

**CONVENTION COLLECTIVE DU 24 SEPTEMBRE 2019
APPLICABLE AUX EMPLOYEURS ET AUX OUVRIERS
RESSORTISSANT A LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE
DES CARRIERES DE CALCAIRE NON TAILLE ET DES FOURS A CHAUX,
DES CARRIERES DE DOLOMIES ET DES FOURS A DOLOMIES DE TOUT LE
TERRITOIRE DU ROYAUME**

PROTOCOLE D'ACCORD 2019-2020

1. Champ d'application

La présente convention collective est applicable à tous les employeurs, ouvriers et ouvrières ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du royaume.

2. Contexte

La présente convention est conclue en application et dans le respect de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7§1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020.

3. Pouvoir d'achat

- a) Les salaires réels et les salaires horaires minimum de base sont majorés de 0,20 EUR brut par heure (régime 40h00/semaine) à partir du 1er juillet 2019.
- b) Une prime exceptionnelle compensatoire est payée à chaque travailleur avec le salaire du mois de juillet 2019. Elle est égale à 1,1% du salaire réel et des primes liées au salaire (brut soumis à ONSS) perçus par le travailleur pour ses prestations du 1^{er} janvier au 30 juin 2019.

4. Pension sectorielle

Des réunions techniques se tiendront, la première ayant lieu au plus tard le 30 septembre 2019, entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur, afin de déterminer, au plus tard pour le 31 octobre 2019, la piste à retenir pour assurer la pérennité du fonds de pension extralégale.

5. Mobilité (déplacements domicile-lieu de travail)

- a) Déplacements en transports en commun
 - les interventions dans les frais des déplacements entre le domicile et le lieu de travail effectués en transport en commun sont augmentées conformément à la CCT 19/9 du CNT du 23 avril 2019 à partir du 1^{er} juillet 2019 ;
 - à moyen terme, il sera procédé à un examen paritaire du nouveau système développé au sein d'une commission mixte CNT-CCE et misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants ;
 - il est recommandé aux entreprises d'appliquer, sur base volontaire, le système du tiers-payant.
- b) A partir du 1er juillet 2019, une indemnité vélo de 24 cent/km réellement effectué entre le domicile et le lieu de travail pourra être octroyée à l'utilisateur régulier du vélo. Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise.
- c) Il est recommandé aux employeurs de réfléchir à des mesures favorisant la mobilité multimodale et le co-voiturage.

6. Formation

- a) Dans le cadre de la réforme du paysage des commissions paritaires, un groupe de travail sera chargé de rechercher les convergences possibles en matière de formation entre les sous-secteurs de la CP 102, afin d'apporter aux entreprises du secteur une plus-value en matière de formation professionnelle et en s'inspirant, le cas échéant, des initiatives d'autres secteurs en la matière.
- b) La cotisation pour les groupes à risques continuera, pour la période 2019-2020, à être affectée au niveau de la SCP 102.09 (Fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire).
- c) L'objectif sectoriel de 2 jours de formation en moyenne par travailleur et par an ayant été atteint en 2018, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein se concrétisera, pour la période 2019-2020, par une augmentation de l'objectif sectoriel, qui passera de 2 à 3 jours de formation en moyenne par travailleur et par an.

Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les deux ans, dans le cadre des négociations sectorielles, pour aboutir à 5 jours en moyenne par équivalent temps plein au niveau du secteur à partir de 2023.

7. Humanisation du travail

- a) Pour la période 2019-2020, les limites d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (cfr art 8 §1 de la CCT n°103) pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd sont fixées à
 - 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps
 - 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps

La présente disposition est conclue en application et dans les limites de la CCT du CNT n°137 du 23 avril 2019.

Pour la mise en œuvre des régimes d'emploi de fin de carrière mentionnés ci-dessus, il est tenu compte :

- des restrictions d'indemnisation résultant des contraintes administratives (ex. fonctions impliquant la prestation d'heures supplémentaires)
 - des nécessités du fonctionnement des entreprises (cfr. notamment la convention relative aux règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent dans les régimes de travail par équipes ou par cycles)
- b) Afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les entreprises communiquent à Fediex les « bonnes pratiques » mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la CCT 104 relative à l'emploi des travailleurs âgés. Fediex communiquera la liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

8. Ancienneté et sécurité d'existence

- c) La prime d'ancienneté annuelle est, à partir de la prime payée en 2019, portée à
- 2 fois le salaire A à partir de 10 ans d'ancienneté
 - 3 fois le salaire A à partir de 15 ans d'ancienneté
 - 4 fois le salaire A à partir de 20 ans d'ancienneté
 - 5 fois le salaire A à partir de 25 ans d'ancienneté
 - 6 fois le salaire A à partir de 30 ans d'ancienneté
 - 8 fois le salaire A à partir de 35 ans d'ancienneté

