

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai

Convention collective de travail du 19 juin 2020

Emploi

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, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

CHAPITRE II. Emploi et embauche

Art. 2. Contrats à durée déterminée

De manière générale les contrats à durée déterminée seront conclus pour une période minimale de 6 mois.

Lorsque des cas particuliers amèneront la conclusion de contrats d'une durée inférieure à 6 mois, toutes les explications utiles à propos des motifs seront évoquées en conseil d'entreprise ou, à défaut, en délégation syndicale.

Art. 3. Garantie du niveau de l'emploi

Volume de l'emploi

Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre pendant la durée de la convention collective de travail pour ne pas recourir à des licenciements pour des raisons conjoncturelles. Si des difficultés surviennent en la matière, le régime de chômage partiel sera privilégié.

En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec 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.

Tous les problèmes relatifs au maintien du niveau de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprise ou avec les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

Au cas où des licenciements pour des raisons économiques et conjoncturelles seraient cependant envisagés, le conseil d'entreprise, à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut la délégation syndicale, à défaut les permanents syndicaux, seront informés préalablement. Les parties privilégieront à ce propos les mesures qui pourraient être prises en vue de réduire les inconvénients pour les ouvriers de ces licenciements, par exemple et en fonction des circonstances et des possibilités : repos compensatoires, partage du travail, crédit-temps, suppression des heures supplémentaires,...

Le remplacement réglementaire d'un travailleur ouvrier parti en régime de chômage avec complément d'entreprise s'effectuera par un autre travailleur ouvrier.

Art. 4. Fin de contrat à durée déterminée

Il est accordé le droit de s'absenter à concurrence de deux demi-jours par semaine pour rechercher un emploi au cours du dernier mois de prestation au titulaire d'un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus à qui il aura été annoncé que le contrat ne serait pas reconduit à son échéance.

La faculté de s'absenter doit avoir pour objet la recherche d'un emploi. Le travailleur qui se sera absenté remettra spontanément une attestation de l'usage conforme de la faculté offerte par la présente disposition.

Art. 5. Consultations et informations au sujet de l'embauche et du licenciement

Sans qu'il soit question de bloquer catégoriquement l'embauchage et le licenciement en enlevant toute initiative à la direction, des contacts portant sur l'examen des critères généraux touchant le licenciement, l'embauchage collectif et l'éventuel non-remplacement en cas de départs individuels, seront établis dans les conseils d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Ils seront consultés avant toute décision et une concertation sera entreprise sur l'ensemble de la problématique des métiers et des fonctions actuelles, ceci en relation avec l'exécution des travaux sous-traités.

Les entreprises du bassin s'engagent à privilégier le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour faire face aux augmentations temporaires du volume de l'activité.

Si un départ en prépension engendre l'engagement d'un contrat à durée indéterminée, à compétences égales, priorité sera donnée à un contrat à durée déterminée travaillant dans l'entreprise.

Art. 6. Contrats précaires : intérim - contrats à durée déterminée; travaux sous traités - cadre de référence et informations

a) Intérim et contrats à durée déterminée

Les employeurs s'engagent à fournir aux conseils d'entreprises les informations utiles sur la nature desdits contrats et sur la justification d'y recourir, d'entendre toutes les questions posées à ce propos et d'étudier les propositions alternatives.

Ils s'engagent à fournir au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) toute l'information préalable sur les travaux connus, importants, planifiés à exécuter par des entreprises tierces. Dans la mesure du possible, la liste des travailleurs désignés ou pressentis pour la réalisation de ces travaux sera fournie.

Un bilan des travaux du mois passé exécutés par des entreprises tierces sera fourni au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale).

Les informations mettront l'accent sur le souci de prévention des donneurs d'ordre en matière de respect des dispositions sociales légales, réglementaires et conventionnelles applicables en matière de temps de travail, de respect des conditions de sécurité et de prévention par les prestataires sous-traitants, la qualité des réalisations sous-traitées et le respect du milieu de travail en matière d'environnement.

Plus particulièrement en matière de durée du travail, les dispositions seront prises, pour faire respecter les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail soit le maximum de 9 heures par jour et de 38 heures par semaine pour les prestations à journée et de maximum 11 heures par jour et de 50 heures par semaine pour le travail organisé par équipes.

b) Sous-traitance

L'application des dispositions en matière de sous-traitance fera l'objet d'un examen au sein de chacun des conseils d'entreprise des sociétés du bassin.

