

Porphyre

SCP 102.03

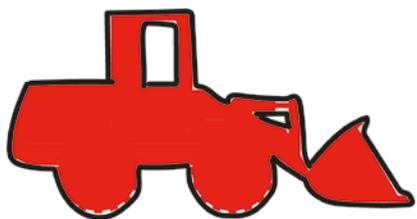
Guide sectoriel 2017 - 2018

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

www.accg.be



Porphyre

SCP 102.03

Introduction

Comme dans la plupart des secteurs, nous négocions tous les deux ans dans la Commission Paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant Wallon

Lors de ces négociations nous avons pu obtenir la concrétisation de la marge salariale de 1,1 % par le biais d'une augmentation des salaires horaires à partir du 01/09/2017 ainsi que via une prime unique de rattrapage pour la période du 01/01/2017 au 31/08/2017.

De plus, l'indemnité de vélo ainsi que le montant de la prime syndicale ont été augmentés.

Les textes de cette brochure présentent un aperçu des Conventions Collectives de Travail (CCT) sectorielles qui ont été conclues dans la sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant-Wallon. Ces CCT s'appliquent à toutes les entreprises qui relèvent de la Sous-Commission Paritaire.

Si une délégation FGTB est présente dans votre entreprise, n'hésitez pas à la contacter si vous avez des questions par rapport aux conditions de travail et de salaire. Au cas où il n'y a pas de délégation, vous pouvez vous adresser à votre section régionale CG-FGTB.

Vous pouvez également consulter notre site web www.accg.be. Vous y trouverez entre autre des informations sectorielles, de l'actualité syndicales et des liens utiles.

Brahim Hilami
Secrétaire fédéral

Sommaire

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL 2017-2018

7

CONDITIONS DE TRAVAIL

9

Chap. I	Champ d'application	9
Chap. II	Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation	9
Chap. III	Mobilité des travailleurs	10
Chap. IV	Demande de mutations	11
Chap. V	Prime de nuit et prime d'horaire décalé dans les carrières de Bierghes et de Lessines	11
Chap. VI	Indemnité de modification d'horaire à Bierghes et à Lessines	12
Chap. VII	La prime de nuit et travail par équipe ou horaire décalé aux carrières de Quenast	12
Chap. VIII	Décalage d'horaire aux carrières de Quenast	12
Chap. IX	Indemnité de descente et de remonte aux carrières de Quenast	13
Chap. X	Heures supplémentaires aux carrières de Quenast	13
Chap. XI	Services d'entretien	13
Chap. XII	Indemnité complémentaire de chômage	13
Chap. XIII	Organisation du chômage	14
Chap. XIV	Petits chômages	14
Chap. XV	Kermesses locales	14
Chap. XVI	Prime de scolarité aux jeunes travailleurs	14
Chap. XVII	Chaussures de travail	15
Chap. XVIII	Durée de travail	15
Chap. XIX	Prime syndicale	15
Chap. XX	Formation syndicale	16
Chap. XXI	Sécurité d'emploi et volume de l'emploi – Paix sociale – Prime annuelle	16
Chap. XXII	Intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs	19

Chap. XXIII	Prime récurrente	20
Chap. XXIV	Titre-repas	20
Chap. XXV	Incapacité de travail	21
Chap. XXVI	Allocation complémentaire de vacances aux pensionnés	21
Chap. XXVII	Départ à la retraite	21
Chap. XXVIII	Chèque cadeau	21
Chap. XXIX	Cadre légal	21
Chap. XXX	Congé d'ancienneté	21
Chap. XXXI	Absentéisme	22
Chap. XXXI	Système de pension sectoriel	22
Chap. XXXII	Durée de validité de la convention	22

AVANTAGES SOCIAUX

23

Indemnité complémentaire en cas de maladie	23
Prime de premier mariage	23
Prime de naissance	23
Indemnité aux enfants des travailleurs décédés par suite de maladie	23