Le montant de la prime est déterminé en fonction du nombre d'années d'ancienneté accomplies au moment de l'octroi de la prime

- d) Compte tenu de l'évolution du coût de la vie, les allocations spéciales en cas de chômage sont, à partir du 1er juillet 2019, portées à
- 8,70 € par jour en cas de chômage pour raisons économiques
 - 7,30 € par jour en cas de chômage pour circonstances climatiques exceptionnelles et pour autres motifs

9. RCC (prépension)

Une convention collective de travail conclue ce 20 juin 2019 (enregistrée le 24 juillet 2019 sous le n° 152.789/CO/102.09) a mis en œuvre les différents régimes de chômage avec compléments d'entreprise applicables en 2019-2021, en référence aux CCT conclus sur le sujet au CNT, à savoir :

- RCC carrière longue à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 40 ans de carrière (CNT n° 134 et 135 – CNT n° 141 et 142)
- RCC à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit (CNT n° 130 et 131 – CNT n° 138 et 139)

- RCC à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 33 ans de carrière dans un métier lourd (CNT n° 130 et 131 – CNT n° 138 et 139)

Cette convention collective de travail fait partie intégrante de la présente convention prévoyant des engagements réciproques.

Il est en outre rappelé qu'il existe, en 2019-2020, un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 35 ans de carrière pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement (CNT n°133).

10. Organisation du travail

Lorsque les travaux du CNT relatifs au régime d'épargne-temps auront abouti, la commission paritaire sera saisie par la partie la plus diligente pour décider de l'élaboration éventuelle d'un régime d'épargne-temps, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise. Des accords seront aussi possibles dans les entreprises sans délégation syndicale, moyennant accord de la commission paritaire.

11. Recommandations

- a) Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles I.4-72 à I.4-82 du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration.

Dans ce cadre :

- Il est recommandé aux employeurs de rappeler aux travailleurs concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I.4-77) ;
- Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de collaborer entre employeurs et travailleurs au bon déroulement du trajet de réintégration (article I.4-78) et de consulter régulièrement le CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles I.4-78 et I.4-79)

- b) Les partenaires sociaux rappellent les principes suivants, prévus dans les accords du secteur :

- Fixation paritaire, au niveau des entreprises, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice des missions et activités syndicales (cfr article 8 al 1 de la CCT du 16 décembre 2014 relative au statut de la délégation syndicale)
- Application des procédures prévues pour l'exercice des missions syndicales extérieures (cfr article 8 al 3 de la CCT du 16 décembre 2014 relative au statut de la délégation syndicale) et pour les formations syndicales

En cas de difficulté dans l'application de ces dispositions, les entreprises feront appel aux permanents syndicaux.

12. Reconduction des accords antérieurs

Les dispositions à durée déterminée de la convention collective de travail du 26 septembre 2017 définissant les conditions de travail pour les ouvriers et les ouvrières (enregistrée le 8 février 2018 sous le n°144437/CO/102.09 – A.R. du 9 octobre 2018 – M.B. du 26 octobre 2018) sont, moyennant les adaptations résultant du présent accord, prolongées pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

13. Paix sociale

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu'au 31 décembre 2020. Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive, à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue à quelque niveau que ce soit.

En cas de violation de la paix sociale, les permanents et délégués syndicaux interviendront, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.

14. Durée de l'accord

§1. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

§2. Par dérogation au §1 les articles 1 et 9 sont d'application à partir du 1 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 SEPTEMBER 2019
TOEPASBAAR OP DE WERKGEVERS EN OP DE ARBEIDERS
DIE RESSORTEREN ONDER HET PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET BEDRIJF VAN DE GROEVEN VAN NIET UIT TE HOUWEN
KALKSTEEN
EN VAN DE KALKOVENS, VAN DE BITTERSPAATGROEVEN EN -OVENS OP
HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK**

PROTOCOLAKKOORD 2019 – 2020

1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasbaar op alle werkgevers, arbeiders en arbeidsters die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

2. Context

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en met naleving van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020.

3. Koopkracht

- a) Met ingang van 1 juli 2019 worden de effectieve en de minimum basisuurlonen verhoogd met 0,20 EUR bruto (stelsel 40u/week) per uur.
- b) Elke werknemer krijgt met het loon van de maand juli 2019 een uitzonderlijke compensatiepremie uitbetaald. Die premie is gelijk aan 1,1% van het reële loon en van de premies verbonden aan het loon (bruto onderworpen aan RSZ) ontvangen door de werknemer voor zijn prestaties van 1 januari tot 30 juni 2019.

4. Sectoraal pensioen

Er zullen technische vergaderingen worden gehouden, waarbij de eerste uiterlijk plaatsvindt op 30 september 2019 tussen de sociale partners en de verzekeringsinstellingen om, uiterlijk tegen 31 oktober de pistes te bepalen om de duurzaamheid van het extralegaal pensioenfonds te waarborgen.

