

**CONVENTION COLLECTIVE DU 21 JUIN 2001 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**

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. Emploi

2.1 Critères d'embauche

Les employeurs prendront en compte avec un a priori favorable, à qualification et aptitude au moins égales, la candidature

- d'un travailleur intérimaire en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée
- d'un travailleur occupé à durée déterminée en cas de recrutement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée

et, ce, pour autant qu'il y ait adéquation du candidat au poste de travail.

2.2 Travail intérimaire

Il peut être fait appel au travail intérimaire, y compris pour des prestations de courte durée, dans les cas visés par la loi du 24 juillet 1987.

Les entreprises définiront à leur niveau une procédure d'accueil des travailleurs intérimaires afin d'améliorer l'information de ces travailleurs sur les mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

NEERLEGGING-DÉPÔT / REGISTRE-ENTREG-STR
 28-06-2001 28/9/2001 No 59 045

3. Organisation du travail

3.1. Planification des jours de RTT

Les jours de réduction du temps de travail sont planifiés au niveau des entreprises, compte tenu de la nécessité de récupérer ces jours dans l'année civile.

3.2. Sous-traitance

Une information sur les prévisions de sous-traitance sera périodiquement communiquée au conseil. La délégation syndicale sera informée dans les meilleurs délais des modifications intervenues par rapport à ces prévisions.

Les entreprises veilleront à améliorer l'information à fournir au personnel des sous-traitants en matière de sécurité.

4. Incapacités de travail

4.1. Taux d'absentéisme

Les employeurs ainsi que tous les travailleurs et leurs représentants apporteront une contribution active aux initiatives locales et sectorielles en vue d'une diminution du taux d'absentéisme et des accidents de travail.

4.2. Groupe de travail

Un groupe de travail sectoriel examinera la problématique du taux d'accidents de travail au niveau du secteur.

5. Rapprochement des statuts

5.1. Jour de carence

A partir de l'année 2001, il sera payé maximum deux jours de carence par année civile en cas de maladie ou d'accident de droit commun.

5.2. Préavis

Pour les licenciements notifiés à partir du 1er juillet 2001, les délais de préavis prévus par l'article 37 a) de la CCT du 10 mai 1999 seront remplacés par les préavis fixés par la CCT n° 75 du 20 décembre 1999.

6. Fin de carrière

6.1. Prépension

- Le régime de prépension temps plein en faveur des travailleurs âgés de 58 ans et plus qui peuvent justifier d'au moins 25 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié est prolongé jusqu'au 31 mars 2003.
- Dans le cadre des possibilités légales, le régime de prépension temps plein en faveur des travailleurs âgés de 56 ans et plus en 2001 et 2002 et pouvant justifier, au moment de la fin de leur contrat de travail, de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1 de la C.N.T. n° 46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par AR du 10 mai 1990 est prolongé jusqu'au 31 décembre 2002.
- Les modalités de départ, de remplacement et de calcul de l'indemnité complémentaire sont celles qui sont prévues à l'article 38 de la CCT du 10 mai 1999.

6.2. Prépension mi-temps

Dans le cadre des possibilités légales, le régime de prépension à mi-temps en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus durant la période couverte par la présente convention et pouvant justifier de 25 ans de carrière professionnelle comme salarié est prolongé jusqu'au 31 décembre 2002.

Ce régime ne sera toutefois applicable que dans les entreprises au sein desquelles des règles d'organisation (horaires variables, affectation à d'autres fonctions, maintien de la rémunération de base, remplacement d'absents, ...) ont été définies.

6.3. Groupe de travail

Un groupe de travail sectoriel examinera la problématique de la fin de carrière et de l'emploi des plus âgés au niveau du secteur.

7. Frais de transport

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport du domicile au lieu de travail pour les travailleurs utilisant un moyen de transport privé et habitant à 5 km ou plus de l'entreprise est calculée sur base de l'échelle dégressive de l'intervention par kilomètre dans les abonnements sociaux de la S.N.C.B., 2ème classe, telle que majorée conformément à l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000.

8. Formation

Les efforts prévus dans la CCT du 10 mai 1999 pour les années 1999 et 2000 en matière de formation (cotisation pour les groupes à risques) et d'apprentissage et/ou de formation en alternance seront poursuivis en 2001 et 2002.

Le Fonds sectoriel de formation apportera une contribution à l'envoi de jeunes en formation au Centre « Terre et Pierre ».

9. Conditions de travail

9.1. Augmentations salariales

A la date d'ouverture des comptes la plus proche du 1er avril 2001, les salaires horaires sont majorés de 0,1502 EUR brut (régime 40h/semaine).

A la date d'ouverture des comptes la plus proche du 1er janvier 2002, les salaires horaires sont majorés de 0,1487 EUR brut (régime 40h/semaine).

9.2. Prime unique compensatoire

Eu égard à la date de conclusion du présent accord, il est accordé, une prime unique compensatoire de 77,34 EUR brut couvrant la période du 1er janvier au 31 mars 2001.

9.3. Primes d'équipes

A partir du 1/4/2001, dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord et au sein desquelles un régime de travail en trois pauses est organisé, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément horaire égal à 1 % du salaire barémique de la catégorie G pour les prestations de 6 à 14 heures.

9.4. Prime de fin d'année

A partir de 2001, le montant forfaitaire de la prime de fin d'année (45 000 BEF brut) est remplacé par une prime de fin d'année équivalente à 117 fois le salaire G, les autres modalités étant inchangées.

9.5. Avantage unique de performance

Un avantage de performance unique et non-récurrent équivalent à 99,16 EUR brut par travailleur est octroyé en 2001. Les modalités d'octroi de cet avantage unique sont définies au niveau de l'entreprise.

9.6. Modalisation

En cas de négociation d'une modalisation complémentaire dans les entreprises dont le salaire horaire brut moyen local est supérieur à 11,1552 EUR, le coût de ces modalités ne pourra être supérieur à 3,37 % de ce différentiel.

10. Paix sociale

10.1. Application de l'accord

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail. 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 au niveau régional ou des entreprises du secteur.

10.2. Procédure de conciliation et de paix sociale

Une procédure de conciliation et de paix sociale sera définie. Aucune action de grève ou de lock-out ne pourra être déclenchée avant épuisement de cette procédure qui comprendra les étapes successives suivantes :

- négociation au niveau de l'entreprise
- intervention des représentants des organisations professionnelle et syndicale
- réunion du comité de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente
- préavis d'action de 10 jours ouvrables

10.3. Prime syndicale

La contribution patronale à la prime syndicale est portée à 104,12 EUR à partir du 1er janvier 2001.

11. Reconduction de la convention de base

Les dispositions reprises dans la convention collective de base du 10 mai 1999, non spécifiques à 1999-2000 et non modifiées par la présente convention, sont prorogées aux mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2002, à l'exception de l'article 69 de cette convention qui est conclu pour une durée indéterminée.

12. Durée de l'accord

La présente convention collective est conclue pour une durée de deux ans, du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, à l'exception de l'article 6.1 alinéa 1 qui cessera ses effets le 31 mars 2003.

13. Mesure transitoire

Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première colonne des tableaux ci-dessous se rapportent à la présente convention collective.

Pour les montants exprimés en Euro dans la deuxième colonne des tableaux, les montants exprimés en francs belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

<i>Art. 9.1</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinéa 1</i>	0,1502	6,06
<i>Alinéa 2</i>	0,1487	6,00

<i>Art. 9.2</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinéa 1</i>	77,34	3120

<i>Art. 9.5</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinéa 1</i>	99,16	4000

<i>Art. 9.6</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinéa 1</i>	11,1552	450,00

<i>Art. 10.3</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinéa 1</i>	104,12	4200

**COLLECTIEVE OVEREENKOMST VAN 21 JUNI 2001 VAN TOEPASSING OP
DE WERKGEVERS EN 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
BITTERSIPAATGROEVEN EN -OVENS OP HET GEHELE GRONDGEBIED
VAN HET RIJK**

1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers, werklieden en werksters 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. Tewerkstelling

2.1 Aanwervingscriteria

De werkgevers zullen de kandidatuur in aanmerking nemen met een gunstig apriori, met ten minste gelijke kwalificatie en bekwaamheid

- van een uitzendkracht ingeval van aanwerving in het kader van een contract voor bepaalde duur
- van een werknemer met een contract voor bepaalde duur ingeval van aanwerving in het kader van een contract voor onbepaalde duur

en dit voor zover er volkomen gelijkheid is van de kandidaat op de arbeidsplaats.

2.2 Uitzendarbeid

Er kan een beroep gedaan worden op uitzendarbeid, met inbegrip voor de prestaties van korte duur, in de gevallen bedoeld in de wet van 24 juli 1987.