EMPLOI DE PERSONNES APPARTENANT AUX GROUPES À RISQUE

24

EFFORTS SUPPLÉMENTAIRES DE FORMATION

27

ÉCO-CHÈQUES

28

CRÉDIT-TEMPS

30

**INSTAURATION D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE
AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE :**

RCC À 56 ANS ET 40 ANS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE 32

RCC À 58/60 ANS 35

**RCC À 58 ANS POUR CERTAINS MOINS VALIDES
OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES** 38

DÉLAIS DE PRÉAVIS 41

PETITS CHÔMAGES 42

PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL DU 06 SEPTEMBRE 2017

1. Réduction de la clause de garantie de l'emploi ; cette clause fera l'objet d'un commentaire paritaire dans la CCT de nature à en préciser la portée (à propos du volume de l'emploi).
2. Pouvoir d'achat :
 1. Augmentation des salaires horaires au 01/09/2017 à concurrence de :
 - régime 39h : 0,2051 € brut/heure
 - régime 40h : 0,2000 € brut/heure
 2. Prime unique de rattrapage payable avec le solde du salaire d'octobre 2017, d'un montant brut de 260 € et due au prorata des mois prestés à tous les travailleurs (intérim compris).
3. Sécurité d'existence :
Abaissement du plafond de 100 jours à 75 jours dès 2017.
4. Indemnité vélo :
Portée à 0,23 € à dater du 01/09/2017.
5. Formation :
Mise sur pied d'un groupe de travail paritaire destiné à se pencher sur les questions suivantes :
 1. Trajectoire de formation (cf. loi Peeters)
 2. Synergie avec CEFOMEPI.
6. Indexation des salaires :
En cas d'index négatif, maintien des salaires avec neutralisation de l'indexation suivante et report de l'indexation subséquente d'une durée équivalente à la période de non-désindexation.
7. RCC :
Dans le cadre interprofessionnel fixé par le CNT et selon les possibilités offertes par celui-ci, prolongation des systèmes existants.
Le complément d'entreprise (patronal) est fixé comme suit :
Maintien de la logique des tranches d'âge existantes et montants correspondants.
8. Prime syndicale :
Le montant de la prime syndicale passera à 145 € dès adaptation du plafond réglementaire.
9. Eco-chèques :
La question de l'assimilation de certaines absences sur le calcul des éco-chèques fera l'objet d'un examen attentif de la part des partenaires sociaux en entreprise.

10. Prolongation des accords antérieurs non modifiés par le présent protocole.

11. Respect de la paix sociale.

12. Durée : du 01/01/2017 au 31/12/2018.

CONDITIONS DE TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 05 DÉCEMBRE 2017 ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO 143746/CO/102.03

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. 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. L'indice appliqué au 1^{er} juin 2013 est de 118,90.

a) A partir du 1^{er} septembre 2017, les salaires horaires réels bruts et les salaires horaires minimums barémiques bruts sont augmentés de 20 euro cents en régime 40h semaine et de 20,51 euro cents en régime 39h semaine.

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

c) Une prime unique de rattrapage d'un montant brut de 260 € sera versé avec le solde du mois de septembre 2017. Ce montant brut est versé au prorata des mois prestés depuis le 1^{er} janvier 2017 à tout les travailleurs, intérimaires compris.

Art. 4. Les salaires horaires, les primes et indemnités visés aux articles 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19 et 22 sont exprimés dans la tranche d'indice au 1^{er} 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 55 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} juin 2013, une prime de nuit d'un montant horaire de 2,3172 € 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} juin 2013, une prime d'horaire décalé d'un montant horaire de 0,7012 € 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} juin 2013, en cas de décalage d'horaire, une garantie de 3,7735 € 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 1^{er} 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 €.

CHAPITRE VII. LA PRIME DE NUIT ET TRAVAIL PAR ÉQUIPE 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 0,4703 €.

Art. 18. Pour le poste de nuit, une prime de nuit d'un montant de 2,2631 € 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 0,3243 € 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 1^{er} janvier 2011, les prestations du samedi donnent droit à un sursalaire de 4,7544 € de l'heure (y compris le décalage horaire).