Le respect de ces dispositions sera considéré comme une obligation essentielle par les employeurs auxquels des prestations sous-traitées sont confiées.

Les donneurs d'ordre veilleront à introduire, si ce n'est déjà fait, une clause relative à la durée des prestations dans le but de proscrire l'intervention sur les chantiers du personnel ayant déjà presté une journée de travail normal sur un autre site. Si des cas de dérive éventuels devaient être constatés, ils seraient traités sans retard.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises du bassin se concerteront au sujet de leurs dates de grands entretiens de façon à faciliter la disponibilité de la main-d'œuvre de leurs sous-traitants.

Pour les grands travaux planifiés et récurrents, les entreprises s'engagent à respecter la disposition adoptée par l'accord de 2007-2008 relatif à la communication préalable des prestataires quand c'est possible et à défaut, a posteriori.

Les employeurs vont réinsister auprès de l'ensemble de l'encadrement concerné aux fins que l'esprit et la lettre des accords soient respectés.

Art. 7. Contrats à durée indéterminée

Si un départ en régime de chômage avec complément d'entreprise engendre l'engagement d'un travailleur à durée indéterminée, à compétences égales, priorité sera donnée à un travailleur occupé à durée déterminée dans l'entreprise.

La durée des prestations effectuées par les travailleurs sous statut intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Art. 8. Garantie d'emploi pour les malades

Les entreprises s'engagent à maintenir les travailleurs malades de longue durée inscrits au registre du personnel pendant un an à partir du premier jour de la maladie lorsqu'ils ont cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les travailleurs malades de longue durée qui comptent plus de dix ans d'ancienneté le premier jour de la maladie ne pourront plus être licenciés avant l'âge de la retraite.

Art. 9. Personnes présentant une incapacité physique et/ou mentale

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).

Art. 10. Qualité - Prévention - Environnement - Sécurité

a) Les employeurs considèrent la sécurité et la protection de leurs salariés et intervenants extérieurs comme une priorité essentielle et une valeur fondamentale dans le cadre de toutes leurs activités.

La concertation et le dialogue seront de mise afin d'assurer un fonctionnement efficace des comités pour la prévention et la protection au travail et une protection optimale des travailleurs.

Ils mettent tout en œuvre pour éliminer tout incident et accident au travail et atteindre un haut niveau d'attention dans ce domaine. Pour cela, ils se basent sur un processus d'amélioration continue. Les salariés et intervenants extérieurs sont en particulier formés et dotés d'équipements adaptés pour mener leurs missions dans les meilleures conditions de sécurité.

Les entreprises relevant de la sous-commission paritaire du bassin du Tournaisis confirment que la santé et la protection des travailleurs et la prévention en toutes circonstances figurent au premier rang de leurs priorités.

- b) En particulier en matière de santé et de protection des travailleurs qui participent à la valorisation des combustibles et matières de substitution, les sociétés concernées s'engagent à poursuivre leurs efforts de prévention et de formation en continuant à mettre à la disposition des représentants des travailleurs toute l'information demandée et ce d'une façon compréhensible pour les travailleurs.

L'introduction de toute nouvelle substance chimique ou combustible de substitution fera l'objet d'une information préalable au comité pour la prévention et la protection au travail avec présentation de la fiche d'identification du produit. Une fiche d'exposition des salariés aux principaux risques sera progressivement introduite durant la période de référence.

La valorisation des combustibles et matières de substitution s'inscrit dans le cadre du développement durable; à cette fin le processus industriel doit se dérouler de manière fiable tant au niveau de la santé des travailleurs et du voisinage que de la qualité des produits et que de l'incidence en matière d'environnement.