De ondernemingen zullen een onthaalprocedure op hun niveau vastleggen voor de uitzendkrachten om de informatie van deze werknemers te verbeteren over de veiligheidsmaatregelen die van kracht zijn in de onderneming.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.	59 045
28 -06- 2001	28/9/2001	N°	

3. Arbeidsorganisatie

3.1. Planning van de dagen ADV

De dagen arbeidsduurvermindering worden gepland op ondernemingsniveau, rekening houdend met de noodzaak om deze dagen te recupereren in het kalenderjaar.

3.2. Onderaanneming

Informatie over de verwachtingen voor onderaanneming zal periodiek meegedeeld worden aan de raad. De vakafvaardiging zal zo vlug mogelijk ingelicht worden over de wijzigingen aan deze verwachtingen.

De ondernemingen zullen erop toezien de informatie die ze moeten leveren aan het personeel van de onderaannemers inzake veiligheid te verbeteren.

4. Arbeidsongeschiktheid

4.1. Afwezigheidspercentage

De werkgevers, evenals alle werknemers en hun vertegenwoordigers zullen een actieve bijdrage leveren aan de lokale en sectorale initiatieven met het oog op een vermindering van het afwezigheidspercentages en van de arbeidsongevallen.

4.2. Werkgroep

Een sectorale werkgroep zal de problematiek van de percentages van de arbeidsongevallen op sectoraal niveau onderzoeken.

5. Vergelijking van de statuten

5.1. Carenzdag

Vanaf het jaar 2001, zullen er maximaal twee carenzdagen per kalenderjaar betaald worden in geval van ziekte of ongeval van gemeen recht.

5.2. Opzegging

Voor de ontslagen betekend vanaf 1 juli 2001 zullen de opzeggingstermijnen bepaald door artikel 37 a) van de CAO van 10 mei 1999 vervangen worden door de opzeggingen bepaald door de CAO nr. 75 van 20 december 1999.

6. Eindeloopbaan

6.1. Bruggpensioen

- Het stelsel van voltijds bruggpensioen ten gunste van de werknemers van 58 jaar en meer die minstens 25 jaren beroepservaring kunnen aantonen als loontrekkende wordt verlengd tot 31 maart 2003.
- In het kader van de wettelijke mogelijkheden wordt het stelsel van voltijds bruggpensioen ten gunste van de werknemers van 56 jaar en meer en die, op het moment van de beëindiging van hun contract, een beroepservaring van 33 jaren kunnen aantonen als loontrekkende, waarvan 20 jaren in een ploegenstelsel met nachtprestaties, zoals bepaald in artikel 1 van de NAR nr. 46 van 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 verlengd tot 31 december 2002.
- De modaliteiten van vertrek, van vervanging en van berekening van de aanvullende vergoeding zijn deze die bepaald zijn in artikel 38 van de CAO van 10 mei 1999.

6.2. Halftijds bruggpensioen

In het kader van de wettelijke mogelijkheden wordt het stelsel van halftijds bruggpensioen ten gunste van de werknemers van 55 jaar en meer gedurende de periode gedekt door deze overeenkomst en die een beroepsloopbaan kunnen aantonen van 25 jaren als loontrekkende verlengd tot 31 december 2002.

Dit stelsel zal echter enkel van toepassing zijn in de ondernemingen waar de organisatieregels (variabele uurroosters, aanstelling in andere functies, behoud van het basisloon, vervanging van afwezigen, ...) zijn gedefinieerd.

6.3. Werkgroep

Een sectorale werkgroep zal de problematiek van de eindeloopbaan en de tewerkstelling van de oudste werknemers op sectoraal niveau onderzoeken.

7. Vervoerskosten

De tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerskosten van en naar het werk voor de werknemers die een privé-vervoermiddel gebruiken en 5 km of meer van de onderneming wonen, wordt berekend op basis van de degressieve schaal van de tegemoetkoming per kilometer in de sociale abonnementen van de N.M.B.S., 2^{de} klasse, zoals vermeerderd in overeenstemming met het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000.

8. Vorming

De inspanningen vastgelegd in de CAO van 10 mei 1999 voor de jaren 1999 en 2000 inzake vorming (bijdrage voor de risicogroepen) en het alternerend leren zullen voortgezet worden in 2001 en 2002.

Het Sectoraal Vormingsfonds zal een bijdrage leveren aan het sturen van jongeren naar een opleiding in het "Centre « Terre et Pierre »".