Il y a assimilation de cette prime pour les petits chômages, au sens de l'article 33 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. Depuis le 1^{er} décembre 2016, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage s'élève en régime de cinq jours à un taux unique de 11,50 € 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 75 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 jour 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 (VOIR AUSSI LISTE COMPLÈTE EN FIN DE BROCHURE)

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 chomages, 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 seuls travailleurs actifs ou en chômage avec complément d'entreprise syndiqué est financée par le paiement d'un montant de 145 €/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.

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 € 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 informées 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, 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 régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les employeurs s'engagent à examiner en concertation avec les conseils d'entreprises 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 feront 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 procèderont 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'entreprises 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'**Art. 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 90 p.c. en moyenne du prix de la carte train assimilée à l'abonnement social de 2^e 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 € par kilomètre sera octroyée à partir du 1^{er} septembre 2017.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XXIII. PRIME RÉCURRENTE

Art. 51. Chaque année, au 1^{er} mai, une prime récurrente de 100 € net sera payée, prorata temporis, au personnel actif via le « 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 ».

Art. 52. Chaque année, en février, une prime de formation de 0,05 € par heure

prestée sera octroyée via le « 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 ».

Les accidents de travail, le chômage partiel et la formation syndicale, à concurrence de 5 jours par an par délégué effectif, sont assimilés dans le cadre de la prime de formation. Le congé-éducation payé est également assimilé pour autant qu'il s'agisse d'une formation technique et utile à l'entreprise.

En ce qui concerne les articles 51 et 52, la période de référence va du 1^{er} janvier de l'année écoulée au 31 décembre de l'année en cours, et au prorata temporis.

CHAPITRE XXIV. TITRE-REPAS

Art. 53. Depuis le 1^{er} décembre 2016, il est octroyé aux travailleurs, par journée réellement prestée (minimum 3 heures consécutives), un titre-repas d'une valeur faciale de 8 €, dont 1,09 € 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. A dater du 1^{er} janvier 2013, les trois premiers jours de carence par an par travailleur sont supprimés.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2009, l'allocation complémentaire de vacances aux pensionnés est de 110 €.

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 € plus 5 € par

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

CHAPITRE XXVIII. CHÈQUE CADEAU

Art. 57. Depuis 2009, avant le 30 novembre, un chèque cadeau de 35 €/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^e année d'ancienneté effective dans l'entreprise
- un jour de congé supplémentaire à partir de la 30^e 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

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 :

- pour 2016 : octroi d'un montant de 150 € (hors frais et taxes) par travailleur
- à partir de 2017 : octroi d'un montant récurrent de 100 € (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. DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Art. 62.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

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.

AVANTAGES SOCIAUX

Les travailleurs du secteur des Carrières de Porphyre peuvent bénéficier d'avantages sociaux en cas de maladie, de mariage, de départ en pension ... Pour cela, il faut répondre à un certain nombre de conditions dont l'ancienneté. La délégation syndicale peut vous aider à la vérifier.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

Ancienneté requise : 250 jours de travail effectif ou assimilé (régime 5 jours). Les jours assimilés pour cause de maladie sont exclus.

A partir du 31^e jour de maladie, l'indemnité complémentaire est de **24,79 €** par mois pendant un nombre de mois égal au nombre d'années de service.

Ensuite, le montant passe à **12,39 €** par mois pendant la même durée.

Pour les maladies inférieures à un mois, les indemnités sont fractionnées sur la base de 1/3 par période complète de 10 jours.

PRIME DE PREMIER MARIAGE

Ancienneté requise : 1 an dans l'entreprise

La prime de premier mariage est de **24,79 €** ou **2,48 €** par mois de présence et le solde lorsque l'année d'ancienneté est acquise.

PRIME DE NAISSANCE

Ancienneté requise : 1 an dans l'entreprise

La prime de naissance est de **14,87 €** ou **1,24 €** par mois de présence et le solde lorsque l'année d'ancienneté est acquise.

