



ERRATUM

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

**CCT n° 143727/CO/102.01
du 30/11/2017**

Correction dans le texte :

- A l'article 15, 4° « § 1^{er} » doit être remplacé par « 1° ».
- Au chapitre XXIV, « **Art. 50.** » doit être ajouté avant le texte. De même, au chapitre XXV, « **Art. 51.** » doit être ajouté avant le texte. Par conséquent la numérotation des articles qui suivent doit être adaptée (l'ancien « Art. 50. » devient « Art. 52. », etc.).
- Dans le nouvel article 52, « **salariale** » doit être retiré après « marge ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der hars-
teengroeven en der groeven van uit te houwen
kalksteen in de provincie Henegouwen**

**CAO nr. 143727/CO/102.01
van 30/11/2017**

Verbetering van de tekst :

- In artikel 15, 4° moet « § 1^{er} » vervangen worden door « 1° ».
- In « chapitre XXIV », moet « **Art. 50.** » ingevoegd worden voor de tekst. Op dezelfde manier moet in « chapitre XXV » « **Art. 51.** » ingevoegd worden voor de tekst. Bijgevolge moet de numerering van de volgende artikelen aangepast worden (oude « Art. 50. » wordt « Art. 52. », enz.).
- In de nieuwe artikel 52 moet « **salariale** » na « marge » verdwijnen.

Beslissing van

21-03-2018

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 30 novembre 2017

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
Manœuvre 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/flammèches	7		
1 ^{er} metteur de chaînes	9		
Meuleur		7	Taille mécanique
Débiteur		7	Taille mécanique
Débiteur moulureur		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	
1 ^{er} électromécanicien		7	
Opérateur concasseeur		5	

Brigadier : salaire effectivement payé pour la fonction exercée, augmenté d'un montant minimum de 0,5608 EUR (au 1^{er} janvier 2017) 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 2017, à l'indice santé lissé 101,13.

Ils ont été augmentés de 1,1% au 1^{er} juillet 2017, conformément au protocole d'accord sectoriel du 22 juin 2017, 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 pro- duction com- prise	Régime de 39 h/semaine	Prime de pro- duction com- prise	Régime de 38 h/semaine	Prime de pro- duction com- prise
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1ère	12,6117	-	12,9351	-	13,2755	-
2ème	12,7063	-	13,0321	-	13,3750	-
3ème	12,7317	-	13,0581	-	13,4017	-
4ème	12,7482	12,8422	13,0751	13,1714	13,4192	13,5180
5ème	12,7863	12,8646	13,1142	13,1943	13,4592	13,5415
6ème	12,8401	13,3406	13,1694	13,6827	13,5159	14,0427
7ème	12,8608	12,9363	13,1906	13,2680	13,5376	13,6172
8ème	12,8899	-	13,2204	-	13,5683	-
9ème	12,9290	13,0053	13,2606	13,3389	13,6095	13,6899
10ème	12,9553	-	13,2875	-	13,6372	-
11ème	12,9868	-	13,3198	-	13,6704	-
12ème	13,0021	-	13,3355	-	13,6864	-
13ème	13,0188	-	13,3525	-	13,7039	-
14ème	13,0614	-	13,3962	-	13,7487	-
15ème	13,0622	-	13,3971	-	13,7497	-
16ème	13,0779	-	13,4132	-	13,7663	-
17ème	13,1157	-	13,4521	-	13,8060	-
18ème	13,1336	-	13,4703	-	13,8249	-
19ème	13,1503	-	13,4875	-	13,8426	-
20ème	13,1878	-	13,5260	-	13,8818	-
21ème	13,4502	-	13,7950	-	14,1580	-
22ème	13,8973	-	14,2536	-	14,6288	-
23ème	14,0649	-	14,4254	-	14,8051	-

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)	13,4662	13,8113	14,1748
Rocteur 3 mois	13,5754	13,9234	14,2899
Rocteur 6 mois	13,6845	14,0354	14,4048
Rocteur 9 mois	13,7938	14,1475	14,5198
Rocteur 12 mois	13,9196	14,2765	14,6521

