

**CONVENTION COLLECTIVE DU 15 DECEMBRE 2021  
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**

**REGIMES DE RCC ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

Art. 1.<sup>er</sup> **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.

Art. 2. **Objet et contexte**

La présente convention a pour objet de fixer les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ainsi que le régime d'emplois de fin de carrière applicables au niveau des entreprises en 2021- 2022 et 2023, sans préjudice de l'application éventuelle des régimes ne nécessitant pas la conclusion de convention collective par la sous-commission paritaire.

Elle est conclue à titre exceptionnel, afin de permettre à la concertation sectorielle de se dérouler sereinement, dans un contexte de sécurité juridique et dans le respect du cadre légal.

Art. 3. **Régimes de RCC**

a) Régime travail de nuit

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n°151, 153 et 155 conclues le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail.

b) Régime métiers lourds

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard le 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié à condition d'avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n°151, 153 et 155 conclues le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail.

c) Régime longues carrières

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans et qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Le présent régime est conclu conformément à l'article 3, § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collectives de travail n°152, 153 et 155 conclues le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail.

d) Régime travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 31 décembre 2022 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 58 ans et justifiant de 35 ans de carrière et, ce, sur base de la CCT n°150 conclue le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du travail pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

e) Disposition commune

Les régimes ci-dessus sont conclus sans préjudice de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise (RCC), qui est applicable pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention.

Art. 4. **Emplois de fin de carrière**

Jusqu'au 30 juin 2023, l'âge à partir duquel un droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est ouvert (cfr. art 8, §1 de la CCT n°103) est fixé à 55 ans pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd et qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou à quatre-cinquième temps.

La présente disposition est conclue en application et dans les limites de la CCT du CNT n°156 et 157 du 15 juillet 2021.

Pour la mise en œuvre des régimes d'emplois 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)

Art. 5. **Durée**

La présente convention collective est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023, à l'exception :

- de l'article 3,d) qui est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022
- et des articles 1 et 3,a), b) et c) qui sont applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024, pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

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.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 DECEMBER 2021.  
TOEPASBAAR OP DE WERKGEVERS EN OP DE ARBEIDERS  
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**

**STELSELS SWT EN LANDINGSBANEN**

*Art.* **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.

*Art.* **2. Doel en context**

Deze overeenkomst heeft tot doel de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) vast te stellen alsook de regeling van de landingsbanen die toepasbaar zijn op het niveau van de ondernemingen in 2021-2022 en 2023, zonder afbreuk te doen aan de eventuele toepassing van de stelsels, waarvoor er door het paritair subcomité geen collectieve overeenkomst hoeft te worden gesloten.

Zij wordt uitzonderlijk gesloten zodat het sectoraal overleg sereen kan verlopen, in een context van rechtszekerheid en met naleving van de wettelijke verplichtingen.

*Art.* **3. SWT-stelsels**

a) Stelsel nachtarbeid

Voor de toepassingsperiode van deze overeenkomst zijn diegenen die gebruik kunnen maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), de werknemers die zijn ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die uiterlijk op 30 juni 2023 en aan het eind van de arbeidsovereenkomst ten minste 60 jaar oud zijn en 33 jaar beroepservaring kunnen voorleggen als werknemer, waarvan 20 jaar in een arbeidsstelsel met nachtprestaties zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de omkaderingsmaatregelen van ploegenarbeid met nachtprestaties alsook andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Dit stelsel wordt gesloten met toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 151, 153 en 155, gesloten op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad.

b) Stelsel zware beroepen

Voor de toepassingsperiode van deze overeenkomst zijn diegenen die gebruik kunnen maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), de werknemers die zijn ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die uiterlijk op 30 juni 2023 en aan het eind van de arbeidsovereenkomst ten minste 60 jaar oud zijn en 33 jaar beroepservaring kunnen voorleggen als werknemer, op voorwaarde dat zij tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep:

- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Dit stelsel wordt gesloten met toepassing van artikel 3,§1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 151, 153 en 155 gesloten op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad.

c) Stelsel lange loopbanen

Diegenen die gebruik kunnen maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), zijn de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en die uiterlijk op 30 juni 2023 en aan het eind van de arbeidsovereenkomst ten minste 60 jaar oud zijn en op het moment waarop hun arbeidsovereenkomst ten einde loopt, 40 jaar beroepservaring kunnen voorleggen als werknemer.

Dit stelsel wordt gesloten overeenkomstig artikel 3,§ 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 152, 153 en 155 gesloten op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad.

d) Stelsel werknemers die mindervalide zijn of met ernstige lichamelijke problemen te kampen hebben

Diegenen die gebruik kunnen maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), zijn de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die uiterlijk op 31 december 2022 en aan het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 58 jaar oud zijn en 35 jaar beroepservaring kunnen voorleggen, dit op basis van de CAO nr. 150 die op 15 juli 2021 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor bepaalde oudere werknemers die mindervalide zijn of met ernstige lichamelijke problemen te kampen hebben.

e) Gemeenschappelijke bepaling

De bovenstaande stelsels worden gesloten zonder afbreuk te doen aan de

reglementering betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), die toepasbaar is voor alles wat niet door deze overeenkomst wordt geregeld.

#### Art. 4. Landingsbanen

Tot 30 juni 2023 wordt de leeftijd wat betreft de toegang tot het recht op de uitkeringen voor een landingsbaan (cfr. art. 8,§1 van de cao nr. 103.) vastgesteld op 55 jaar voor de werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5de.

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en binnen de grenzen van de cao's nrs. 156 en 157 van de NAR van 15 juli 2021.

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)

#### Art. 5. Duur

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, met uitzondering van:

- artikel 3,d) dat van toepassing is van 1 januari 2021 tot 31 december 2022
- en de artikelen 1 en 3, a), b) en c) die van toepassing zijn van 1 januari 2021 tot 31 december 2024, voor de oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.