INDEMNITÉ AUX ENFANTS DES TRAVAILLEURS DÉCÉDÉS PAR SUITE DE MALADIE

Les enfants des travailleurs décédés par suite de maladie reçoivent à la fin de l'année scolaire un montant de **49,58 €** et ceci à partir de 14 ans, tant qu'ils sont aux études et bénéficiaires des allocations familiales.

EMPLOI DE PERSONNES APPARTENANT AUX GROUPES À RISQUE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 05 DÉCEMBRE 2017, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO 143736/CO/102.03

Art. 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province 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 est conclue en application, d'une part, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), spécialement son chapitre VIII, sections 1ère et 2, et, d'autre part, de l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de cette même loi et de l'arrêté royal activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de chômeurs.

Art. 3.

En faveur des secteurs concernés, il est prévu d'affecter 0,20 p.c. pour 2017

et 0,20 p.c. pour 2018 de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale aux efforts en matière de groupes à risque.

Les employeurs doivent réserver un effort annuel d'au moins 0,05 p.c. de la masse salariale en faveur des personnes appartenant aux groupes cibles suivants :

a) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans ;

b) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans menacés par un licenciement :

1. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours
2. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration
3. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé

c) les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

1. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée
2. les chômeurs indemnisés
3. les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi
4. les personnes qui, après une interruption d'au moins 1 année, réintègrent le marché du travail
5. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale
6. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations
7. les demandeurs d'emploi d'origine étrangère qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins

deux grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès

d) les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

1. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées
2. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %
3. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées
4. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux
5. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins
6. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service

public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux

7. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail

e) les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Les efforts visés à l'alinéa précédent seront eux-mêmes au moins pour moitié destinés à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a) les jeunes, tels que définis au point e) de l'alinéa précédent
- b) les personnes visées au point c) de ce même alinéa et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 4. Le fonds de sécurité d'existence perçoit les cotisations, gère et utilise la cotisation pour la formation spécifique aux métiers du porphyre et

du quartzite, d'après décision du conseil d'administration dudit fonds.

Art. 5. Le siège social de ce fonds de sécurité d'existence est situé à Quenast, rue du Faubourg 35 ou en tout autre endroit en Belgique décidé par le conseil d'administration de ce fonds.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

EFFORTS SUPPLÉMENTAIRES DE FORMATION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 DÉCEMBRE 2017, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO 143734/CO/102.03

Art. 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant 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 ouvrières.

Art. 2. En application des articles 9 à 21 de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017), les efforts de formation sont convertis en deux jours de formation en moyenne, par équivalent temps plein, par an, pour la période 2017-2018.

Un groupe de travail paritaire sera mis sur pied en vue de définir les modalités de la trajectoire de formation pour atteindre à terme l'objectif de cinq jours de formation en moyenne, par équivalent temps plein, par an

Ces efforts seront notamment la conséquence des actions de formation prévues dans la présente convention telles que :

- l'apprentissage industriel et/ou la formation en alternance
- les initiatives de formation du fonds de sécurité d'existence, notamment en faveur des groupes à risque (conformément à l'article 3 de la convention collective de travail du 5 décembre 2017 relative à l'emploi des personnes appartenant aux groupes à risque)
- les formations organisées par les entreprises du secteur.

Chaque travailleur a droit à un jour de formation par an sur base collective.

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, y compris la formation de terrain.

Les partenaires sociaux entameront une discussion sur l'opportunité de confier au Fonds de sécurité d'existence le suivi des efforts de formation.

Art. 3. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2013 RELATIVE AUX ÉCO-CHÈQUES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2013, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO : 117184/CO/102.03

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant 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 est conclue en application de la convention collective de travail numéro 98 conclue le 20 février 2009 au Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis du 21 décembre 2010.

Art. 3.

- a) Le montant des éco-chèques octroyé par l'employeur est fixé à 150 € en 2013.
- b) Le montant des éco-chèques octroyé par l'employeur est fixé à 250 € récurrent à partir du 1^{er} janvier 2014.