5. Mobiliteit (woon-werkverkeer)

- a) Verplaatsingen met het openbaar vervoer
 - overeenkomstig de CAO 19/9 van de NAR van 23 april 2019 worden vanaf 1 juli 2019 de tegemoetkomingen in de kosten voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer verhoogd;
 - op middellange termijn zal een paritair onderzoek worden gevoerd met betrekking tot het nieuwe systeem dat werd ontwikkeld in een gemengde commissie NAR/CRB en dat inzet op het gebruik van duurzame vervoermiddelen en de vereenvoudiging van de bestaande regelingen;
 - aan de ondernemingen wordt aanbevolen om, op vrijwillige basis, de derdebetalersregeling toe te passen.
- b) Met ingang van 1 juli 2019 kan aan de regelmatige fietsgebruikers een fietsvergoeding van 24 cent per effectief afgelegde kilometer tussen woon- en werkplaats worden toegekend. De toekenningsvoorwaarden moeten op ondernemingsniveau worden bepaald.
- c) Er wordt aan de werkgevers ook aanbevolen om na te denken over maatregelen die multimodale mobiliteit en carpooling bevorderen.

6. Opleiding

- a) In het kader van de hervorming van het landschap van de paritaire comités zal een werkgroep worden opgedragen om te onderzoeken of de opleidingen in de subsectoren van PC 102 op mekaar kunnen worden afgestemd, om zo de ondernemingen van de sector een meerwaarde te bieden op het gebied van beroepsopleiding, en hierbij eventueel uit te gaan van gelijkaardige initiatieven in andere sectoren.
- b) De bijdrage voor de risicogroepen wordt voor de periode 2019-2020 verder besteed op het niveau van het PSC 102.09 (Paritair opleidingsfonds voor de arbeiders van de sector kalksteen-kalkovens).
- c) De sectorale doelstelling van gemiddeld 2 dagen opleiding per werknemer per jaar werd in 2018 bereikt, de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per equivalent voltijds zal voor de periode 2019-2020 concrete vorm krijgen door een verhoging van de sectorale doelstelling van gemiddeld 3 in plaats van 2 dagen opleiding per werknemer per jaar.

Het gemiddelde aantal opleidingsdagen zou, na evaluatie, om de twee jaar worden verhoogd met een dag in het kader van de sectorale onderhandelingen, om op het niveau van de sector met ingang van 2023 te komen tot gemiddeld 5 dagen per equivalent voltijds.

7. Humanisering van de arbeid

- a) Voor de periode 2019-2020 worden, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft (zie art. 8§1 van CAO nr. 103), de leeftijdsgrenzen voor werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen vastgesteld op:
- 57 jaar voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking
 - 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen met 1/5de-tijds.

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en binnen de grenzen van de CAO nr. 137 van de NAR van 23 april 2019.

Voor de uitvoering van de bovenvermelde stelsels van landingsbanen wordt er rekening gehouden met:

- de beperkingen qua vergoedingen die voortvloeien uit administratieve voorschriften (bv. functies die het presteren van overuren veronderstellen)
 - de noodwendigheden inzake de werking van de ondernemingen (zie met name de overeenkomst betreffende de regels en organisatiemodaliteiten van het recht op een loopbaanvermindering met één dag per week of gelijkwaardig in de arbeidsregelingen met ploegen of cycli)
- b) Om de sector te ondersteunen op het vlak van werkbaar werk en welzijn op het werk, stellen de ondernemingen Fediex in kennis van de "goede praktijken" die zij op hun niveau hebben ingevoerd in het kader van de uitvoering van de CAO 104 betreffende de tewerkstelling van oudere werknemers. Fediex bezorgt de lijst met goede praktijken aan de sociale partners en aan de ondernemingen uit de sector.

8. Anciënniteit en bestaanszekerheid

- c) De jaarlijkse anciënniteitspremie wordt, met ingang van de in 2019 uitbetaalde premie, vastgesteld op:
- 2 keer loon A vanaf 10 jaar anciënniteit;
 - 3 keer loon A vanaf 15 jaar anciënniteit;
 - 4 keer loon A vanaf 20 jaar anciënniteit;
 - 5 keer loon A vanaf 25 jaar anciënniteit;
 - 6 keer loon A vanaf 30 jaar anciënniteit;
 - 8 keer loon A vanaf 35 jaar anciënniteit;

Het bedrag van de premie wordt bepaald in functie van het aantal volledige jaren anciënniteit op het moment van de toekenning van de premie

- d) Rekening houdend met de evolutie van de kosten van levensonderhoud worden de bijzondere werkloosheidsbijdragen vanaf 1 juli 2019 vastgesteld op:
- 8,70 € per dag in geval van werkloosheid om economische redenen
 - 7,30€ per dag in geval van werkloosheid wegens uitzonderlijke klimatologische omstandigheden en wegens andere redenen

