

**CONVENTION COLLECTIVE DU 30 JUIN 2003 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. Réduction du temps de travail

2.1. Principe

A partir du 1er juillet 2003, le temps de travail est réduit de 36h40 à 36h00 en moyenne sur base annuelle.

2.2. Modalités

Le passage de 36 h 40 à 36 h 00 s'effectuera sans perte de salaire, selon des modalités (telles que une réduction de la durée journalière et/ou hebdomadaire du travail et/ou l'octroi de jours de repos compensatoires) définies au niveau de l'entreprise en fonction des impératifs d'organisation optimale de la production, à l'initiative de la direction et dans le respect des procédures de concertation prévues pour la modification des horaires de travail. Il ne pourra entraîner de surcharge individuelle de travail.

2.3. Impact sur l'organisation du travail

Si le passage de 36 h 40 à 36 h 00 s'effectue par l'octroi de jours de repos compensatoires, ces jours font l'objet d'une planification

Cette planification et l'organisation de la réduction du temps de travail sont discutés au sein des conseils d'entreprise ou, à défaut, avec les délégations syndicales, sans exclusive sur de nouveaux aménagements d'horaires.

2.4. Impact sur l'emploi

Pendant la durée d'application de la convention 2003-2004, un effort d'emploi sera fourni par les entreprises occupant au moins 100 ouvriers dans la CP 102.9, selon des modalités définies par conventions d'entreprise spécifiques.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. N° 7. 644 | 100110209
 22-09-2003 | 05-04-2004

4

Les problèmes relatifs au volume de l'emploi dans les entreprises suite à la réduction du temps de travail et les problèmes relatifs au respect strict des horaires de travail seront examinés par le Conseil d'entreprise.

3. Congé-éducation et formation syndicale

Les absences pour congé-éducation et pour formation syndicale font l'objet d'une information préalable dans les délais légaux et conventionnels permettant d'assurer la continuité du service.

4. Absentéisme

L'objectif de diminution de l'absentéisme sera poursuivi paritairement, avec une attention particulière au taux de fréquence des absences pour maladie et accident.

5. Formation

La cotisation de 0,10 % pour les groupes à risque sera perçue, pour les années 2003 et 2004, par le Fonds paritaire de formation sectoriel.

Ce Fonds poursuivra ses activités de suivi de l'affectation des cotisations perçues et de promotion de la formation.

6. Préension

6.1. Age de la préension à temps plein

Le régime de préension à 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 30 juin 2005.

Dans le cadre des possibilités légales, le régime de préension à temps plein en faveur des travailleurs âgés de 56 ans et plus en 2003 et 2004 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 2004.

6.2. Crédit-temps et préension à temps plein

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire de préension à temps plein, le crédit-temps à mi-temps est assimilé à une occupation à temps plein en ce qui concerne les travailleurs ayant été occupés minimum 15 ans dans l'entreprise dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations pour la première fois après 50 ans au plus tôt 5 ans avant l'âge de la préension à temps plein.

6.3. Prépension à 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 2004. 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.

7. Reconduction de la convention de base

Les dispositions reprises dans la convention collective de base du 21 juin 2001, non spécifiques à 2001-2002 et non modifiées par la présente convention, sont prorogées aux mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2004, à l'exception de l'article 70 de cette convention qui est conclu pour une durée indéterminée.

8. Durée de l'accord

La présente convention collective est conclue pour une durée de deux ans, du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004, à l'exception de l'article 6.1 alinéa 1 qui cessera ses effets le 30 juin 2005.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 JUNI 2003 TOEPASBAAR OP DE
WERKGEVERS EN OP DE **WERKLIEDEN** 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 toepasbaar 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. Arbeidstijdverkorting

2.1. Principe

Met ingang van 1 juli 2003 wordt de arbeidstijd verkort van 36.40 u tot 36.00 u gemiddeld op jaarbasis.

2.2. Modaliteiten

De overgang van 36.40 u naar 36.00 u zal gebeuren zonder loonverlies, volgens de modaliteiten (zoals een verkorting van de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur en/of de toekenning van compensatierustdagen) bepaald op het niveau van de onderneming in functie van de imperatieve inzake optimale organisatie van de productie, op initiatief van de directie en met naleving van de overlegprocedures waarin is voorzien voor de wijziging van de arbeidstijdregelingen. Dit mag geen individuele werkoverlast teweegbrengen.

2.3. Impact op de arbeidsorganisatie

Als de overgang van 36.40 u naar 36.00 u gebeurt door de toekenning van compensatierustdagen, wordt voor deze dagen een planning opgemaakt.

Deze planning en de organisatie van de arbeidstijdverkorting worden besproken in de ondernemingsraden en, bij gebreke daarvan, met de vakbondsafvaardigingen, zonder uitsluitingsmaatregel over nieuwe aanpassingen van de arbeidstijdregeling.

2.4. Impact op de tewerkstelling

Tijdens de toepassingsduur van de overeenkomst 2003-2004 zal een inspanning voor de tewerkstelling worden geleverd door de ondernemingen die ten minste 100 werklieden tewerkstellen in PC 102.9, volgens modaliteiten die worden bepaald door specifieke ondernemingsovereenkomsten.

De problemen betreffende het tewerkstellingsvolume in de ondernemingen ingevolge de arbeidstijdverkorting en de problemen betreffende de strikte naleving van de arbeidstijdregelingen zullen worden onderzocht door de Ondernemingsraad.

NEERLEGGING DER
HN
REGISTR.-ENREGISTR.
22-14-2003 05-04-2004

70644 | 60 | 10209

3. Educatief verlof en vakbondsopleiding

De afwezigheden wegens educatief verlof en vakbondsopleiding worden vooraf bekendgemaakt binnen de wettelijke en conventionele termijnen teneinde de continuïteit van de dienst te waarborgen.

4. Absenteïsme

De vermindering van het absenteïsme zal paritair als doelstelling worden nagestreefd, met bijzondere aandacht voor de frequentie van de afwezigheden wegens ziekte en ongeval.

5. Opleiding

De bijdrage van 0,10 % voor de risicogroepen zal voor de jaren 2003 en 2004 worden geïnd door het sectoraal paritair Opleidingsfonds.

Dit Fonds zal haar activiteiten voortzetten inzake opvolging van de besteding van de geïnde bijdragen en inzake bevordering van de opleiding.

6. Brugpensioen

6.1. Leeftijd voor voltijds brugpensioen

Het voltijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 58 jaar en ouder die ten minste 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen wordt verlengd tot 30 juni 2005.

In het kader van de wettelijke mogelijkheden wordt het voltijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 56 jaar en ouder in 2003 en 2004 die op het einde van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsloopbaan kunnen bewijzen als loontrekkend werknemer, waarvan 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtprestaties, zoals bepaald in artikel 1 van de N.A.R. n° 46 van 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, verlengd tot 31 december 2004.

6.2. Tijdskrediet en voltijds brugpensioen

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding voor voltijds brugpensioen wordt het halftijds tijdskrediet gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling wat de werknemers betreft die minimaal 15 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest in een voltijds arbeidssysteem en die hun prestaties voor de eerste keer verminderen na 50 jaar ten vroegste 5 jaar voor de leeftijd van voltijds brugpensioen.

6.3. Halftijds brugpensioen

In het kader van de wettelijke mogelijkheden wordt het halftijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 55 jaar en ouder die 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen tijdens de periode die gedekt is door deze overeenkomst, verlengd tot 31 december 2004. Dit stelsel zal echter slechts toepasbaar zijn in de ondernemingen waarin organisatieregels (variabele uurroosters, aanstelling voor andere functies, behoud van het basisloon, vervanging van afwezig, ...) werden bepaald.

7. Verlenging van de basisovereenkomst

De bepalingen opgenomen in de basiscollectieve overeenkomst van 21 juni 2001, die niet specifiek zijn voor 2001-2002 en niet gewijzigd door deze overeenkomst, worden verlengd onder dezelfde voorwaarden tot 31 december 2004, met uitzondering van artikel 70 van deze overeenkomst die werd gesloten voor onbepaalde tijd.

8. Duur van het akkoord

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor een duur van twee jaar, van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, met uitzondering van artikel 6.1 1^{ste} lid dat zal ophouden van kracht te zijn op 30 juni 2005.