Art. 4. Le paiement des éco-chèques se fera une fois par année aux dates suivantes :

- avant le 30 septembre 2013 pour 2013 ;
- entre le 15 juin et le 1 juillet à partir de 2014.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le 1 juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours.

Art. 5. Les montants mentionnés ci-dessous sont dus aux travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée et intérimaire.

Durée de travail hebdomadaire	2013	2014
A partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	150	250
A partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	120	200
A partir de 1/2 d'une occupation à temps plein	90	150
Moins d'1/2 d'une occupation à temps plein	60	100

Art. 6. Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, les montants payés en éco-chèques seront fixés au prorata d'1/12^e par mois de prestations entamé.

Art. 7. Le régime prorata est également d'application pour les intérimaires, travailleurs à temps partiel et/ou lors du passage du statut temps plein vers le temps partiel.

Art. 8. Pour la détermination du montant à payer en éco-chèques, seront pris en compte tous les jours déclarés à l'Office national de sécurité sociale et jours assimilés.

En cas de la maladie « longue durée » sont assimilés les 18 premiers mois.

Les périodes d'accident de travail et d'incapacité suivant accident de travail contesté par l'assureur-Loi sont assimilées sans restriction.

Art. 9. La valeur nominative maximale par éco-chèque est fixée à 10 €.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la S.C.P. des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon et aux organisations y représentées.

CRÉDIT-TEMPS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 05 DÉCEMBRE 2017, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO : 143735/CO/102.03

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et 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 ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et de la convention collective de travail 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel

de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Art. 3. Le droit au crédit-temps est accordé à 5 p.c. des travailleurs de l'entreprise. Ne sont pas pris en compte les travailleurs en « crédit-temps fin de carrière » visés à l'article 4.

Art. 4. Sous réserve des possibilités légales relatives à la prime ONEM et à l'assimilation à la pension légale, sans préjudice de l'article 8§1 de la CCT 103 ter, ont droit à une réduction des prestations de travail en application des dispositions relatives au crédit-temps fin de carrière :

- a) Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus ayant une carrière professionnelle d'au moins 28 ans
- b) Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus ayant une carrière professionnelle d'au moins 35 ans.

Art. 5. En cas de motifs soins et formation, il y a suspension maximale (temps plein, diminution de carrière à 1/2 ou 1/5^e temps) de 36 mois sur l'ensemble de la carrière.

Art. 6. Chaque demande d'un « travailleur en difficultés » qui souhaite utiliser la diminution à temps partiel ou à 1/5^e dans le régime du crédit-temps, sera examinée favorablement par l'employeur et sera acceptée, en principe. Si une demande est refusée, le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire se prononcera définitivement sur ce sujet.

Art. 7. Le crédit-temps est assimilé pour le calcul de l'indemnité complémentaire de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

INSTAURATION D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 58/59 ANS AVEC 40 ANNÉES DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 DÉCEMBRE 2017, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO 143737/CO/102.03

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent et ressortissant à la Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province 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 est conclue en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 janvier 2017 et des conventions collectives de travail n° 124, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, et n° 125, fixant à titre

interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, conclues le 27 avril 2015 par le conseil national du travail.

Elle a pour but d'instituer un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés qui peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

En 2017 :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui ;
- sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail et qui ;
- au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 40 ans comme salarié

En 2018 :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui ;

- sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat et qui ;
- au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 40 ans comme salarié.

Art. 3. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent.

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

Le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à

condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

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

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

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c..

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

INSTAURATION D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE CONVENTIONNEL À 58/59 ANS (SYSTÈME 33/20)

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU 5 DÉCEMBRE 2017,
ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO
143738/C0/102.03**

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant Wallon.

Par « travailleurs » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. DISPOSITIONS

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, et des conventions collectives de travail n° 120 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise

dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 121 du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans le présent secteur pour le personnel aux conditions suivantes : Pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise

peut être octroyé aux travailleurs licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail. Pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 4.

