

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 SEPTEMBER 2017
TOEPASBAAR OP DE WERKGEVERS EN OP 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 BITTERSPAATGROEVEN EN -OVENS
OP HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK**

PROTOCOLAKKOORD 2017-2018

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. Context

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en met naleving van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018, genomen met toepassing van artikel 6§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en tot uitvoering van het interprofessioneel akkoord gesloten onder de sociale partners op 2 februari 2017.

3. Koopkracht

- a) Met ingang van 1 juli 2017 worden de baremieke en effectieve uurlonen (buiten premies) verhoogd met 0,20 EUR bruto (stelsel 40u00/week) per uur.
- b) In januari 2018 zullen ecocheques worden toegekend voor een bedrag van 100€ (pro rata voor de deeltijdse werknemers) volgens de bepalingen van CAO nr. 98 van 20 februari 2009, op basis van de referteperiode van 1 januari tot 31 december 2017. De maximale nominale waarde van een ecocheque bedraagt 10€ per cheque.
- c) Het bedrag van de vakbondspremie wordt opgetrokken van 135 naar 145€ vanaf mei 2018, evenwel met naleving van de wettelijke bovengrens voor vrijstelling. Bijgevolg wordt de bijdrage inzake sociale vrede van de werkgevers met ingang van het 1ste semester van 2017 aangepast.
- d) Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 15 juni 2017 (geregistreerd op 26 juli 2017 onder nr. 140.582/CO/102.09) bepaalt dat, voor alle ondernemingen en de sociale partners van de sector, de lonen in geval van negatieve indexering niet zullen worden gedesindexeerd. In die veronderstelling zal de volgende indexering worden

geneutraliseerd en de daaropvolgende indexering zal worden uitgesteld voor een duur die overeenstemt met de periode van niet-desindexering. Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt integraal deel uit van deze overeenkomst die voorziet in wederzijdse engagementen.

4. SWT (brugpensioen)

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 15 juni 2017 (geregistreerd op 27 juli onder nr. 140.648/CE/102.09) heeft de verschillende stelsels inzake SWT die toepasbaar zijn in 2017-2018 ingevoerd, met verwijzing naar de in dat verband in de NAR gesloten CAO's, namelijk:

- SWT lange loopbaan 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na een beroepsloopbaan van 40 jaar (NAR nr. 124 en 125)
- SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na een beroepsloopbaan van 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid (NAR nr. 120 en 121)
- SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep (NAR nr. 120 en 121)
- SWT (58 jaar en beroepsloopbaan van 35 jaar) voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen indien zij worden ontslagen (NAR nr. 123)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt integraal deel uit van deze overeenkomst die voorziet in wederzijdse engagementen.

5. Oudere werknemers

- a) Overwegende dat de uitstroomleeftijd van de werknemers blijft stijgen, met de mogelijke gevolgen op de gezondheid en het absentieïsme van de betrokken personen, erkennen de sociale gesprekspartners dat het in hun wederzijds belang is om een aanpassing toe te staan en een verlichting van de eindeloopbanen voor de oudere werknemers. De sociale partners verbinden zich ertoe om, zowel op sectoraal niveau als in de ondernemingen, alle pistes te onderzoeken met het oog op de bescherming van de gezondheid van deze werknemers.

Een van die pistes is de toepassing van de zogenaamde formules "tijdskrediet eindeloopbaan" op basis van CAO nr. 103, maar ook van CAO nr. 104 betreffende het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. De uitvoering van deze beschikkingen moet vorm krijgen d.m.v. concrete en meetbare vooruitgang rekening houdende met de situatie en de verplichtingen eigen aan elke onderneming, maar ook met de behoeften van de oudere werknemers.

- b) De leeftijdsgrens voor toegang tot een landingsbaan wordt voor de werknemers van de sector, van 57 jaar teruggebracht tot 55 jaar voor de jaren 2017-2018.

6. Sectoraal pensioen

De Raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid zal uiterlijk tegen 30 september 2017, de voorwaarden onderzoeken en op paritaire basis een beslissing nemen

met het oog op het waarborgen van de haalbaarheid van het solidariteitsluik van het sectoraal pensioen, op korte en op lange termijn, opdat de Raad de solidariteitsprestaties kan waarborgen die zijn gepland in het kader van de huidige financiering (bijdrage pensioen x 4,40%).

Uiterlijk in het eerste kwartaal van 2018 zal het solidariteitsluik van het sectoraal pensioenplan opnieuw worden geëvalueerd..

7. Opleidingsinspanningen

- a) De sectorale opleidingsdoelstelling voor 2017 en 2018 wordt, met uitvoering van de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, vastgesteld op gemiddeld 2 dagen beroepsopleiding per voltijds equivalent. De doelstelling zal worden geëvalueerd op sectoraal niveau op grond van de sociale balansen.

Onder beroepsopleiding wordt elke opleiding verstaan die de kwalificatie van de arbeider verbetert en tegelijk inspeelt op de behoeften van één onderneming in het bijzonder of van ondernemingen van de sector, met inbegrip van de opleiding op het terrein.

- b) De praktische uitvoering van deze doelstelling gebeurt door:

- de voortzetting van de sectorale opleidingsinitiatieven (startbaanovereenkomst, industrieel leerlingwezen, alternerend leren, activiteiten van het Paritair opleidingsfonds,...)
- de aanbeveling aan de ondernemingen om de participatiegraad van de werknemers aan de beroepsleiding zoveel mogelijk te verhogen, met name op het vlak van veiligheid, niet enkel rekening houdende met de collectieve behoeften maar ook met de individuele opleidingsbehoeften.

- c) Het gemiddelde aantal opleidingsdagen zou, na evaluatie, om de twee jaar worden verhoogd met een dag in het kader van de sectorale onderhandelingen, om op het niveau van de sector met ingang van 2023 te komen tot gemiddeld 5 dagen per equivalent voltijds.

8. Vakbondsopdrachten

In het kader van de externe vakbondsopdrachten dienen de vakorganisaties minstens 15 kalenderdagen op voorhand de aanvragen voor vakbondsvrijstellingen in en vermelden de redenen voor de aanvraag voor vakbondsvrijstelling, de dag, de lijst met deelnemers van de onderneming, de plaats en het uur. Uitzonderlijk en om gegronde redenen kan de termijn worden ingekort.

9. Verlenging van de vorige akkoorden

De bepalingen voor bepaalde tijd van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2016 tot bepaling van de arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders en de arbeidsters (geregistreerd op 20 april 2016 onder het nr. 132726/CO/102.09 – K.B. van 10 januari 2017 – B.S. van 22 februari 2017), worden mits de aanpassingen die voortvloeien uit dit akkoord, verlengd voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

10. Sociale vrede

De sociale vrede zal worden gewaarborgd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk tot 31 december 2018. Bijgevolg zal geen enkele complementaire of aanvullende eis, van algemene of collectieve aard, die de verbintenissen van de ondernemingen waarin voorzien is door deze collectieve arbeidsovereenkomst zou uitbreiden of wijzigen op welk niveau dan ook worden ingediend of ondersteund.

11. Duur van het akkoord

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duur van twee jaar, van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, met uitzondering van artikel 4 hierboven betreffende het SWT dat binnen de grenzen van de wettelijke mogelijkheden, van toepassing is tot 30 juni 2019.

12. Slotbepalingen

De partijen verbinden zich ertoe om het attest in te vullen betreffende de naleving van de loonnorm.

**CONVENTION COLLECTIVE DU 26 SEPTEMBRE 2017
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**

PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018

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 en application et dans le respect de la convention collective de travail n°119 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 prise en application de l'article 6§1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 entre les partenaires sociaux

3. Pouvoir d'achat

- a) Les salaires horaires barémiques et effectifs (hors primes) sont majorés de 0,20 EUR brut (régime 40h00/semaine) à partir du 1er juillet 2017.
- b) Des éco-chèques seront octroyés en janvier 2018 pour un montant de 100 € (prorata pour les temps partiels) suivant les modalités prévues par la CCT n°98 du 20 février 2009, sur base de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. La valeur nominale maximum d'un éco-chèque s'élève à 10 € par chèque.
- c) Le montant de la prime syndicale est porté de 135 à 145 € à partir de mai 2018, dans le respect toutefois du plafond légal d'exonération. La cotisation de paix sociale des employeurs est adaptée en conséquence à partir du 1er semestre 2017.
- d) Une convention collective de travail conclue ce 15 juin 2017 (enregistrée le 26 juillet 2017 sous le n° 140.582/CO/102.09) a prévu que, pour l'ensemble des entreprises et des partenaires sociaux du secteur, les salaires ne seront pas désindexés en cas d'indexation négative. Dans cette hypothèse, l'indexation suivante sera neutralisée et l'indexation subséquente sera reportée d'une durée équivalente à la période de non-

désindexation. Cette convention collective de travail fait partie intégrante de la présente convention prévoyant des engagements réciproques.