9. Arbeidsvoorwaarden

9.1. Loonsverhogingen

Op de datum van opening van de rekeningen die het dichtst ligt bij 1 april 2001 zullen de uurlonen verhoogd worden met 0,1502 EUR bruto (stelsel 40 u/week).

Op de datum van opening van de rekeningen die het dichtst ligt bij 1 januari 2002 zullen de uurlonen verhoogd worden met 0,1487 EUR bruto (stelsel 40 u/week).

9.2. Eenmalige compenserende vergoeding

Rekening houdend met de datum waarop dit akkoord is gesloten, wordt een eenmalige compenserende premie toegekend van 77,34 EUR bruto die de periode van 1 januari tot 31 maart 2001 dekt.

9.3. Ploegenpremies

Vanaf 1/4/2001 ontvangen de werknemers waarvan de arbeid georganiseerd wordt in opeenvolgende ploegen op twee of drie posten een uurtoeslag gelijk aan 1 % van het baremieke loon van de categorie G voor de prestaties van 6 tot 14 uur, in de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het akkoord en in deze waar een arbeidsstelsel in drie ploegen wordt georganiseerd,

9.4. Eindejaarspremie

Vanaf 2001 wordt het forfaitaire bedrag van de eindejaarspremie (45000 BEF bruto) vervangen door een eindejaarspremie die gelijk is aan 117 maal het loon G, terwijl de andere modaliteiten ongewijzigd blijven.

9.5. Eenmalig prestatievoordeel

Een eenmalig en niet terugkerend prestatievoordeel gelijk aan 99,16 EUR bruto per werknemer wordt in 2001 toegekend. De toekenningsmodaliteiten van dit eenmalig voordeel worden vastgelegd op ondernemingsniveau.

9.6. Modalisering

Ingeval van onderhandeling over een aanvullende modalisering in de ondernemingen waar het gemiddelde bruto uurloon hoger is dan 11,1552 EUR mag de kost van deze modaliteiten niet hoger zijn dan 3,37 % van dit differentieel.

10. Sociale vrede

10.1. Toepassing van het akkoord

De sociale vrede zal gewaarborgd worden tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Bijgevolg zal geen enkele bijkomende of suppletieve eis, van algemeen of collectief karakter, worden ingediend of verdedigd op gewestelijk of ondernemingsniveau, die van die aard is dat hij de verbintenissen van de ondernemingen bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst uitbreidt of wijzigt.

10.2. Procedure van verzoening van sociale vrede

Er zal een procedure van verzoening en van sociale vrede worden vastgelegd. Er zal geen enkele stakings- of lock-outactie kunnen worden ontketend vooraleer deze procedure is uitgeput, die de volgende opeenvolgende stappen inhoudt :

- onderhandelingen op ondernemingsniveau
- tussenkomst van de vertegenwoordigers van de beroeps- en vakorganisaties
- vergadering van het verzoeningscomité op initiatief van de meest gereede partij
- aanzegging van actie van 10 werkdagen

10.3. Vakbondspremie

De werkgeversbijdrage voor de vakbondspremie wordt op 104,12 EUR gebracht vanaf 1 januari 2001.

11. Verlenging van de basisovereenkomst

De bepalingen in de collectieve basisovereenkomst van 10 mei 1999, niet specifiek voor 1999-2000 en niet gewijzigd bij deze overeenkomst worden verlengd onder dezelfde voorwaarden tot 31 december 2002, met uitzondering van artikel 69 van deze overeenkomst die voor onbepaalde tijd is gesloten.

12. Duur van het akkoord

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor een duur van twee jaren, van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, met uitzondering van artikel 6.1 alinea 1 die ophoudt van kracht te zijn op 31 maart 2003.

13. Overgangsmaatregel

De artikelen of delen van artikelen in de eerste regel en in de eerste kolom van de tabel hieronder hebben betrekking op deze collectieve overeenkomst.

Voor de bedragen in Euro in de tweede kolom van de tabellen zijn de bedragen in Belgische frank in de derde kolom van toepassing vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot en met 31 december 2001.

<i>Art. 9.1</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinea 1</i>	0,1502	6,06
<i>Alinea 2</i>	0,1487	6,00

<i>Art. 9.2</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinea 1</i>	77,34	3120

<i>Art. 9.5</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinea 1</i>	99,16	4000

<i>Art. 9.6</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinea 1</i>	11,1552	450,00

<i>Art. 10.3</i>		
	EUR	BEF
<i>Alinea 1</i>	104,12	4200