Les informations diffusées dans ce cadre concernent entre autres :

- la nature et l'origine des déchets et substances concernées et manipulées;
- les résultats des mesures effectuées par les services externes de prévention et de protection, par les services internes de prévention et de protection, ainsi que par tout laboratoire de l'entreprise habilité à réaliser des analyses de qualité et qui ont lieu sur les différents postes de travail;

- les études portant sur ces thèmes ou en cours d'exécution;

- tous les travailleurs qui d'une façon ou d'une autre entrent en contact avec des combustibles de substitution lors de l'apport de tels combustibles et l'entretien d'installations industrielles, doivent être suivis immédiatement de façon plus intensive. Ce suivi se fera par voie de méthodes qui, tenant compte des connaissances actuelles de la médecine, donnent les résultats les plus fiables. Les meilleurs efforts seront faits pour déployer les moyens les plus appropriés dans le choix évolutif des dispositions à adopter;

- par voie de collaborations entre les services de prévention et de protection interne et externe, il y a lieu de procéder à une analyse et à une évaluation des risques. Il sera procédé à une évaluation de l'efficacité des mesures de prévention et de protection collectives et individuelles mises en œuvre.

Art. 11. Application de la convention collective de travail n° 46

Un groupe technique à l'effet d'examiner les problèmes posés par l'application de la convention collective de travail n° 46 sera créé au sein de chaque entreprise. Il est admis que l'occupation de stagiaires et de travailleurs engagés dans leur première expérience professionnelle n'est pas incompatible avec le respect de la convention collective de travail n° 46.

Les questions relatives à la compatibilité des engagements pris en matière de remplacement dans le régime de chômage avec complément d'entreprise seront intégrées dans les réflexions de ces groupes techniques.

Art. 12. Groupes à risque

Les entreprises de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai s'engagent de façon collective à respecter l'obligation légale en la matière et à démontrer ensemble le respect de cet engagement par rapport à la population occupée au niveau du bassin.

Art. 13. Travail adapté

La problématique du travail adapté étant spécifique à chaque entreprise, un cadre sur le sujet sera fixé par l'entremise du comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises qui pratiquent celui-ci.

CHAPITRE III. *Mutations*

Art. 14. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie à salaire inférieur, conserve son salaire réel.

Art. 15. Le travailleur appelé à changer définitivement de fonction, à la demande de l'employeur et si la rémunération de la nouvelle fonction est inférieure à la précédente, bénéficiera d'un préavis de fonction calculé comme suit :

Ancienneté	Préavis de fonction
Inférieure à 10 ans	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 6 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants, à partir du 1 ^{er} octobre 2017
Egale ou supérieure à 10 ans et moins de 5 ans d'ancienneté dans la fonction	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 12 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants
Egale ou supérieure à 10 ans et ancienneté supérieure ou égale à 5 ans dans la dernière fonction	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 12 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants. Maintien définitif du taux horaire de base

La mutation prend cours le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle elle est donnée. Les cas de mutation font l'objet d'une information préalable de la délégation syndicale. La décision motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Le salaire réel, y compris les primes, sera maintenu pendant le préavis de fonction.

Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure perçoit, pour cette période, le salaire de cette catégorie. A l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu'il occupe.

Les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties ne sont pas visées dans le texte ci-dessus ainsi que les travaux exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires convenus.

Les travailleurs exerçant habituellement deux ou plusieurs professions sont payés normalement à des taux différents.

Art. 16. Si, par suite d'une décision du service médical de l'entreprise, un travailleur ne peut continuer ses fonctions habituelles, il conserve le salaire réel de sa catégorie habituelle y compris les primes :

Durée	Ancienneté
3 mois	5 ans
6 mois	10 ans
9 mois	15 ans
12 mois	20 ans
15 mois	25 ans
18 mois	30 ans
21 mois	35 ans
24 mois	40 ans
etc.	etc.

L'ancienneté se calcule sur l'activité dans l'entreprise ou dans les autres entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire.

La durée de l'ensemble des prestations effectuées par les travailleurs sous contrat intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Art. 17. Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle

Un accidenté du travail sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et en accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises; son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu'à la date de consolidation par la compagnie d'assurances; ensuite, il sera payé selon la fonction qu'il occupera.

Si un travailleur introduit un dossier en demande d'indemnisation auprès du Fonds des maladies professionnelles pour une maladie professionnelle dont il aurait été victime au cours de son travail dans l'entreprise, il sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et en accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises.

Son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu'à la date de la décision du Fonds des maladies professionnelles d'indemniser ou non le travailleur.

Ce dernier s'engage à en avvertir immédiatement et par écrit l'entreprise; ensuite, il sera payé au salaire correspondant à la fonction qu'il occupera. Il sera reclassé dans l'entreprise pour autant que ses capacités physiques correspondent à un emploi disponible et vacant.

