



ERRATUM

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

**CCT n° 178054/CO/102.09
du 13/12/2022**

Correction du texte néerlandais :

- Au point 2, premier alinéa “de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)” doit être remplacé par “**het stelsel van landingsbanen**”.

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 178054/CO/102.09
van 13/12/2022**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In punt 2, eerste lid moet “de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)” vervangen worden door “**het stelsel van landingsbanen**”.

Beslissing van

10-05-2023

**CONVENTION COLLECTIVE DU 13 DECEMBRE 2022
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**

REGIME D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2021-2022

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. Objet et contexte

La présente convention a pour objet de fixer le régime d'emploi de fin de carrière applicable au niveau des entreprises en 2021-2022, 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.

3. Emplois de fin de carrière

L'âge à partir duquel un droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est ouvert 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 d'1/5 en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 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.

La présente disposition est conclue en application et dans les limites de la CCT du CNT n°156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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.

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)

4. Durée de validité

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Elle abroge la CCT du 15/12/21 relative aux régimes de RCC et d'emplois de fin de carrière enregistrée le 27/04/2022 sous le n° 172241/CO/102.09.

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 13 DECEMBER 2022.
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**

STELSEL LANDINGSBANEN 2021-2022

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. Doel en context

Deze overeenkomst heeft tot doel ^{het stelsel van Landingsbanen} de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) vast te stellen die toepasbaar zijn op het niveau van de ondernemingen in 2021-2022, 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.

3. Landingsbanen

De leeftijdsgrens waarop het recht op de uitkeringen voor een landingsbaan wordt geopend wordt vastgesteld op 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen en die hun arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 verminderen met toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en die voldoen aan de voorwaarden zoals 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.

Deze bepaling wordt gesloten met toepassing van en binnen de grenzen van CAO nummer 156 van 15 juli 2021 van de NAR tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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;

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).

4. Geldigheidsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Zij heft de CAO van 15/12/21 op betreffende de SWT-stelsels en de landingsbanen geregistreerd op 27/04/2022 onder het nummer 172241/CO/102.09.

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.