Aux "Carrières du Hainaut" les quatre majorations trimestrielles sont à majorer de 0,0250 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	12,8580	-	13,1876	-	13,5348	-
Conducteur auto-élévateur ≥ 10 tonnes	13,2671	-	13,6072	-	13,9652	-
Conducteur pelleteuse, ex- cavatrice ou grue hydraulique	12,8580	13,4033	13,1876	13,7469	13,5348	14,1085
Conducteur chargeur sur pneus < 35 tonnes	12,8580	-	13,1876	-	13,5348	-
Conducteur chargeur sur pneus ≥ 35 tonnes	13,4033	-	13,7469	-	14,1085	-

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	13,2952	-	13,6358	-	13,9948	-
Conducteur de camions de 20 tonnes et plus-	13,5722	-	13,9203	-	14,2866	-
Opérateur de concasseur	13,6654	13,8515	14,0159	14,2066	14,3845	14,5803
Foreur - pétardeur	12,9517	13,4689	13,2837	13,8142	13,6332	14,1775

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
	0,0947	0,0971	0,0997

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/semaine	En régime 39 heures/semaine	En régime 38 heures/semaine
	EUR	EUR	EUR
Soudeur	13,5185	13,8651	14,2301
1 ^{er} électricien	13,5185	13,8651	14,2301
2 ^{ème} électricien	13,3274	13,6690	14,0286
1 ^{er} ajusteur-mécanicien	13,5930	13,9415	14,3084
1 ^{er} électromécanicien	13,5930	13,9415	14,3084

b) Taille mécanique

	En régime 40 heures/semaine		En régime 39 heures/semaine		En régime 38 heures/semaine	
	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur	Ciseleur	Débiteur
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Départ	12,6822	12,9403	13,0072	13,2720	13,3497	13,6213
Après 3 mois	13,1223	13,1223	13,4586	13,4586	13,8128	13,8128
Après 6 mois	13,2910		13,6318		13,9903	
Après 12 mois	13,4235	13,2917	13,7677	13,6325	14,1300	13,9913
Après 18 mois		13,4235		13,7674		14,1297
Elite	13,4555	13,4928	13,8003	13,8384	14,1636	14,2027

	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Départ	12,9349	12,9349	13,2662	13,2662	13,6153	13,6153
Après 3 mois	13,2079	13,3234	13,5464	13,6650	13,9027	14,0245
Après 12 mois	13,3696	13,4474	13,7123	13,7922	14,0730	14,1550
Après 18 mois	13,4928	13,5792	13,8384	13,9274	14,2027	14,2940
Elite	13,5796	13,6569	13,9274	14,0071	14,2940	14,3754
(1) tourneur de pierre, débiteur moulureur						
(2) meuleur						

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

a) soit un supplément horaire de :

- 0,0559 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0573 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine
- 0,0588 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 :

- 13,5459 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 13,8932 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 14,2588 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 2017, à l'indice santé lissé 101,13. Les primes d'équipes sont indexées comme les salaires (cfr. article 12).

a) en régime de 40 heures/semaine :

- 0,5781 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,1291 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

b) en régime de 39 heures/semaine :

- 0,5930 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,1836 EUR pour les prestations comprises entre 22 et 6 heures.

c) en régime de 38 heures/semaine :

- 0,6086 EUR pour les prestations comprises entre 6 et 14 heures et celles comprises entre 14 et 22 heures;
- 2,2411 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 2017, à l'indice santé lissé 101,13

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 0,1622 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;

- prime horaire de 0,1661 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,1705 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 0,4212 EUR en régime de travail de 40 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4321 EUR en régime de travail de 39 heures/semaine;
- prime horaire de 0,4435 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 0,0707 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 101,13.