CHAPITRE IV. *Formation*

Art. 18. Formation des jeunes

Sans préjudice des dispositions convenues au niveau du secteur concernant la formation et les groupes à risque, des initiatives facilitant la formation en alternance seront prises de manière à faciliter l'insertion des jeunes dans les métiers pratiqués dans le bassin.

Les contacts utiles à cet effet seront établis avec les établissements scolaires dispensant un enseignement professionnel et technique.

Les élèves qui entreront dans le processus de formation en alternance n'occuperont pas de postes effectifs.

Un accompagnement de tutorat sera organisé.

Les conditions de travail, d'occupation et de formation seront fixées en concertation avec les conseils d'entreprise et/ou les délégations syndicales.

Art. 19. Formation

Afin d'optimiser les besoins en matière de formation, une collaboration avec le CEFOMEPI sera mise en place. Le CEFOMEPI mutualisera les demandes des différentes entreprises du bassin carrier et fera à celles-ci des propositions de collaboration en vue de rencontrer les besoins, de faciliter la réalisation et de diminuer les coûts.

Les plans de formation seront confectionnés par les employeurs avec le concours des délégations syndicales locales et le bilan des formations réalisées leur sera présenté pour information et évaluation.

Ceci ne dispense pas les employeurs de respecter l'engagement d'affecter 1,9 p.c. de la masse salariale à la formation.

CHAPITRE V. *Fin de l'occupation*

Art. 20. Lorsqu'il sera mis fin par l'employeur au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée en application des dispositions légales en la matière, il ne sera exigé de l'ouvrier aucune prestation de travail pendant la durée du préavis légal, sauf en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'indemnité pour rupture de contrat qui sera allouée à l'ouvrier sera égale au salaire qui lui reviendrait s'il prestait son travail durant la période de préavis.

Cette indemnité ne sera pas majorée des primes ni du sursalaire pour heures supplémentaires ou pour prestations des dimanches et jours fériés.

Elle sera majorée de la rémunération des jours fériés survenant durant la période de préavis et du montant de la prime de fin année.

L'indemnité représente un forfait dégageant l'employeur de toute autre obligation ou responsabilité envers l'ouvrier licencié, celui-ci conservant la faculté, aussi longtemps qu'il n'a pas retrouvé d'emploi durant la période de préavis :

- a) de se faire inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ONEm sans être admis au bénéfice des allocations de chômage;
- b) de bénéficier de "l'assurance continuée" en matière d'assurance maladie-invalidité moyennant déclaration et paiement de la cotisation correspondante à sa mutuelle;
- c) de bénéficier du régime des allocations familiales moyennant remise à la Caisse d'allocations familiales de son ancien employeur :
 - d'une attestation de l'employeur fixant la période de préavis couverte par l'indemnité;
 - d'une attestation de l'ONEm attestant qu'il est demandeur emploi.

Art. 21. Rupture du contrat de travail - Force majeure médicale

En cas de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, pour raisons de force majeure, conséquence d'une décision médicale, il sera versé au travailleur licencié une indemnité de rupture calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles en la matière.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 22. La présente convention couvre la totalité des accords applicables dans chacune des entreprises membres de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Les accords particuliers qui pourraient intervenir au terme des négociations au sein des entreprises « C.C.B. – S.C.T. » ne seront pas applicables aux autres entreprises du secteur carrier.

La concertation sur l'application des conventions internes fait partie des modalités usuelles de fonctionnement des relations sociales. Aucune revendication supplémentaire, hors des cadres conventionnels existants n'est susceptible d'être introduite à l'occasion de ces concertations particulières.

Art. 23. Avantages acquis

Les avantages acquis au niveau des entreprises et non prévus dans la présente convention collective de travail restent acquis.

Les avantages acquis au niveau du bassin restent acquis dans l'esprit et dans la lettre des textes convenus.

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

Art. 24. Paix sociale

La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention au niveau du secteur et des entreprises (pas de revendications supplémentaires au présent accord au niveau des entreprises pendant la durée de la convention).

CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 25. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Celle-ci est valable à condition que la paix sociale soit respectée. La paix sociale n'est pas respectée si une grève éclate sans avoir épuisé les moyens légaux de conciliation, les conventions existantes devant être respectées tant par les employeurs que par les travailleurs ainsi que par leurs organisations respectives.

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, 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.