



## **2030000 Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit**

### **Convention collective de travail du 12 février 2020 (157698)**

#### **Fixation des règles générales applicables aux conditions de rémunération ou de travail**

##### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

##### CHAPITRE II. *Barèmes*

Art. 2. § 1er. La Directive Européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être exempts de tout élément discriminatoire. Elle a été transposée en droit belge via la loi anti-discrimination du 25 février 2003, ultérieurement par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, qui organise l'interdiction de toute forme de discrimination sur la base de l'âge, du sexe, de la race, des convictions philosophiques, etc.

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit décident de retenir le critère de l'expérience comme fondateur pour la nouvelle structure salariale et choisissent de combattre les éventuelles discriminations par la voie des assimilations. Les partenaires constatent en effet que l'expérience professionnelle comme l'expérience de vie apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise, qu'il convient de rémunérer. La prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur, qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines, est dès lors un moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

§ 2. Au regard des principes directeurs motivés plus haut, les partenaires conviennent d'assimiler à l'expérience;

\

- toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres; intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...).

Commentaire ; les expériences professionnelles acquises par les employés, même dans d'autres secteurs, constituent pour les entreprises du secteur une valeur ajoutée qu'il convient de reconnaître;

- les années d'études supérieures et les années éventuelles de service militaire.

Commentaire ; les années de service militaire sont valorisées afin d'éviter une discrimination de



genre. Les années d'études sont valorisées pour une durée maximale de trois années au-delà de l'enseignement secondaire supérieur;

- toutes les périodes de suspension du contrat de travail (entre autres; crédit-temps, maternité, accidents de travail, ...);

- les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale, à concurrence des périodes de chômage couvertes par une indemnité de première et de deuxième période, la période d'insertion avec un maximum de 36 mois, telles que définies par l'ONEm au moment de la signature de la convention collective de travail sectorielle.

Commentaire : les périodes qui sont liées à la parentalité ainsi que les périodes de crédit-temps avec motif de formation, pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille malade sont valorisées sans limitation afin de ne pas créer une discrimination de genre ou de soutenir la formation des travailleurs.

Les périodes de suspension du contrat involontaires couvertes par la législation sociale (chômage, maladie, accident du travail) sont prises en compte lorsqu'elles sont liées à un contrat dans le secteur et avec un maximum de trois ans.

Ces nouvelles dispositions ne peuvent porter préjudice aux dispositions individuelles acquises au niveau des entreprises du secteur.

#### CHAPITRE XVIII. *Durée de validité de la convention*

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Elle se renouvelle par tacite reconduction.