9. SWT (brugpensioen)

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2019 (geregistreerd op 24 juli onder nr. 152.789/CE/102.09) heeft de verschillende stelsels inzake SWT die toepasbaar zijn in 2019-2021 ingevoerd, met verwijzing naar de in dat verband in de NAR gesloten CAO's, namelijk:

- SWT lange loopbaan vanaf 59 jaar in 2019-2020 en van 1 januari tot 30 juni 2021 na een beroepsloopbaan van 40 jaar (NAR nrs. 134 en 135 - NAR nrs. 141 en 142)
- SWT lange loopbaan vanaf 59 jaar in 2019-2020 en van 1 januari tot 30 juni 2021 na een beroepsloopbaan van 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid (NAR nrs. 130 en 131 - NAR nrs. 138 en 139)
- SWT lange loopbaan vanaf 59 jaar in 2019-2020 en van 1 januari tot 30 juni 2021 na een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep (NAR nrs. 130 en 131 - NAR nrs. 138 en 139)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt integraal deel uit van deze overeenkomst die voorziet in wederzijdse engagementen.

Er wordt bovendien op gewezen dat er in 2019-2020 een stelsel bestaat van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar met een loopbaan van 35 jaar voor bepaalde oudere, mindervalide werknemers of de werknemers met ernstige lichamelijke problemen in geval van ontslag (NAR nr. 133).

10. Arbeidsorganisatie

Wanneer de werkzaamheden van de NAR in de context van de regeling van tijdsparen zijn afgerond, zal het paritair comité door de meest gereede partij worden aangesproken om een beslissing te nemen over de eventuele uitwerking van een regeling van tijdsparen, het zij op sectoraal, hetzij op ondernemingsniveau. Er zullen akkoorden mogelijk zijn in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, mits het paritair comité daarmee instemt.

11. Aanbevelingen

- a) De sociale partners verwijzen naar de bepalingen van de artikelen I.4-72 tot en met I.4-82 van de Code inzake Welzijn op het Werk met betrekking tot het re-integratietraject.

In dit kader:

- wordt aan de werkgevers aanbevolen om de betrokken werknemers, met inachtneming van de persoonlijke levenssfeer, te herinneren aan hun recht om zich gedurende het gehele re-integratieproces door een werknemersvertegenwoordiger in het CPBW of, bij gebreke daarvan, door een vakbondsvertegenwoordiger te laten bijstaan (artikel I.4-77);
- de sociale partners erkennen het belang van samenwerking tussen werkgevers en werknemers voor het goede verloop van het re-integratietraject (artikel I.4-78) en van regelmatig overleg met het CPBW over de collectieve aspecten van re-integratie en over het re-integratiebeleid in het algemeen (artikelen I.4-78 en I.4-79);

b) De sociale partners brengen de volgende basisprincipes in herinnering waarin de sectorale akkoorden voorzien:

- Paritaire vaststelling, op het niveau van de ondernemingen, van de tijd en faciliteiten die nodig zijn met het oog op de uitoefening van de syndicale opdrachten en activiteiten (zie artikel 8, eerste lid van de CAO van 16 december 2014 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging);
- Toepassing van de procedures bepaald voor de uitoefening van de externe vakbondsopdrachten (zie artikel 8, derde lid van de CAO van 16 december 2014 betreffende het statuut van de syndicale delegatie) en voor syndicale vormingen;

In geval van moeilijkheden bij de toepassing van deze bepalingen zullen de ondernemingen een beroep doen op de vrijgestelde afgevaardigden.

12. Verlenging van de vorige akkoorden

De bepalingen voor bepaalde tijd van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 tot bepaling van de arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders en de arbeidsters (geregistreerd op 8 februari 2018 onder het nr. 144437/CO/102.09 – K.B. van 9 oktober 2019 – B.S. van 26 oktober 2018), worden mits de aanpassingen die voortvloeien uit dit akkoord, verlengd voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

13. Sociale vrede

De sociale vrede zal worden gewaarborgd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk tot 31 december 2020. Bijgevolg zal geen enkele complementaire of aanvullende eis, van algemene of collectieve aard, die de verbintenissen van de ondernemingen waarin voorzien is door deze collectieve arbeidsovereenkomst zou uitbreiden of wijzigen op welk niveau dan ook worden ingediend of ondersteund.

Bij schending van de sociale vrede zullen de syndicale vrijgestelden en afgevaardigden interveniëren en zo nodig een verzoeningsbureau inschakelen.

14. Duur van het akkoord

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en stopt van kracht te zijn op 31 december 2020.

§2. In afwijking van §1 zijn artikelen 1 en 9 van kracht vanaf 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.