4. RCC (prépension)

Une convention collective de travail conclue ce 15 juin 2017 (enregistrée le 27 juillet 2017 sous le n° 140.648/CO/102.09) a mis en œuvre les différents régimes de RCC applicables en 2017-2018, en référence aux CCT conclues sur le sujet au CNT, à savoir :

- RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 40 ans de carrière (CNT n° 124 et 125)
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit (CNT n° 120 et 121)
- RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière dans un métier lourd (CNT n° 120 et 121)
- RCC (58 ans et 35 ans de carrière) pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement (CNT n°123)

Cette convention collective de travail fait partie intégrante de la présente convention prévoyant des engagements réciproques.

5. Travailleurs âgés

a) Constatant que l'âge de départ en fin de carrière des travailleurs ne cesse d'augmenter, avec ce que cela pourrait engendrer sur la santé et l'absentéisme des personnes concernées, les interlocuteurs sociaux reconnaissent qu'il est de leur intérêt mutuel de permettre une adaptation et un allègement des fins de carrières pour les travailleurs âgés. Les interlocuteurs sociaux prennent l'engagement d'investiguer, tant au niveau sectoriel qu'en entreprise, toutes les pistes pour permettre de préserver la santé de ces travailleurs.

Parmi ces pistes figure l'application des formules dites de « crédit-temps fin de carrière » via la CCT n°103, mais également la CCT n°104 concernant le plan pour l'emploi des travailleurs âgés. La mise en œuvre de ces dispositifs devra se traduire par des avancées concrètes et mesurables tenant compte de la situation et des contraintes propres à chaque entreprise, mais également des besoins des travailleurs âgés.

b) L'âge d'accès à un emploi de fin de carrière est, pour les travailleurs âgés du secteur, ramené de 57 à 55 ans pour les années 2017-2018.

6. Pension sectorielle

Le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence examinera et décidera paritairement, pour le 30 septembre 2017 au plus tard, des modalités destinées à assurer la viabilité du volet solidarité du plan de pension sectoriel, à court terme et à long terme, de manière à lui permettre d'assurer les prestations de solidarité prévues dans le cadre du financement actuel (cotisation pension x 4,40 %).

Une nouvelle évaluation de la situation financière du volet solidarité du plan de pension sectoriel sera effectuée au plus tard au 1er trimestre 2018.

7. Efforts de formation

- a) L'objectif sectoriel de formation pour 2017 et 2018 est, en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, fixé à 2 jours de formation professionnelle en moyenne par équivalent temps plein. Une évaluation de cet objectif sera effectuée au niveau du secteur sur base des bilans sociaux.

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.

- b) La mise en œuvre pratique de cet objectif s'effectuera par :

- la poursuite des initiatives sectorielles en matière de formation (convention de premier emploi, apprentissage industriel, formation en alternance, activités du Fonds paritaire de formation, ...)
- la recommandation aux entreprises d'améliorer autant que possible le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle, notamment en matière de sécurité, en tenant compte non seulement des besoins collectifs mais également des besoins individuels de formation

- c) Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les deux ans, dans le cadre des négociations sectorielles, pour aboutir à 5 jours en moyenne par équivalent temps plein au niveau du secteur à partir de 2023.

8. Missions syndicales

S'agissant des missions syndicales externes, les organisations syndicales introduisent les demandes de libération au moins 15 jours calendrier à l'avance et indiquent les motifs de la demande de libération, le jour, la liste des participants de l'entreprise, le lieu et l'horaire. A titre exceptionnel et pour des raisons dûment motivées, le délai pourra être revu à la baisse.

9. Reconduction des accords antérieurs

Les dispositions à durée déterminée de la convention collective de travail du 8 janvier 2016 définissant les conditions de travail pour les ouvriers et les ouvrières (enregistrée le 20 avril 2016 sous le n°132726/CO/102.09 – A.R. du 10 janvier 2017 – M.B. du 22 février 2017) sont, moyennant les adaptations résultant du présent accord, prolongées pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

10. Paix sociale

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu'au 31 décembre 2018. 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 à quelque niveau que ce soit.

11. Durée de l'accord

La présente convention collective est conclue pour une durée de deux ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, à l'exception de l'article 4 ci-dessus relatif au RCC qui est applicable jusqu'au 30 juin 2019 dans la limite des possibilités légales.

12. Dispositions finales

Les parties s'engagent à compléter l'attestation relative au respect de la norme salariale.