

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

**Crédit temps**

Convention collective de travail du 6 décembre 2022

Art .1er . La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les 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 les ouvrières

Art.2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la cct n° 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 des conventions collectives de travail n° 156 et n° 157 du 15 juillet 2021 fixant, respectivement, pour 2021-2022 et du 01/01/2023 au 30/06/2023, 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. Sous réserve des possibilités légales relatives à la prime ONEM et à l'assimilation à la pension légale, ont droit à une réduction des prestations de travail en application des dispositions relatives au crédit-temps, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus ayant une carrière professionnelle d'au moins 28 ans qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine conformément l'article 8 § 3 de la CCT n°103.

Art. 4 . Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation :

- Pour la période du 01/01/2021 au 31/12/2022, en exécution de la CCT 156 conclue au CNT le 15 juillet 2021, l'âge d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est fixé à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour la période du 01/01/2023 au 30/06/2023, en exécution de la CCT 157 conclue au CNT le 15 juillet 2021, l'âge d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est fixé à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2°

et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Art. 5. Le droit des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> est élargi d'un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou de 1/5 jusqu'à 36 mois au maximum sur la carrière pour le motif « formations » ou 51 mois maximum pour le motif « soins » conformément l'article 4 § 4 de la CCT n°103.

Art. 6. Chaque demande d'un « travailleur en difficulté » souhaitant réduire ses prestations de travail dans le régime du crédit-temps sera examinée favorablement par l'employeur et acceptée, en principe. En cas de refus, le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire pourra être saisi d'une demande sur laquelle il se prononcera alors de manière définitive.

Art.7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023. Elle exécute la CCT n°156 du CNT pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 inclus, et la CCT n° 157 du CNT pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus. Elle remplace la convention collective de travail du 3 mai 2022 (n° d'enregistrement 174547) concernant le crédit-temps.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

# VERTALING

## Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

### Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2022

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Onder "werknemers" wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties, en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 156 en 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor 2021-2022 en van 01/01/2023 tot 30/06/2023, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Art. 3. Behoudens de wettelijke mogelijkheden betreffende de RVA-vergoeding en de gelijkstelling in het wettelijk pensioen, hebben recht op een loopbaanvermindering met toepassing van de bepalingen inzake tijdskrediet, de werknemers van 50 jaar en ouder die een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar hebben die hun voltijdse prestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week overeenkomstig artikel 8 § 3 van CAO nr. 103.

Art. 4. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan wegens lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering:

- Voor de periode van 01/01/2021 tot 31/12/2022, wordt, met uitvoering van CAO 156 gesloten op 15 juli 2021 in de NAR, de leeftijd wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft vastgesteld op 55 jaar voor de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse baan of met 1/5e met toepassing van artikel 8, § 1 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, 1ste lid, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Voor de periode van 01/01/2023 tot 30/06/2023, wordt, met uitvoering van CAO 157 gesloten op 15 juli 2021 in de NAR, de leeftijd wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft vastgesteld op 55 jaar voor de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse baan of met 1/5e met toepassing van artikel

8, § 1 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, 1ste lid, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Art. 5. Het recht van de werknemers bedoeld in artikel 1 wordt uitgebreid met een recht op voltijds tijdskrediet of de vermindering van de loopbaan met 1/2 of 1/5 tot ten hoogste 36 maanden over de loopbaan voor het motief "opleidingen" of ten hoogste 51 maanden voor het motief "zorgen", conform artikel 4 § 4 van de CAO nr. 103.

Art. 6. Elke aanvraag van een "werknemer in moeilijkheden" die zijn prestaties wil verminderen in het stelsel tijdskrediet zal door de werkgever positief onderzocht en in principe aanvaard worden. Indien een aanvraag geweigerd wordt, kan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité samengeroepen worden en hierover een definitieve uitspraak doen

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023. Zij geeft uitvoering aan CAO nr.156 van de NAR voor de periode van 1 januari tot en met 31 december 2022, en aan CAO nr. 157 van de NAR voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2022 (registratienummer 174547) inzake tijdskrediet.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.