Le premier indice-pivot à la hausse sera celui qui sera d'application, il est fixé à 102,14. Les pivots successifs à la hausse sont donc : 103,16 - 104,19 - 105,23 - 106,28 - 107,34 - 108,41 ...

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 § 1^{er}.

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 2017 pour l'année 2017 et au 31 décembre 2018 pour l'année 2018.

Art. 16. Les travailleurs qui ne totalisent pas plus de deux jours d'absence injustifiée dans la période de référence, ont droit à l'entière 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 2017, 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 2018, 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'était plus d'application depuis la convention 2005-2006.

En 2017, la prime sera portée à 95 EUR. La prime sera ensuite indexée 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	78,93
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	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 2017 d'une indemnité indexée de 0,0879 EUR l'heure effectivement prestée à l'indice santé lissé 101,13.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une prime de production, cette indemnité est soustraite de ladite prime à raison de (1er janvier 2017 – indice santé lissé 101,13):

- 0,0476 EUR l'heure en régime de travail de 40 heures/semaine;
- 0,0476 EUR l'heure en régime de travail de 39 heures/semaine;
- 0,0476 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 0,0879 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.

A partir du 1^{er} janvier 2016, en cas d'utilisation de son propre moyen de transport et sans préjudice de l'application de l'indemnité indexée de 0,0879 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.

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 2017.

Pour 2018, 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 2017, 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.

Dès la conclusion de la CCT 2017-2018, un groupe de travail paritaire sera créé afin d'élaborer des solutions concernant les travailleurs en fin de carrière. Ce groupe de travail se réunira une première fois durant le 4^{ème} trimestre 2017 et une seconde fois durant le 1^{er} trimestre 2018.

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 2013, 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 carriers", dont le siège social est établi à Bruxelles, rue Haute, 26-28, un montant de 135 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 135 EUR. Ces montants ne sont pas indexés.

Le montant de 135 EUR l'an passera à 145 EUR l'an dès que la réglementation exonérant ce montant des cotisations sociales entrera en vigueur

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 carriers", 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 carriers" 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 procédure de rappel du personnel en cas de chômage pour cause d'intempéries sera améliorée.

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 2013, un jour de congé rémunéré est accordé annuellement au travailleur, à la date anniversaire de son entrée en fonction, après 7 années d'ancienneté dans l'entreprise, puis un jour par 5 années d'ancienneté (5 fois, après 12, 17, 22, 27, 32 ans) avec un maximum de 6 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. Les parties conviennent d'affecter en 2017, 0,40 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurisé sociale au profit du " Centre de formation aux métiers de la pierre" (CEFOMEPI).

Ce montant sera porté à 0,50 p.c. en 2018.

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 groupe de travail sera créé afin de finaliser 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.

CHAPITRE XXIII. *Chèques-repas*

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

Au 1^{er} janvier 2017, 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. *Prime unique exceptionnelle*

Art. 50.

Une prime unique exceptionnelle de 160 EUR brut, payable avec la paie de juillet 2017, sera versée à tout travailleur ayant presté au moins une journée dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017.

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. ~~50~~⁵⁰. Les dispositions de la présente convention collective de travail tiennent compte des mesures reprises dans la loi du 19 mars 2017 instaurant la marge ~~salariale~~ maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017 et 2018 (Moniteur belge du 29 mars 2017).

CHANTRE XXVII. *Clause de paix sociale*

Art. ~~51~~⁵¹. Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée du présent accord.

CHAPITRE XXVIII. *Reconduction des accords antérieurs*

Art. ~~52~~⁵². Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail, restent d'application.

CHAPITRE XXIX. *Travailleurs ayant des capacités réduites*

Art. ~~53~~⁵³. 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. ~~54~~⁵⁴. 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~~⁵⁸. Le jour de carence est supprimé depuis le 9 décembre 2013.

CHAPITRE XXXII. *Rapprochement des statuts*

Art. ~~58~~⁵⁹. 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~~⁶⁰. 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. *Durée de validité*

Art. ~~58~~⁶⁰. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.