- a) L'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs qui peuvent se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4, alinéa deux de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif aux allocations de chômage, est ramené à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2017 et à 59 ans au 1^{er} janvier 2018
- b) Pour les modalités d'application de cette carrière professionnelle, l'assimilation des périodes de chômage complet est limitée à un

maximum de 5 ans.

Art. 5. L'application des diverses dispositions prévues aux articles 3 et 4 précités est cependant soumise aux conditions suivantes :

- a) le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/59 ans sera accordé pour autant que le travailleur puisse justifier d'un passé professionnel de 33 ans, périodes d'assimilation comprises, et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990
- b) pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58/59 ans dans les conditions reprises sous a), il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans
- c) le travailleur qui bénéficie d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales
- d) le contrôle sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

CHAPITRE III. BÉNÉFICIAIRES ET MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Art. 6. Pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans dans les conditions reprises sous article 3, il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette indemnité est égale à :

- 274,72 €/mois en cas de départ avant l'âge de 62 ans
- 324,72 €/mois en cas de départ à 62 ans accomplis
- 374,72 €/mois en cas de départ à 63 ans accomplis.

Art. 7. Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé aux articles 3 et 4 doit être atteint pendant la durée de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage peut se situer après le 31 décembre 2018, si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par application des articles 38, § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

INSTAURATION D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE CONVENTIONNEL À 58 ANS POUR CERTAINS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 05 DÉCEMBRE 2017, ENREGISTRÉE SOUS LE NUMÉRO 143739/C0/102.03

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant 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.

CHAPITRE II. DISPOSITIONS

Art. 2. La présente convention collective de travail fait référence à la convention collective de travail n° 123 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est reconnu dans le présent secteur pour certains travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, et ayant atteint l'âge de 58 ans.

Art. 4. L'application de ce régime est soumise aux conditions suivantes :

- a) le régime de chômage avec complément d'entreprise sera accordé pour autant que le travailleur puisse justifier au sens de la convention collective n° 123 de son statut de travailleur moins valide reconnu par une autorité compétente ou de travailleur ayant des problèmes physiques graves
- b) le travailleur doit avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail
- c) le travailleur doit avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail

- d) le travailleur doit avoir fait l'objet d'un licenciement
- e) pour le travailleur entrant dans le régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions reprises sous a) à d), il sera octroyé une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans.

Cette indemnité est égale à :

- 274,72 €/mois en cas de départ à l'âge de 60 ans
- 324,72 €/mois en cas de départ à partir de 60 ans accomplis
- à partir du 1^{er} janvier 2016 : 374,72 €/mois en cas de départ à 63 ans accomplis.

Dans tous les cas, ce montant est, individuellement, au moins égal à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Art. 5. Une indemnité annuelle de 65 € net est également octroyée via le « 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 ».

Art. 6. Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités d'application en

matière d'allocations de chômage, tel que prévu par la convention collective n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 7. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

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

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit au complément d'entreprise une fois qu'il

a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

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

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c..

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1^{er} janvier 2014 une nouvelle réglementation est en vigueur en matière de délais de préavis. Cela représente un pas important dans l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés. Cette réglementation n'est cependant pas simple.

D'où le conseil suivant : en cas de licenciement, prenez toujours contact avec votre délégué syndical ou votre section. Y compris lorsque vous souhaitez démissionner.

PETITS CHÔMAGES

**EXTRAIT DE SORIGHT, C0597172,
23/04/2007**

PRINCIPE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

RÉMUNÉRATION

Pour bénéficier de la rémunération :

- le travailleur doit avertir préalablement l'employeur ou s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'en aviser ce dernier dans le plus bref délai ;
- il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Pour les ouvriers, la rémunération normale est calculée conformément à la législation relative aux jours fériés.

La rémunération normale comprend également le sursalaire qui aurait été conventionnellement dû si le travail avait pu s'exécuter normalement.

