

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

### **Convention collective de travail du 6 décembre 2023**

#### **CCT Protocole d'accord**

##### **CHAPITRE 1er. Champ d'application**

Article 1. 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 (SCP 102.07).

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

##### **CHAPITRE 2<sup>nd</sup>. Protocole d'accord et annexe du 25 octobre 2023**

Article 2. Reconduction de l'ensemble des accords antérieurs

Article 3. Durée de validité : 01/01/2023 au 31/12/2024 (sauf pour les RCC reconductibles jusqu'au 30/06/2025 + disponibilités)

Article 4. 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 de ces licenciements pour les ouvriers, 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.

Article 5. Pouvoirs d'achat

a. Prime consommation

Montant de 750€ pour les travailleurs ayant au moins 1 jour de prestations effectives en 2022.

Pour les travailleurs entrés pendant la période du 1 janvier 2023 au 31 octobre 2023, un montant de 34€ sera accordé par mois prestés.

Dans les 2 cas, le paiement se fera au personnel sous payroll à la date du 25 octobre 2023.

b. Passage des écochèques à 250 € à partir de 2023.

c. A partir de 2023, allocation d'un chèque cadeau annuel de 40,00 € si 1 jour de travail effectif dans l'année du paiement et présence sous le payroll de l'entreprise au moment du paiement

d. Revalorisation de l'indemnité vêtement à son maximum légal (1,02 €) ;

e. Octroi d'une prime de départ à la pension calculé comme suit : 40,00 € par année de service entamée, avec un maximum de 1.000,00 €;

Article 6. Prolongation des régimes crédit-temps, sur base des dispositions légales.

De plus, paiement d'un complément de 100€ brut sous forme de sécurité d'existence pour les personnes prenant un crédit-temps fin de carrière à mi-temps et paiement d'un complément de 50€ brut sous forme de sécurité d'existence pour les personnes prenant crédit-temps fin de carrière d'1/5 temps.

Ces montants sont accordés à la condition que le travailleur bénéficie d'une indemnité de l'Onem dans le cadre de ces crédit-temps.

Ces 2 montants sont soumis à indexation.

Article 7. Reconduction des régimes RCC existants et dérogation par régime quant à la disponibilité par rapports aux dispositions légales.

Article 8. Assurances Hospitalisation : Remboursement de la franchise à concurrence de 75€ maximum pour les travailleurs actifs et les membres de la famille bénéficiant de l'assurance hospitalisation.

Article 9. Formations

"Un droit individuel à la formation est introduit suivant la trajectoire de croissance suivante:

2 jours par an à partir du 1er janvier 2023

3 jours par an à partir du 1er janvier 2025

4 jours par an à partir du 1er janvier 2027

5 jours par an à partir du 1er janvier 2029

L'effort de formation de 4 jours en moyenne par travailleur et par an sera poursuivi pendant cette trajectoire de croissance.

Pour le droit individuel à la formation et pour l'effort collectif de formation, on entend par « formation » toute formation formelle ou informelle, y compris les formations sur les matières concernant le bien-être, visées par le Jobsdeal. »

Article 10. CCT 104 : 1 jour de « congé » par an est octroyé à partir de 45 ans.

Article 11. Paix sociale

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu'au 31 décembre 2024. Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive, à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue à quelque niveau que ce soit.

En cas de violation de la paix sociale, les permanents et délégués syndicaux interviendront, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.

Article 12. Durée

§1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est d'application jusqu'au 31 décembre 2024.

§2. Par dérogation au §1, l'article 1 est d'application du 1er janvier 2023 au 30 juin 2025, et l'article 7 est d'application du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.