraction de mois de présence, aux travailleurs qui, dans le cours de l'exercice de référence :

1. sont entrés dans l'entreprise;
2. sont pensionnés;
3. sont décédés (leurs ayants droit bénéficient des avantages);
4. sont passés de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé";
5. sont sortis de l'entreprise sauf en cas de motif grave. Les travailleurs sortis volontairement doivent avoir trois mois minimum de présence au sein du secteur.

Art. 42. A la demande d'une organisation signataire de la convention, un mandataire désigné à cet effet par la sous-commission paritaire effectue le contrôle de l'affiliation des ayants droit pour un ou plusieurs sièges d'exploitation et indique les montants des primes à payer à chacune des organisations syndicales représentatives des travailleurs.

CHAPITRE XX. *Formation syndicale*

Art. 43. En vue d'assurer une formation syndicale adéquate, une contribution patronale de 0,0037 EUR par heure effectivement prestée ou assimilée est versée au "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon".

Le montant total des recettes est réparti trimestriellement entre les organisations syndicales au prorata des

montants des primes syndicales versées à chacune d'entre elles pour l'exercice précédent.

CHAPITRE XXI. *Sécurité d'emploi et volume de l'emploi - Paix sociale - Prime annuelle*

A. Sécurité d'emploi et volume de l'emploi

Art. 44. En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec les conseils d'entreprises et les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

Les employeurs s'efforceront de ne pas altérer le volume de l'emploi sauf en cas de départ à la retraite.

Cependant, si afin de maintenir la compétitivité des entreprises, des mesures touchant à l'emploi devaient être envisagées, les conseils d'entreprise et/ou délégations syndicales seraient informés avant toute décision et des négociations seraient entreprises sur l'ensemble de la problématique des métiers et la liste des fonctions actuelles.

A qualification et aptitudes au moins égales, il y a un a priori favorable pour la prise en compte par l'employeur de la candidature :

- d'un travailleur intérimaire pour un engagement en contrat à durée déterminée;
- d'un travailleur à contrat à durée déterminée pour un engagement en contrat à durée indéterminée;

si adéquation au poste de travail.

En cas de restructuration, les éventuels déagements se feront par priorité par le système de régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les employeurs s'engagent à examiner en concertation avec les conseils d'entreprise ou à défaut la délégation syndicale, les possibilités d'embauche, d'intégration ou de maintien au travail des personnes ayant des capacités mentales ou physiques réduites causées ou non par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Le remplacement des départs se fera sur site et dans la fonction.

Les départs prévus sur le site de Quenast seront examinés en entreprise.

B. Travail intérimaire

Art. 45. Les diverses parties se déclarent favorables au respect de la législation, avec des contrats de travail d'une durée maximale de trois mois.

Au delà de cette période, il y a engagement sous forme de contrat de travail à durée déterminée.

Une information trimestrielle sera fournie aux conseils d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale des diverses entreprises.

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et à défaut les organisations syndicales, seront l'organe de vigilance.

Les partenaires sociaux entendent continuer à privilégier l'occupation des travailleurs au sein des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, notamment les travaux à caractère permanent.

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.

Les directions s'engagent à améliorer, au sein de leurs entreprises respectives, le dialogue ayant trait à la sous-traitance, avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés. De plus, le personnel propre à chaque entreprise sera réaffecté aux travaux sous-traités à chaque fois que cela sera possible, à compétence égale.

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

Les conseils d'entreprise des diverses entreprises et à défaut les organisations syndicales seront compétents.

C. Paix sociale

Art. 46. Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale durant la durée de la présente convention collective de travail.

D. Prime annuelle

Art. 47. A partir de l'année 2017, une prime de fin d'année est due à tous les travailleurs qui se trouvent dans les conditions énumérées à l'article 48.

Cette prime est égale à 173 heures du salaire individuel pour Quenast et à 168,7 heures pour Bierghes et Lessines.

Le salaire horaire à prendre en considération est celui du 1^{er} novembre.

Art. 48. A. La prime visée à l'article 47 est payée à tous les travailleurs de l'entreprise aux conditions suivantes :

1. les absences justifiées autres que pour maladie, les absences pour vacances annuelles, pour petits chômages, pour formation syndicale, pour blessure au travail ou sur le chemin du travail, pour maladie professionnelle, congé-éducation et toutes les absences autorisées par la loi ne donnent lieu à aucune réduction de la prime;
2. les périodes de chômage à concurrence de 75 jours en régime de 5 jours ne donnent lieu à aucune réduction de la prime;
3. pour toute autre absence, chaque tranche complète de 66 jours fait perdre 1/4 de la prime annuelle. Pour les travailleurs qui ont eu leur prime annuelle diminuée l'année précédente, chaque tranche complète de 22 jours fait perdre 1/12 de la prime;
4. pour les travailleurs occupés en crédit-temps et à temps partiel, les primes de fin d'année seront versées au prorata du temps travaillé.

Toutes les années d'ancienneté au-delà de 10 ans, prestées dans le secteur du porphyre, neutralisent 5 jours d'absence pour maladie dans le calcul de la prime de fin d'année.

B. Les pensionnés, les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise, les militaires et ayants droit de décédés touchent 1/4 des primes, par trimestre presté ou commencé.

C. Sont exclus du bénéfice des primes, les licenciés pour faute grave.

D. Les licenciés pour motif économique bénéficient des mêmes avantages que les pensionnés, militaires et ayants droit de décédés.

E. Les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise reçoivent 1/12 des primes par mois complet; le mois commencé est payé pour un mois complet. Pour bénéficier de cette disposition, les travailleurs doivent être inscrits au registre du personnel 6 mois au moins, c'est-à-dire avoir une ancienneté de 6 mois dans une des entreprises relevant du champ de compétence de la sous-commission paritaire.

F. Les travailleurs embauchés au cours de l'année et ayant au moins trois mois d'ancienneté, reçoivent 1/12 de la prime par mois complet.

Art. 49. Le paiement de la prime visée à l'article 47 a lieu au plus tard lors du paiement le plus rapproché de la Noël.

CHAPITRE XXII. *Intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs*

Art. 50. En application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 et sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 19octies conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993, les ouvriers reçoivent, quel que soit le moyen de transport utilisé, l'équivalent de 100 p.c. en moyenne du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social de 2ème classe (carte train) pour la distance parcourue par la route entre le domicile et le lieu de travail, ce en concordance aux tableaux en vigueur annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

En ce qui concerne les travailleurs utilisant un vélo, une indemnité de 0,23 EUR par kilomètre sera octroyée à partir du 1^{er} septembre 2017.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XXIII. *Prime récurrente - formation*

Art. 51. Vu le recours de plus en plus fréquent aux outils digitaux dans les communications notamment des fournisseurs d'énergie, il a été convenu d'accorder à chaque travailleur, à compter du 1^{er} janvier 2022, au pro-rata des prestations de l'année en cours, une prime internet de 10€/mois. Cette prime est payée sous les mêmes conditions que l'indemnité car wash. A compter de cette même date, la prime de formation est supprimée.

Art. 52. La prime annuelle de formation octroyée à concurrence de 0,05 EUR par heure prestée a été supprimée en date du 1^{er} janvier 2019.

Dans le cadre de la réforme du paysage des commissions paritaires, les partenaires sociaux souhaitent rechercher les convergences possibles en matière de formation entre les sous-secteurs de la CP 102, afin d'apporter aux entreprises du secteur une plus-value, des initiatives d'autres secteurs en la matière.

L'objectif sectoriel de formation pour 2021-2022 est, en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, fixé à 3 jours de formation professionnelle en moyenne par équivalent temps plein. Parmi ces trois jours, un jour sera octroyé à chaque travailleur, dans la mesure des possibilités et à la demande du travailleur. Une évaluation de cet objectif sera effectuée au niveau du secteur sur la base des bilans sociaux.

On entend par formation professionnelle, toute formation qui améliore la qualification du travailleur tout en répondant aux besoins d'une entreprise en particulier ou des entreprises du secteur, en ce compris la formation sur le terrain.

La mise en œuvre pratique de cet objectif s'effectuera par

- a) la poursuite des initiatives sectorielles en matière de formation (convention premier emploi, apprentissage industriel, formation en alternance, activités du Fonds paritaire de formation, ...).

- b) La recommandation aux entreprises d'améliorer autant que possible le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle notamment en matière de sécurité, en tenant compte non seulement de besoins collectifs mais aussi des besoins individuels de formation.

Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les deux ans, dans le cadres des négociation sectorielles, pour aboutir à 5 jours en moyenne par équivalent temps plein au niveau du secteur à partir de 2025.

CHAPITRE XXIV. *Titres-repas*

Art. 53. Depuis le 1er décembre 2016, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée (minimum 3 heures consécutives), un titre-repas d'une valeur faciale de 8 EUR, dont 1,09 EUR à charge du travailleur.

Au 1^{er} janvier 2016, les employeurs opteront dans le respect du cadre légal pour le comptage alternatif des titres-repas (base : division du nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le résultat ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, celui-ci est cependant alors limité à ce dernier nombre).

CHAPITRE XXV. *Incapacité de travail*

Art. 54. Depuis le 1er janvier 2013, les trois premiers jours de carence par an par travailleur sont supprimés.

Depuis le 1er janvier 2014, le jour de carence est supprimé en application des dispositions relatives à l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

CHAPITRE XXVI. *Allocation complémentaire de vacances aux pensionnés*

Art. 55. A partir du 1er janvier 2009, l'allocation complémentaire de vacances aux pensionnés est de 110 EUR.

CHAPITRE XXVII. *Départ à la retraite*

Art. 56. Depuis le 1^{er} janvier 2013, lors du départ à la retraite, est octroyé un chèque cadeau de 35 EUR plus 5 EUR par année d'ancienneté dans le secteur.

A partir du 1^{er} janvier 2016, la valeur de ce chèque cadeau est portée à 35 EUR plus 10 EUR par année d'ancienneté.

CHAPITRE XXVIII. *Chèque cadeau*

Art. 57. A partir du 1^{er} janvier 2019, un chèque cadeau de 40 EUR/an est octroyé à chaque travailleur.

CHAPITRE XXIX. *Cadre légal*

Art. 58. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des dispositions légales relatives à la norme salariale.

CHAPITRE XXX. *Congé d'ancienneté*

Art. 59. Depuis le 1^{er} janvier 2013, il est octroyé :

- un jour de congé d'ancienneté à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté effective dans l'entreprise ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de la 30^{ème} année d'ancienneté effective dans l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2016, l'ancienneté pour l'octroi de ce congé est ramenée :

- à 10 ans accomplis dans l'entreprise pour le premier jour ;
- à 20 ans accomplis dans l'entreprise pour le second jour.

CHAPITRE XXXI. *Absentéisme*

Art. 60. Les partenaires sociaux s'engagent à traiter la problématique liée à l'absentéisme au niveau local, via les organes de concertation et si nécessaire par groupe de travail, afin d'apporter la réponse la mieux adaptée aux spécificités de chaque entreprise.

CHAPITRE XXXII. *Système de pension sectoriel social*

Art. 61. Un système de pension sectoriel social sera mis sur pied au sein de la sous-commission paritaire dans le respect du cadre juridique en vigueur, avec :

- à partir de 2019 : le montant récurrent est porté à 175 EUR (hors frais et taxes) par an par travailleur.

Les modalités précises de ce système de pension seront fixées par une convention collective de travail séparée

à conclure au niveau du secteur et par le règlement de pension d'usage.

CHAPITRE XXXIII. *Humanisation du travail*

Art. 62. A compter du 1^{er} janvier 2019, afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les entreprises communiqueront à FEDIEX, les « bonnes pratiques » mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la CCT 104 relative à l'emploi des travailleurs âgés. FEDIEX communiquera la liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles I.4-72 à I. 4-82 du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration. Dans ce cadre :

- il est recommandé aux employeurs de rappeler aux travailleurs concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I. 4-77) ;
- Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de collaborer entre employeurs et travailleurs au bon déroulement du trajet de réintégration (article I. 4-78) et de consulter régulièrement le CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles I. 4-78 et article I. 4-79).

CHAPITRE XXXIV. *Groupe de travail hospitalisation*

Art. 63

Un groupe de travail paritaire sera mis sur pied, avec pour objectif de définir une proposition claire (en ce compris le coût) convenant à l'ensemble des parties et à discuter dans le cadre des prochaines négociations sectorielles.

CHAPITRE XXXV. *Durée de validité de la convention*

Art. 64. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Des revendications pour les catégories d'ouvriers, sauf modifications des méthodes et conditions de travail ne seront pas posées.

Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application, sans préjudice des accords éventuels plus favorables conclus au niveau des entreprises.

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.