D'autre part, l'ouvrier n'a droit à sa rémunération normale que pour les

journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Du fait que l'application de cette disposition aurait eu pour conséquence qu'il n'y aurait jamais eu de petits chômages pour des événements familiaux qui, comme une communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque, se déroulent généralement un dimanche, une réglementation particulière a été prévue par la CCT n° 16.

Le droit à la rémunération fait défaut lorsque la cause du petit chômage se situe durant une période de vacances.

RÈGLE

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice pour lesquels le travailleur peut s'absenter ainsi que le nombre de jours que peut durer cette absence.

Pour l'application de l'A.R. du 28 août 1963, la personne qui cohabite

légalement avec le travailleur, conformément aux articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée à l'époux/épouse du travailleur.

Par cohabitation légale, il faut entendre la situation de vie en commun de deux personnes telle qu'elle est prévue dans la loi du 23 novembre 1998 introduisant la cohabitation légale.

Motif de l'absence	Durée	Moment
MARIAGE du travailleur	2 jours	A choisir par le travailleur <ul style="list-style-type: none"> • dans la semaine de l'événement • ou dans la semaine suivante Les 2 jours peuvent être pris à l'occasion du mariage religieux et du mariage civil si les 2 jours tombent dans le délai fixé de deux semaines
MARIAGE de: <ul style="list-style-type: none"> • un enfant du travailleur ou de son conjoint • un (beau-)frère, une (belle-)sœur, du (beau-)père, de la (belle-)mère • un petit-enfant du travailleur 	1 jour	Le jour du mariage (civil ou religieux)
ORDINATION OU ENTRÉE AU COUVENT de: <ul style="list-style-type: none"> • un enfant du travailleur ou de son conjoint • un (beau-)frère, une (belle-)sœur 	1 jour	Le jour de la cérémonie
DÉCÈS <ul style="list-style-type: none"> • du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du (beau-)père, de la (belle-)mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur • d'un (beau-)frère, d'une (belle-)sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, une arrière-grand-mère, un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru: <ul style="list-style-type: none"> - habitant chez le travailleur - n'habitant pas chez le travailleur 	3 jours 2 jours 1 jour	A choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles

COMMUNION SOLENNELLE ou participation à la FÊTE DE LA JEUNESSE LAÏQUE d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	1 jour	Le jour de la cérémonie ou de la fête
séjour du travailleur <ul style="list-style-type: none"> • comme MILICIEU dans centre de recrutement un et de sélection ou dans un hôpital militaire • comme OBJECTEUR DE CONSCIENCE au service de santé administratif ou un établissement hospitalier 	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours	
Participation à un CONSEIL DE FAMILLE convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec maximum d'un jour	
Participation à un jury convocation comme témoin devant les tribunaux comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	Le temps nécessaire avec maximum de 5 jours	
Exercice des fonctions d'assesseur lors des ÉLECTIONS législatives, provinciales et communales <ul style="list-style-type: none"> • dans un bureau de vote • dans un bureau de dépouillement 	Le temps nécessaire	
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec maximum de 5 jours	

Vos sections régionales

BRABANT WALLON

rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Watteuu 2-8, 1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE

rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

LIÈGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13, 4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20, 7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

NAMUR

rue Dewez 40-42 (2^e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai
069/66.94.20

Rue du Val 3, 7700 Mouscron

056/85.33.33
cg.wapi@accg.be

VERVIERS

rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers
087/29.24.58-60
cg.Verviers@accg.be



Floreal
Holidays



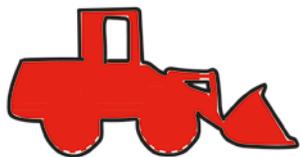
Vacances pour tous
dans les plus beaux coins
de Belgique

7 campings
4 domaines
de vacances

Nature Balades
Mer Ardennes
Camping Vélo
Des lieux uniques
Animation enfants
Terrains de sport
Gastronomie
Aventure
Détassement

N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



Porphyre

SCP 102.03

Plus d'infos ?

www.accg.be

 **Centrale Générale - FGTB**

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts