

**CONVENTION COLLECTIVE DES 30 AVRIL ET 2 JUIN 2009
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. Contexte

La présente convention est conclue dans le cadre et en application de l'accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010 visant à un juste équilibre entre compétitivité, emploi et pouvoir d'achat.

3. Pouvoir d'achat

a) Augmentation des titres-repas

A partir du 1^{er} juin 2009, l'intervention de l'employeur dans le coût des titres-repas est majorée d'1 EUR, sans modification de l'intervention des travailleurs.

A partir de la même date, le montant minimum de la valeur faciale du titre-repas, actuellement fixée à 4,09 EUR est porté à 5,09 EUR. L'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas est de 4,00 EUR.

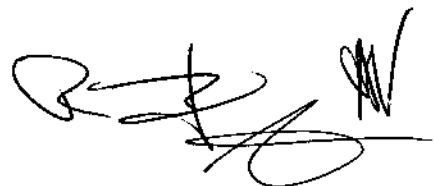
b) Instauration d'une prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté annuelle est octroyée aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 10 ans accomplis.

Elle est payée en même temps que la prime de fin d'année et, ce, pour la première fois en 2010.

La montant de la prime est déterminé en fonction du nombre d'années d'ancienneté accomplies au moment de l'octroi de la prime. Elle est égale à :

- o 1 fois le salaire A à partir de 10 ans d'ancienneté
- o 2 fois le salaire A à partir de 15 ans d'ancienneté



- o 3 fois le salaire A à partir de 20 ans d'ancienneté
- o 4 fois le salaire A à partir de 25 ans d'ancienneté
- o 5 fois le salaire A à partir de 30 ans d'ancienneté
- o 7 fois le salaire A à partir de 35 ans d'ancienneté

La prime d'ancienneté telle que définie ci-dessus n'est pas due par les entreprises ayant déjà un système au moins équivalent de valorisation de l'ancienneté ou de l'expérience professionnelle, quelles qu'en soient les modalités.

c) **Suppression du pourcentage dégressif pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans**

A partir du 1er janvier 2009, le barème dégressif applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 20 ans est abrogé et remplacé par un salaire pour étudiant et un salaire pour travailleur en formation.

Le salaire applicable au travailleur occupé sous contrat d'étudiant est fixé à 90 % du barème sectoriel (sal G).

Le salaire applicable au travailleur en formation est fixé, pendant toute la durée de la formation, à 90 % du barème de la catégorie professionnelle de laquelle relève le métier auquel il se forme, sans préjudice de l'octroi d'un salaire plus élevé éventuellement déjà acquis.

d) **Compte tenu du caractère exceptionnel du volet de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 consacré au pouvoir d'achat, les dispositions sectorielles relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé sont appliquées sans restriction et le mécanisme prévu dans la convention du 31-mars-1999 est suspendu et, ce, pour les années 2009 et 2010.**

4. Sécurité d'existence

Le montant minimum sectoriel de l'allocation complémentaire aux allocations de chômage temporaire pour raison économique octroyée pendant une durée maximum de 90 jours par année civile, actuellement fixé à 6,45 € par jour, est porté à 7,45 € par /jour à partir du 1^{er} juin 2009.

5. Formation

- a) La cotisation de 0,10% pour les groupes à risques sera, pour les années 2009 et 2010, perçue par le fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire.
- b) Les actions du fonds paritaire de formation, notamment l'examen des formations nécessaires à la pérennisation des métiers existant dans le secteur, seront poursuivies pendant la durée de la présente convention.

- x
- c) A l'occasion de la présentation annuelle du plan de formation, des informations spécifiques aux formations des ouvriers seront communiquées au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale à l'occasion de la présentation annuelle du plan de formation.
- d) En application du chapitre IV de la loi du 23 décembre 2005 et de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007, le pourcentage de la masse salariale totale annuelle des entreprises du secteur consacré à la formation professionnelle sera augmenté de 0,1% en 2009 et de 0,1 % en 2010.

Cette augmentation sera notamment la conséquence des actions suivantes :

- l'apprentissage industriel et/ ou la formation en alternance ;
- les initiatives de formation du Fonds paritaire de formation, notamment en faveur des groupes à risque ;
- les formations organisées par les entreprises du secteur.

On entend par formation professionnelle toute formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins d'une entreprise en particulier ou des entreprises du secteur, y compris la formation de terrain.

Une évaluation sera effectuée par Fedieux selon les modalités légales et présentée au Fonds paritaire de formation au 2ème trimestre 2010 et au 2ème trimestre 2011.

6. Groupes à risque

Il est recommandé aux employeurs d'examiner avec attention les possibilités de maintien au travail des ouvriers à capacité physique ou mentale réduite suite à un accident de travail.

7. Absentéisme

Les parties examineront paritairement la problématique de l'absentéisme dans le secteur et les actions à entreprendre ou à promouvoir en vue d'une amélioration en la matière.

8. Prépension

8.1. Age de la prépension à temps plein

Le régime de prépension à temps plein en faveur des travailleurs âgés de 58 ans est prolongé jusqu'au 30 juin 2011. Ce régime est applicable aux ouvriers qui peuvent justifier, au moment de la fin de leur contrat de travail, d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 35 ou 30 ans jusqu'au 31 décembre 2009 et à partir du 1^{er} janvier 2010, 37 ou 33 ans, selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.



Le régime de prépension à temps plein en faveur des travailleurs âgés de 56 ans et plus 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 2010.

Le régime de prépension à temps plein en faveur des travailleurs âgés de 56 ans et plus pouvant justifier, à la fin de leur contrat de travail, d'une carrière professionnelle comportant au moins 40 années de prestations effectives comme travailleur salarié est prolongé jusqu'au 31 décembre 2010.

Les régimes de prépension définis ci-dessus sont soumis à la réglementation relative à la prépension conventionnelle et sont applicables dans les limites et aux conditions d'âge et de carrière fixées par cette réglementation.

8.2. Age de la prépension à mi-temps

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 en tant que travailleur salarié est prolongé jusqu'au 31 décembre 2010.

Ce régime est soumis à la réglementation relative à la prépension à mi-temps et est applicable dans les limites et aux conditions d'âge et de carrière fixées par cette réglementation.

9. Frais de déplacement

Conformément à l'accord conclu le 30 avril 2009 au sein de la commission paritaire, le remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen de transports privés est calculé à partir du 1er février 2009 selon un barème sectoriel (voir annexe) correspondant, au 1er février 2009, à l'annexe (art 11) de la convention collective de travail n°19 octies du 20 février 2009.

Ce barème est indexé au 1er février de chaque année, à partir du 1er février 2010, en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé.

10. Paix sociale

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu'au 31 décembre 2010.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located at the bottom right of the page.

11. Reconduction de la convention de base

et du secteur d'activité

Les dispositions à durée déterminée de la convention collective de travail du 13 mars 2007 relative à l'accord pour les années 2007-2008 (82.969/CO/102.09 - A.R. du 19 février 2008 - M.B. du 19 avril 2008) sont, moyennant les adaptations résultant du présent accord, prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, à l'exception de l'article 37.1 alinéa 1 qui est prolongé jusqu'au 30 juin 2011.

12. Durée de l'accord

La présente convention collective est conclue pour une durée de deux ans, du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010, à l'exception de l'article 8.1 alinéa 1 qui est applicable jusqu'au 30 juin 2011.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april en 2 juni 2009 van toepassing op de werkgevers en werknemers behorende t t 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

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. Context

Deze huidige overeenkomst is gesloten in het kader en in uitvoering van het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord voor 2009-2010 met het oog op een rechtvaardig evenwicht tussen concurrentievermogen, tewerkstelling en koopkracht.

3. Koopkracht

a) Verhoging van de maaltijdcheques:

Vanaf 1 juni 2009, wordt de tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van de maaltijdcheques met 1 EUR verhoogd, zonder wijziging van de bijdrage van de werknemers.

Vanaf dezelfde datum wordt het minimumbedrag van de nominale waarde van de maaltijdcheque, dat thans 4,09  bedraagt, verhoogd t t 5,09  . De tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van de maaltijdcheque bedraagt 4,00 EUR.

b) Invoering van een anci nniteitspremie

Een anci nniteitspremie wordt jaarlijks toegekend aan de werklieden die ten minste 10 jaar volledige anciënniteit hebben.

Zij wordt samen met de eindejaarspremie toegekend, en, voor de eerste keer in 2010.

Het bedrag van de premie wordt vastgesteld in functie van het aantal anci nniteitjaren op het ogenblik van de toekenning van de premie. Het is gelijk aan:

-  enmaal het A-loon vanaf 10 jaar volledige anciënniteit
- tweemaal het A-loon vanaf 15 jaar volledige anciënniteit
- driemaal het A-loon vanaf 20 jaar volledige anciënniteit
- viermaal het A-loon vanaf 25 jaar volledige anciënniteit
- vijfmaal het A-loon vanaf 30 jaar volledige anciënniteit
- zevenmaal het A-loon vanaf 35 jaar volledige anciënniteit

De anci nniteitspremie zoals hierboven vastgesteld geldt niet voor de ondernemingen die reeds ten minste een gelijkwaardig stelsel hebben voor het valoriseren van de anciënniteit of de beroepservaring, ongeacht de modaliteiten ervan.

- c) Afschaffing van het degressief percentage voor werknemers jonger dan 20 jaar.

Vanaf 1 januari 2009, wordt de afnemende loonschaal van toepassing op werknemers die jonger dan 20 jaar zijn opgeheven en vervangen door een loon voor studenten en een loon voor werknemer in opleiding.

Het loon van toepassing voor de werknemer met studentenovereenkomst is vastgesteld op 90 % van de sectorale loonschaal (G-loon).

Het loon van toepassing voor de werknemer in opleiding, wordt, voor de ganse duur van de opleiding, vastgesteld op 90 % van de loonschaal van de beroepscategorie waarin de werknemer na zijn opleiding zal worden gerangschikt, zonder afbreuk te doen aan de toekenning van een hoger loon dat eventueel al was verworven.

- d) Rekening houdend met het uitzonderlijk karakter van het IPA 2009-2010 van 22 december 2008 betreffende de koopkracht, worden de sectorale bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex toegepast, zonder beperking, en het mechanisme bepaald in de overeenkomst van 31-maart-1999 wordt geschorst en dit voor de jaren 2009-2010. ^{^O AML}

4. Bestaanszekerheid

Het sectoraal minimumbedrag van de aanvullende uitkering voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen, toegekend gedurende een maximumperiode van 90 dagen per kalenderjaar, dat thans 6,45 € per dag bedraagt, wordt vanaf 1/06/2009 verhoogd töt 7,45 € per dag.

5. Vorming

- a) De bijdrage van de 0, 10 % voor de risicogroepen zal, voor de jaren 2009 en 2010, geïnd worden door het Paritair Vormingsfonds voor de werkliden van de sector kalksteen-kalkovens.
- b) De initiatieven van het Paritair Vormingsfonds zullen, voor de duur van de huidige overeenkomst, voortgezet worden, meer bepaald het onderzoek van de opleidingen die noodzakelijk zijn voor het bestendigen van de beroepen die in de sector bestaan.
- c) Bij de voorstelling van het jaarlijks vormingsplan zal specifieke informatie betreffende de vorming van de arbeiders verstrekt worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke hiervan, aan de vakbondsafvaardiging, ter gelegenheid van de jaarlijkse voorstelling van het vormingsplan.
- d) In uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 23 december 2005 en van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, zal het percentage van de totale jaarlijkse loonmassa van de ondernemingen van de sector dat wordt besteed aan de beroepsopleiding verhoogd worden met 0,1% in 2009 en 0,1% in 2010. Deze stijging is onder andere het gevolg van volgende initiatieven:
- het industrieel leerlingwezen en/of het alternerend leren

- de vormingsinitiatieven van het paritair vormingsfonds , onder andere ten gunste van de risicogroepen;
- de vormingen die door de ondernemingen van de sector worden georganiseerd.

Onder beroepsvorming worden alle vormingen verstaan die de kwalificatie van de werknemer verbeteren en hierbij voldoen aan de behoeften van een onderneming in het bijzonder of van ondernemingen van de sector, de vorming ter plaatse inbegrepen.

Een evaluatie zal door Fediex worden uitgevoerd, volgens de wettelijke modaliteiten en zal voorgesteld worden aan het paritair vormingsfonds tijdens het 2^{de} trimester 2010 en het 2^{de} trimester 2011.

6. Risicogroepen

Aan de werkgevers wordt aanbevolen om aandachtig de mogelijkheden te onderzoeken om de arbeiders van wie, als gevolg van een arbeidsongeval, de lichamelijke of geestelijke mogelijkheden beperkt zijn, aan het werk te houden.

7. Absentéïsme

De partijen zullen op paritaire wijze het probleem van het absentéïsme in de sector onderzoeken en nagaan welke acties moeten worden ondernomen of ontwikkeld om de toestand te verbeteren.

8. Brugpensioen

1) Leeftijd voor voltijds brugpensioen

Het voltijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 58 jaar en ouder wordt verlengd tót 30 juni 2011. Dit stelsel is van toepassing voor de werknemers die op het einde van hun arbeidsovereenkomst ten minste 35 of 30 jaar beroepsloopbaan tót 31 december 2009 kunnen bewijzen als loontrekkend werknemer, en vanaf 1 januari 2010, 37 of 33 jaar beroepsloopbaan, naargelang het om een man of een vrouw gaat.

Het voltijds brugpensioenstel voor werknemers van 56 jaar en ouder 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, wordt verlengd tót 31 december 2010.

Het voltijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 56 jaar en ouder en die op het einde van hun arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan kunnen bewijzen als loontrekkend werknemer, wordt verlengd tót 31 december 2010.

De hierboven omschreven brugpensioenstelsels zijn onderworpen aan de geldende reglementering inzake conventioneel brugpensioen en worden toegepast binnen het

kader en de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die door deze reglementering worden vastgesteld.

2) Halftijds brugpensioen

Het halftijds brugpensioenstelsel voor werknemers van 55 jaar en ouder die 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen tijdens de période die gedekt is door deze overeenkomst, wordt verlengd tót 31 december 2010.

Dit brugpensioenstelsel is onderworpen aan de geldende reglementering inzake halftijds conventioneel brugpensioen en wordt toegepast binnen het kader en de leeftijdsvoorwaarden die door deze reglementering wordt vastgesteld.

9. Reiskosten

Overeenkomstig het akkoord gesloten op 30 april 2009 in het paritair comité, wordt de terugbetaling van de reiskosten woonplaats-arbeidsplaats gemaakt met privévervoer, vanaf 1 februari 2009 berekend volgens een sectorale loonschaal (zie bijlage), die op 1 februari 2009 overeenstemt met de bijlage (art 11) bij de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies van 20 februari 2009.

Deze loonschaal wordt geïndexeerd op 1 februari van ieder jaar, vanaf 1 februari 2010, in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

10. Sociale vrede

De arbeidsvrede wordt gewaarborgd voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten tót 31 december 2010.

11. Verlenging van de basisovereenkomst

De bepalingen met bepaalde duur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2007 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters voor de jaren 2007-2008 (82969/CO/102.09 - K.B. van 19 februari 2008 - B.S. van 19 april 2008) worden, rekening houdend met de aanpassingen die voortvloeien uit dit akkoord, verlengd voor de période van 1 januari 2009 tót 31 december 2010, met uitzondering van artikel 37.1 alinéa 1 dat wordt verlengd tót 30 juni 2011.

12. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van twee jaar, van 1 januari 2009 tót 31 december 2010, met uitzondering van artikel 8.1, 1^{ste} lid, dat van toepassing is tót 30 juni 2011.