



2030000 Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit

Convention collective de travail du 22 avril 2014 (122.588) modifiée par la convention collective de travail du 28 octobre 2014 (124.766)

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. *Classification du personnel* (chapitre II est remplacé par la CCT du 28 octobre 2014, numéro d'enregistrement 124.766, à partir du 1^{er} janvier 2015)

Art. 2. A. Personnel administratif					
	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4	Catégorie 5
Nécessité	Connaissances et formations suffisantes pour exercer une fonction simple, sans exercice de responsabilités dans le cadre de procédures bien définies	Connaissances et formations suffisantes pour travaux simples, comportant une certaine responsabilité	Connaissances suffisantes pour un travail diversifié, avec compétences spécifiques. Initiative et responsabilité	Expérience pratique, Compétences spécifiques pour un travail complexe ou sensible avec expérience dans une fonction nécessitant autonomie de décision et travail de confiance	De l'expérience pratique plus développée que la 4 ^{ème} catégorie avec une plus grande expérience
		Connaissances de base de traitement de texte et tableur	Expérience : utilisation de l'informatique et compétence technique liée à la catégorie	Expérience : utilisation de l'informatique et compétence technique liée à la catégorie	Expérience : utilisation de l'informatique et compétence technique liée à la catégorie
Diplôme ou équivalent	Pas d'exigence de diplôme	Enseignement professionnel, général ou technique secondaire inférieur	Formation équivalant à l'enseignement général ou technique secondaire supérieur	Formation équivalant à l'enseignement général ou technique supérieur de type court	Formation équivalant aux études supérieures de type long ou universitaires
	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente



Exemples	Huissier, aide maga- sous contrôle	Opérateur expérimenté encodage, magasinier, téléphoniste, employé qui établit les factures	Employé à la comptabilité, employé au service du personnel, magasinier expérimenté, employé au service commercial, employé du service informatique, secrétaire/ assistante	Comptable, employé responsable du service du personnel, caissier, employé responsable du service achat, employé responsable du service commercial, employé responsable du service informatique, secrétaire de direction générale, employé responsable du service marketing	Chef du service personnel, chef du service comptabilité, chef du service informatique, chef du service achat
----------	------------------------------------	--	--	--	--

B. Personnel technique et de maîtrise

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3A	Catégorie 3B	Catégorie 4	Catégorie 5
Nécessité	Un minimum de formation intellectuelle et professionnelle (technique ou pratique) pour exercer une fonction simple ne comportant aucune responsabilité dans le cadre de procédures bien définies	Connaissances suffisantes pour des travaux simples comportant une certaine responsabilité	Connaissances techniques suffisantes pour un travail diversifié avec compétences spécifiques, initiative et responsabilité. Autorité hiérarchique	Connaissances techniques idem 3A. Compétences spécifiques avec expérience, autorité hiérarchique et organisationnelle, gestion des imprévus et des urgences	L'aptitude à remplir un travail demandant des compétences spécifiques avec expérience de gestion des imprévus et des urgences	Les aptitudes de la catégorie 4 en plus développées avec une plus grande expérience
Diplôme ou équivalent	Pas d'exigence de diplôme	Enseignement professionnel général ou technique secondaire inférieur	Enseignement général ou technique secondaire supérieur	Enseignement général ou technique secondaire supérieur	Études supérieures de type court. Enseignement traditionnel	Equivalent aux études de type long ou universitaires



	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	OU expérience équivalente	ou technique OU expérience équivalente	OU expérience équivalente
Exemples	Basculeur	Adjoint à l'employé de secteur	Employé à l'extraction, employé auxiliaire à la marbrerie, employé de l'atelier débit mécanique, employé du service vente sciage, employé d'atelier de réparation, employé de débit du brut, dessinateur d'exécution sous contrôle	Responsable de l'extraction, responsable de la marbrerie, responsable de l'atelier débit mécanique, responsable de service vente sciage, responsable atelier réparation, maintenance, appareilleur, dessinateur de projet, ingénieur de bureau d'étude, adjoint au chef de sécurité, délégué commercial	Chef de service ou de secteur, délégué technico-commercial, responsable des études et devis, responsable promotion	Chef d'exploitation, chef de département, chef de sécurité, chef de département assurance qualité, géologue

CHAPITRE XVIII. *Durée de validité de la convention*

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Elle se renouvelle par tacite reconduction.



Convention collective de travail du 21 novembre 2017 (143358)

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. § 1. 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 qu 'aux 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. 24. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Elle se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire.