

**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**



TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL.....	7
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	10
CHAPITRE II - CLASSIFICATION ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	10
CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL.....	12
CHAPITRE IV - FORMATION ET EMPLOI DES JEUNES	14
CHAPITRE V - SALAIRES	19
CHAPITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES.....	21
CHAPITRE VII - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE SANTE	22
CHAPITRE VIII - SUPPLEMENTS POUR TRAVAIL EN EQUIPES,.....	23
HORAIRE DECALE, HORAIRE DU SAMEDI, DU DIMANCHE ET	23
JOURS FERIES.....	23
CHAPITRE IX - INDEMNITES SPECIALES.....	24
CHAPITRE X - ALLOCATIONS SPECIALES EN CAS DE CHOMAGE.....	25
CHAPITRE XI - CONGES PARTICULIERS.....	26
CHAPITRE XII - PRIME DE LA " SAINTE BARBE "	26
CHAPITRE XIII - PRIME DE FIN D'ANNEE ET PRIME D'ANCIENNETE	26
CHAPITRE XIV - TITRE - REPAS.....	28
CHAPITRE XV - DELAIS DE PREAVIS.....	28
CHAPITRE XVI - CREDIT-TEMPS.....	29
CHAPITRE XVII - REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPELEMENT D'ENTREPRISE (RCC), ANCIENNEMENT « PREPENSION »	30
CHAPITRE XVIII - FOURNITURE DE CHAUSSURES DE SECURITE.....	34
CHAPITRE XIX - TRANSPORT DES TRAVAILLEURS.....	35
CHAPITRE XX - FORMATION SYNDICALE	35
CHAPITRE XXI - CONGES - EDUCATION PAYES.....	38

CHAPITRE XXII - SAUVEGARDE DE L'OUTIL.....	39
CHAPITRE XXIII - PAIX SOCIALE	39
CHAPITRE XXIV - CONTESTATIONS.....	41
CHAPITRE XXV - DUREE ET DENONCIATION.....	42
CHAPITRE XXVI - CLAUSES PARTICULIERES	42
DIMINUTION DE CARRIERE A CONCURRENCE D'UN JOUR PAR SEMAINE OU EQUIVALENT DANS LES REGIMES DE TRAVAIL PAR EQUIPES OU PAR CYCLES	
<i>Champs d'application.....</i>	48
<i>Objet.....</i>	48
<i>Force obligatoire</i>	48
<i>Règles d'organisation.....</i>	48
<i>Mise en œuvre.....</i>	49
<i>Durée de validité de la convention</i>	49
REGIME SECTORIEL SOCIAL DE PENSION COMPLEMENTAIRE	
<i>Convention collective de travail du 7 mai 2014 modifiant le régime de pension sectoriel.....</i>	51
<i>Régime sectoriel social de pension complémentaire en application de la loi sur les pensions complémentaires.....</i>	54
<i>Conditions générales de l'assurance groupe qui exécute le régime de pension sectoriel de la SCP 102.09.....</i>	67
STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE.....	83
Statut de la delegation syndicale.....	83
Compétence de la delegation syndicale.....	83
Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical	83
Institution et composition ses délégations syndicales du personnel.....	83
Statut des membres de la delegation syndicale	83
Procédure	83
Information et consultation du personnel.....	90
Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs.....	90
Durée de validité de la convention et dénonciation	91

Annexe : règlement électoral.....92

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL 2019-2020 DU 24 SEPTEMBRE 2019

1. Pouvoir d'achat

- Les salaires réels et les salaires horaires minimum de base sont majorés de 0,20€ brut par heure (régime 40h/semaine) à partir du 1^{er} juillet 2019
- Une prime exceptionnelle compensatoire est payée à chaque travailleur avec le salaire du mois de juillet 2019. Elle est égale à 1,1% du salaire réel et des primes liées au salaire (brut soumis à l'ONSS) perçus par le travailleur pour ses prestations du 1^{er} janvier au 30 juin 2019.

2. Pension sectorielle

- Des réunions sectorielles se tiendront, la première ayant lieu au plus tard le 30 septembre 2019, entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur, afin de déterminer, au plus tard pour le 31 octobre 2019, la piste à retenir pour assurer la pérennité du fonds de pension extralégale.

3. Mobilité

- Déplacements en transports en commun
 - Les interventions dans les frais de déplacements entre le domicile et le lieu de travail effectués en transport en commun sont augmentées conformément à la CCT 19/9 du CNT du 23 avril 2019 à partir du 1^{er} juillet 2019
 - A moyen terme, il sera procédé à un examen paritaire du nouveau système développé au sein d'une commission mixte CNT-CCE et misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants
 - Il est recommandé aux entreprises d'appliquer, sur base volontaire le système du tiers-payant
- A partir du 1^{er} juillet 2019, une indemnité de vélo de 24 cent/km réellement effectué entre le domicile et le lieu de travail pourra être octroyé à l'utilisateur régulier du vélo. Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise.
- Il est recommandé aux employeurs de réfléchir à des mesures favorisant la mobilité multimodale et le co-voiturage.

4. Formation

- Dans le cadre de la réforme du paysage des commissions paritaires, un groupe de travail sera chargé de rechercher les convergences possible en matière de formation entre les sous-secteurs de la CP 102, afin d'apporter aux entreprises du secteur une plus-value en matière de formation professionnelle et en s'inspirant, le cas échéant, des initiatives d'autres secteurs en la matière.
- La cotisation pour les groupes à risques continuera, pour la période 2019-2020, à être affectée au niveau de la SCP 102.09 (Fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire).

- L'objectif sectoriel de 2 jours de formation en moyenne par travailleur et par an ayant été atteint en 2018, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein se concrétisera, pour la période 2019-2020, par une augmentation de l'objectif sectoriel, qui passera de 2 à 3 jours de formation en moyenne par travailleur et par an.

Le nombre moyen de jours de formation pourrait, après évaluation, croître d'un jour tous les 2 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.

5. Humanisation du travail

- Pour la période 2019-2020, les limites d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (cfr. Art. 8 §1 de la CCT n°103) pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd sont fixées à :
 - 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps
 - 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps

La présente disposition est conclue en application et dans les limites des la CCT du CNT n°137 du 23 avril 2019.

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 occurrence d'un jour par semaine ou équivalent dans les régimes de travail par équipes ou par cycles)
- Afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les entreprises communiquent à Fedix les « bonnes pratiques » mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la CCT 104 relative à l'emploi des travailleurs âgés. Fedix communiquera la liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

6. Ancienneté et sécurité d'existence

- La prime d'ancienneté annuelle est, à partir de la prime payée en 2019, portée à
 - 2 fois le salaire A à partir de 10 ans d'ancienneté
 - 3 fois le salaire A à partir de 15 ans d'ancienneté
 - 4 fois le salaire A à partir de 20 ans d'ancienneté
 - 5 fois le salaire A à partir de 25 ans d'ancienneté
 - 6 fois le salaire A à partir de 30 ans d'ancienneté
 - 8 fois le salaire A à partir de 35 ans d'ancienneté

Le montant de la prime est déterminé en fonction du nombre d'années d'ancienneté accomplies au moment de l'octroi de la prime.

- Compte tenu de l'évolution du coût de la vie, les allocations spéciales en cas de chômage sont, à partir du 1^{er} juillet 2019, portées à :
 - 8,70 € par jour en cas de chômage pour raisons économiques
 - 7,30 € par jour en cas de chômage pour circonstances climatiques exceptionnelles et pour autres motifs

7. RCC (prépension)

- Une Convention collective de travail conclue ce 20 juin 2019 (enregistrée le 24 juillet 2019 sous le n° 152.789/CO/102.09) a mis en œuvre les différents régimes de chômage avec compléments d'entreprise applicables en 2019-2021, en référence aux CCT conclues sur le sujet au CNT, à savoir :
 - RCC carrière longue à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 40 ans de carrière (CNT n°134 et 135 – CNT n° 141 et 142)
 - RCC à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit (CNT n° 130 et 131 – CNT n° 138 et 139)
 - RCC à partir de 59 ans en 2019-2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 après 33 ans de carrière dans un métier lourd (CNT n° 130 et 131 – CNT n° 138 et 139)
- Cette convention collective de travail fait partie intégrante de la présente convention prévoyant des engagements réciproques.
- Il est en outre rappelé qu'il existe, en 2019-2020, un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 35 ans de carrière pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement (CNT n°133)

8. Organisation du travail

- Lorsque les travaux du CNT relatifs au régime d'épargne-temps auront abouti, la commission paritaire sera saisie par la partie la plus diligente pour décider de l'élaboration éventuelle d'un régime d'épargne-temps, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise. Des accords seront aussi possibles dans les entreprises sans délégation syndicale, moyennant accord de la commission paritaire.

9. Recommandations

- Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles I.4-72 à I.4-82 du Code sur le bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration.

Dans ce cadre :

- Il est recommandé aux employeurs de rappeler aux travailleurs concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I.4-77)

- Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de collaborer entre employeurs consulter régulièrement le CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles I.4-78 et I.4-79)
 - Les partenaires sociaux rappellent les principes suivants, prévus dans les accords du secteur :
 - Fixation paritaire, au niveau des entreprises, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice des missions et activités syndicales (cfr. article 8 al 1 de la CCT du 16 décembre 2014 relative au statut de la délégation syndicale)
 - Application des procédures prévues pour l'exercice des missions syndicales extérieures (cfr. article 8 al 3 de la CCT du 16 décembre 2014 relative au statut de la délégation syndicale) et pour les formations syndicales.
- En cas de difficultés dans l'application de ces dispositions, les entreprises feront appel aux permanents syndicaux.

10. Reconduction des accords antérieurs

- Les dispositions à durée déterminée de la convention collective de travail du 26 septembre 2017 définissant les conditions de travail pour les ouvriers et les ouvrières (enregistrée le 8 février 2018 sous le n° 144437/CO/102.09 – A.R. du 9 octobre 2018 – M.B. du 26 octobre 2018) sont, moyennant les adaptations résultant du présent accord, prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

11. Paix sociale

- La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail à savoir jusqu'au 31 décembre 2020. Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive, à caractère général ou collectif, qui serait de nature) 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.
- En cas de violation de la paix sociale, les permanents et délégués syndicaux interviendront, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.

12. Durée de l'accord

- §1. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.
- §2. Par dérogation au §1, les articles 1 et 9 sont d'application à partir du 1 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS ET OUVRIÈRES

Convention collective de travail du 24 septembre 2019

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs 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.

Par "travailleur", on entend les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II - CLASSIFICATION ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 2

La classification ci-après est établie en vue de fixer la hiérarchie dans la profession, d'après la nature du travail.

ARTICLE 3

Les travailleurs occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont répartis dans les catégories professionnelles ci-après; ceux que cette énumération ne reprend pas sont répartis au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur s'inspire, autant que possible des différentes définitions et informe la délégation syndicale là où elle existe ou, à défaut, la majorité des travailleurs.

Catégorie A

Définition: les travailleurs ayant une part de responsabilité et une part d'autorité dans un service déterminé

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- le chef-mineur, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé au forage et au tirage des mines, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation;

- le chef-chaufournier, considéré comme travailleur pouvant commander le personnel préposé à l'alimentation des fours et ayant la responsabilité de l'enfournement sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation, notamment en ce qui concerne le dosage du charbon et la descente des charges;
- le chef d'entretien, considéré comme un travailleur ou un brigadier pouvant commander le personnel préposé à l'entretien de tout ou partie du matériel, sans recevoir d'instructions détaillées du chef d'exploitation.

Catégorie B

Définition: les travailleurs de métier.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les mécaniciens, mineurs, poseurs de voies de raccordement, forgerons, électriciens, soudeurs, ajusteurs, tourneurs, maçons, menuisiers, conducteurs de locomotives pouvant participer au dépannage, au montage et au réglage, les conducteurs de pelle, de grue ou de bulldozer travaillant à l'extraction, les cuiseurs de fours modernes, les casseurs.

Catégorie C

Définition: les travailleurs de métier du secteur "carrières" ayant dû faire un apprentissage adéquat.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les foreurs de mines ou de pétards au rocher, sur éboulis et sur blocs au sol, les chaufourniers, les ouvriers de fabrication ayant la responsabilité du bon fonctionnement des engins mécaniques qui leur sont confiés, les chauffeurs de camions qui fournissent un travail intensif et soutenu.

Catégorie D

- les tireurs de pétards sur blocs au sol, les chauffeurs de camions non repris à la catégorie C, les accrocheurs de wagons à temps plein.

Catégorie E

Définition: les travailleurs majeurs en formation dans un nouveau métier et ceux qui exercent un travail déterminé dont l'habitude leur confère une certaine habileté et dextérité, sans exiger des connaissances spéciales.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les aides-mécaniciens, les opérateurs de fours modernes n'ayant pas la responsabilité de la cuisson, les défourneurs, les conducteurs de locomotives à voies étroites, les poseurs de voies "Decauville", les débardeurs-grutiers, les ensacheurs, les peseurs-pointeurs.

Catégorie F

Définition: les travailleurs qui exercent un travail incommode ou exigeant un effort physique intense et continu.

Appartiennent notamment à cette catégorie :

- les verseurs, les trieurs, les taqueurs, les débardeurs préposés au chargement et au déchargement des charbons, calcaires et cendrées au four, les aides-maçons.

Catégorie G

Définition: les travailleurs qui effectuent un travail léger n'exigeant aucun apprentissage.

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 4

- A. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une base annuelle, est fixée à 36 h 00 minutes. Elle doit être scrupuleusement respectée.

Les modalités de respect de cette durée du travail réduite à 36 heures sans perte de salaire (telles que une réduction de la durée journalière et/ou hebdomadaire du travail et/ou l'octroi de jours de repos compensatoires) sont 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. Cette réduction de la durée du travail ne peut entraîner de surcharge individuelle de travail.

L'octroi de repos compensatoires s'effectue selon les modalités définies ci-dessous, notamment en ce qui concerne la planification prévue au point F.

- B. Les régimes de travail prévoyant des prestations hebdomadaires effectives d'une durée supérieure à la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle s'accompagnent de l'octroi de jours de repos compensatoires, rémunérés au salaire normal au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F. ci-dessous.

Le travailleur a droit, par série d'heures effectivement prestées ou assimilées correspondant au régime de travail effectif hebdomadaire, à un nombre d'heures de repos compensatoire égal à la différence entre le régime de travail effectif hebdomadaire et la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle.

Afin d'assurer le maintien du revenu, un coefficient multiplicateur est appliqué soit à la rémunération exprimée en régime 40 heures, soit au nombre d'heures prestées ou assimilées. Ce coefficient est égal à 40 divisé par le régime de travail effectif hebdomadaire, le quotient étant arrondi à la quatrième décimale la plus proche.

- C. Pour les travailleurs occupés en feux continus ou en équipes successives, la durée hebdomadaire effective du travail reste fixée à 40 heures. Ce régime de travail s'accompagne également de jours de repos compensatoires rémunérés au salaire normal au sens de la législation sur les jours fériés et planifiés comme précisé au point F. ci-dessous.

Par série de 40 heures effectivement prestées ou assimilées, le travailleur a droit à 4 heures de repos compensatoires.

- D. D'autres régimes de travail fixés en conseil d'entreprise ou, à défaut, entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales impliquent ou impliqueront une adaptation proportionnelle de ces montants et coefficients.
- E. Un compte individuel est tenu par travailleur indiquant le nombre d'heures normales effectivement prestées ou assimilées au sens précisé ci-après.

Sont assimilés à des prestations normales effectives pour l'octroi de jours de repos compensatoires :

- les dix jours fériés payés
- les jours de petit chômage
- les journées donnant lieu à un salaire hebdomadaire garanti
- les journées donnant lieu à une indemnité visée par la convention collective de travail n^o 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, conclue au Conseil national du Travail
- les journées de récupération d'heures supplémentaires
- les journées de repos compensatoires
- le jour de "Sainte Barbe"
- les congés pour formation syndicale
- les absences prises dans le cadre du congé-éducation payé

Par contre, ne sont pas assimilés à du travail :

- les congés payés
- les jours de chômage.

La programmation des jours de repos compensatoires est déterminée au niveau des entreprises, compte tenu des particularités et des exigences de fonctionnement de chaque service.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, l'employeur et la délégation syndicale doivent fixer au moins six jours de repos compensatoires collectifs ainsi que le jour de "Sainte Barbe", qui s'imposeront aux travailleurs.

Les jours éventuellement déjà fixés collectivement seront considérés comme compris dans ce quota.

Sauf accord contraire, chaque jour de repos compensatoire ne peut être fractionné en demi-journées, ni accolé à des jours de vacances annuelles.

Ils ne sont payés qu'au moment où ils sont effectivement pris.

Ils sont assimilés à des journées prestées pour l'application des lois sociales.

- F. Les jours de repos compensatoires sont planifiés au niveau des entreprises, compte tenu de la nécessité de récupérer ces jours dans l'année civile.

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.

- G. Les problèmes relatifs au volume de l'emploi dans les entreprises suite à la réduction du temps de travail ainsi qu'au respect le plus strict des horaires de travail feront l'objet d'une concertation permanente au sein des conseils d'entreprises ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

CHAPITRE IV - FORMATION ET EMPLOI DES JEUNES

ARTICLE 5

- a) Les efforts pour l'emploi seront réalisés notamment par la mise en œuvre des dispositions relatives à la Convention de Premier Emploi, par l'embauche de travailleurs en remplacement d'ouvriers prépensionnés temps plein ou mi-temps, en affectant 0,10 % de la masse salariale à la formation et/ou à l'insertion professionnelle des groupes à risques, et par la formation de jeunes dans le cadre de l'apprentissage industriel et de la formation en alternance.

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 accident de travail.

Les objectifs et les prévisions d'emploi propres à chaque entreprise feront l'objet d'une information, et une évaluation de l'effet positif des mesures d'emploi au niveau des groupes d'entreprise sera effectuée au niveau des entreprises lors de l'information trimestrielle et annuelle des conseils d'entreprise.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « entreprise » l'ensemble des sièges relevant de la SCP. 102.09 d'un même groupe industriel.

Le niveau de l'emploi dans le secteur fera l'objet d'une évaluation en sous-commission paritaire fin mars 2020 et fin mars 2021.

b) Afin d'augmenter les chances d'insertion durable des jeunes dans le marché du travail, une formation qualifiante peut être assurée par le biais de l'apprentissage industriel et/ou de la formation en alternance, et ce dans le respect des dispositions légales applicables en ces domaines.

En ce qui concerne l'apprentissage industriel, il appartiendra au comité paritaire d'apprentissage industriel - à créer au sein de la sous-commission paritaire - de fixer les conditions d'occupation et de rémunération des apprentis industriels.

Les programmes de formation et leur mise en œuvre effective seront portés à la connaissance des organisations syndicales par la communication de ces programmes au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil, à la délégation syndicale.

Le présent régime de formation ne peut avoir pour effet de remplacer un titulaire par un apprenti.

Le jeune en formation sera accompagné par un maître de stage.

Les jeunes qui, au terme de leur formation, n'auraient pas trouvé d'emploi seront versés dans une réserve de recrutement à destination non seulement des entreprises du secteur mais également des entreprises relevant de la Fédération des industries extractives et transformatrice de roches non combustibles (FEDIEX).

Des actions paritaires en vue d'intensifier les démarches entreprises pour la promotion de ces formations et du secteur seront menées auprès des jeunes et des écoles de l'enseignement technique et professionnel, les organisations syndicales apportant une contribution active à ces actions.

ARTICLE 6

En 2019-2020, la cotisation pour les groupes à risques est fixée à 0,10 %. Elle sera versée trimestriellement au fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire sur le compte bancaire n° BE98 00169110 7393.

Les montants récoltés seront affectés conformément aux dispositions légales, notamment celles relatives aux emplois-tremplin ainsi que l'arrêté royal du 19 février 2013.

Ces montants assureront, notamment, avec les éventuels concours extérieurs nécessaires, la formation et ou le perfectionnement des travailleurs embauchés dans le cadre des départs en prépension ou des travailleurs appelés à exercer d'autres fonctions dans le cadre de ces départs. Ils permettront également de contribuer à l'envoi de jeunes en formation au Centre « Terre et Pierre ».

Les dossiers de remboursement soumis pour approbation au Fonds paritaire de Formation seront transmis 15 jours à l'avance, sous une forme à définir par le Fonds paritaire de Formation, et seront contresignés par le secrétaire du Conseil d'entreprise (ou, à défaut, le secrétaire du Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale).

Le Fonds paritaire de formation poursuivra ses activités, notamment le suivi de l'affectation des cotisations perçues et de promotion de la formation et, le cas échéant, l'examen des besoins de compétence et des formations nécessaires à la pérennisation des métiers existant dans le secteur (y compris pour les métiers dont l'examen a déjà été finalisé), le cas échéant en présence d'un travailleur expérimenté dans le métier concerné.

Le Fonds de formation sectoriel sera redynamisé à l'initiative des différentes parties qui y sont représentées.

Les partenaires sociaux apporteront leur soutien aux différentes initiatives et outils de formation existant au niveau des secteurs des carrières (CEFOMEPI,...). Les possibilités de synergie avec les centres du Forem ou d'autres centres de compétences et les implications concrètes de celles-ci pour les entreprises seront examinées dans une approche constructive.

ARTICLE 7

Des solutions spécifiques et appropriés aux problèmes d'organisation du travail seront négociées sans à priori au niveau des entreprises.

ARTICLE 8

A. Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre pendant la durée de la convention collective de travail pour ne pas recourir à des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation au sein des conseils d'entreprises ou, à défaut, avec les délégations syndicales.

Ces concertations auront pour objet d'établir le roulement et la fréquence du chômage de manière telle que son impact individuel soit le moins dommageable possible pour les travailleurs.

Tous les problèmes relatifs au maintien du niveau de l'emploi dans les entreprises feront l'objet d'une concertation paritaire permanente au sein des conseils d'entreprises ou avec les délégations syndicales.

B. Contrat de travail temporaire et/ou intérimaire.

Le recours aux contrats de travail intérimaire est organisé par la loi du 24 juillet 1987. Son utilisation sera limitée aux cas visés par la loi.

La procédure d'information de la délégation et des organisations de travailleurs sera suivie par la convention collective de travail n° 108.

Les procédures d'information ou d'accord préalable écrit de la délégation syndicale ou des organisations de travailleurs telles que prévues par la convention collective de travail n° 108 en cas de recours au travail intérimaire pour surcroît temporaire de travail et/ou pour l'exécution de certains travaux exceptionnels, seront suivies. Conformément à ces dispositions, l'accord de la délégation syndicale n'est pas requis en cas de remplacement pour maladie ou accident du travail.

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.

Les informations sur l'évolution et les prévisions en matière de travail seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise conformément aux dispositions de la C.C.T. n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la C.C.T. n° 37.

C. Contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, de remplacement et pour l'exécution de travail temporaire.

Des données spécifiques concernant les contrats à statut précaire seront fournies lors des informations annuelles et trimestrielles au conseil d'entreprise conformément aux dispositions de la C.C.T. n° 9 telle qu'elle a été modifiée par la C.C.T. n° 37.

A cette occasion, une information relative à la sous-traitance pourra également être communiquée.

D. Critères d'embauche

Sans préjudice de l'application de l'article 12 de la CCT n° 9 du 9 mars 1972, 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.

E. Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires sera limité aux cas où celles-ci sont nécessitées par des raisons économiques ou techniques. Elles seront prestées dans le respect de la loi du 16 mars 1971 (Moniteur Belge du 30 mars 1971)..

F. Sous-traitance

Une information sur les prévisions de sous-traitance sera périodiquement communiquée au conseil d'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

La délégation syndicale sera informée dans les meilleurs délais des modifications intervenues par rapport à ces prévisions.

Les représentants du personnel pourront prendre connaissance, à leur demande, de l'identité de chaque entreprise sous-traitante (raison sociale, n° ONSS et, le cas échéant, n° d'enregistrement comme entrepreneur).

Les entreprises faisant appel à la sous-traitance continueront à veiller au respect de leurs obligations légales à l'égard de leurs sous-traitants en matière de sécurité. Elles veilleront à améliorer l'information à fournir au personnel des sous-traitants à ce sujet. Elles définiront à leur niveau les modalités permettant de connaître à tout moment la présence de personnes externes effectuant des prestations dans les installations et chantiers.

Le Comité pour la Protection et la Prévention au Travail sera également informé, dans les limites de ses compétences.

G. Formation

Le conseil d'entreprise, ou, à défaut, la délégation syndicale, est consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation ayant un caractère collectif, conformément à la CCT n°9. A cet effet, un plan de formation dont le contenu est défini au niveau de l'entreprise lui est présenté annuellement.

A l'occasion de cette présentation, des informations spécifiques aux formations des ouvriers sont communiquées au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

H. Objectif de formation

- a) L'objectif sectoriel de formation pour 2019 et 2020 est, en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, fixé à 3 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 2 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.

CHAPITRE V - SALAIRES

ARTICLE 9

Les salaires horaires minimum de base applicables au 1^{er} janvier 2019 aux travailleurs majeurs travaillant à plein rendement et appartenant aux catégories professionnelles définies à l'article 3 sont exprimés en régime 40 heures/semaine et fixés comme suit :

Catégories

A	15,2247 EUR
B	15,0339 EUR
C	14,8339 EUR
D	14,6260 EUR
E	14,4807 EUR
F	14,3333 EUR
G	14,2261 EUR

Ces montants, indexés au 1^{er} avril 2019 conformément à l'article 19, sont les suivants :

Catégories

A	15,3769 EUR
B	15,1842 EUR
C	14,9822 EUR
D	14,7723 EUR
E	14,6255 EUR
F	14,4766 EUR
G	14,3684 EUR

Les salaires horaires minimum de base, majorés de 0,20 EUR (régime 40 heures/semaine) au 1^{er} juillet 2019 en application de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 relative au Protocole d'accord 2019-2020 sont les suivants :

Catégories

A	15,5769 EUR
B	15,8842 EUR
C	15,1822 EUR
D	14,9723 EUR
E	14,8255 EUR
F	14,6766 EUR
G	14,5684 EUR

ARTICLE 10

Les travailleurs qui, par l'amélioration de leurs qualités professionnelles, donnent entière satisfaction, peuvent normalement prétendre progresser sur le plan salarial à l'intérieur de leur catégorie.

ARTICLE 11

Les taux de salaire dont mention à l'article 9 ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables existant sur le plan des entreprises ni aux cas individuels qui demanderaient un examen sur le plan de l'entreprise.

ARTICLE 12

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.

ARTICLE 13

Travailleurs préposés aux travaux de nettoyage

Le salaire horaire minimum des travailleurs préposés aux travaux de nettoyage de locaux, et non repris aux articles 3 et 9, est fixé à 12,6049 EUR en régime hebdomadaire de 40 heures au 1^{er} janvier 2019.

Ce montant, indexé au 1^{er} avril 2019 conformément à l'article 19, est fixé à 12,7309 EUR.

Le salaire horaire minimum des travailleurs préposés aux travaux de nettoyage de locaux, majoré de 0,20 € (régime 40 heures/semaine) au 1^{er} juillet 2019 en application de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 relative au Protocole d'accord 2019-2020 est fixé à 12,9309 €.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 14

Les employeurs ainsi que tous les travailleurs et leurs représentants apporteront leur contribution active aux initiatives locales et sectorielles en vue d'une diminution du taux d'absentéisme - notamment répétitif et/ou de courte durée - et des accidents de travail, avec une attention particulière au taux de fréquence des absences pour maladie et accident.

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.

ARTICLE 15

Le travailleur a droit au salaire de sa catégorie professionnelle définie à l'article 3. Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie inférieure, il bénéficie de son salaire habituel.

Lorsqu'il est appelé à travailler occasionnellement dans une catégorie supérieure, il bénéficie du salaire de cette catégorie.

ARTICLE 16

En cas de modification importante dans la structure de l'entreprise, les travailleurs devenus éventuellement disponibles sont, suivant les possibilités et avec leur accord, soit reclassés dans d'autres catégories professionnelles, soit réengagés par priorité sur les autres travailleurs ayant une qualification égale; ils sont payés au salaire de la nouvelle catégorie à laquelle ils sont affectés.

ARTICLE 17

La rémunération du travailleur qui n'est pas uniquement payé à l'heure, s'entend par la moyenne des salaires payés pendant la période de quatre semaines consécutives précédant toute contestation à ce sujet.

Les augmentations découlant des décisions prises par la sous-commission paritaire doivent également concerner les travailleurs payés aux pièces.

ARTICLE 18

Les heures supplémentaires seront payées suivant les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE VII - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE SANTE

ARTICLE 19

Les salaires effectivement payé ainsi que les salaires minimaux et les indemnités fixées aux articles 20, 21, 22 et 25 de la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice santé lissé (moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois) publié mensuellement au Moniteur belge par le Ministère des Affaires économiques et, ce, dans les limites et selon les modalités légales.

Ils sont considérés comme stabilisés aussi longtemps que l'indice santé lissé se situe dans la tranche qui, au 1er janvier 2019, va de 105,45 à 106,49 inclus.

Ils varient tant à la hausse que, en principe, à la baisse par des tranches de 1 % entièrement révolues tant à la hausse qu'à la baisse et suivant le tableau ci-après qui fixe les indices de déclenchement de la hausse (Indice-plafond) et en regard les indices de déclenchement de la baisse (Indice-seuil).

Indices à la baisse

105,44
106,49
107,56
108,64
109,73
etc...

Indices à la hausse

106,50
107,57
108,65
109,74
110,84
etc...

Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication de l'indice santé lissé entraînant ces variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte ledit indice.

Par dérogation à ce qui précède, les salaires effectivement payés ne seront pas désindexés en cas de franchissement de l'indice-seuil par l'indice santé lissé et ce, aux conditions suivantes :

- lors du prochain franchissement de l'indice-plafond par l'indice santé lissé, non-indexation des salaires effectifs
- lors du franchissement suivant de l'indice-plafond, indexation des salaires à partir du premier jour du mois qui suit une période d'une durée équivalente à celle pendant laquelle les salaires n'ont pas été désindexés

CHAPITRE VIII - SUPPLEMENTS POUR TRAVAIL EN EQUIPES, HORAIRE DECALE, HORAIRE DU SAMEDI, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

ARTICLE 20

Suppléments pour travail en équipes

Sans préjudice des dispositions des articles 6 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives à deux ou trois postes reçoivent un supplément calculé sur base du salaire barémique de la catégorie A.

Ce supplément est fixé à :

- 10 % pour les prestations de 14 à 22 heures
- 20 % pour les prestations de 22 à 6 heures

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 A pour les prestations de 6 à 14 heures.

ARTICLE 21

Suppléments pour travail en horaire décalé

Lorsque le travail n'est pas organisé en équipes successives mais en horaire décalé par rapport à l'horaire normal, les travailleurs ont droit, au 1^{er} janvier 2019, à un supplément de 1,4214 EUR par heure pour les heures prestées entre 22 et 6 heures.

Lorsque l'horaire décalé commence entre 10 et 14 heures, les travailleurs ont droit, au 1^{er} janvier 2019, à un supplément de 0,4479 EUR pour les heures prestées entre 10 et 14 heures ainsi qu'à un supplément de 0,8282 EUR pour les heures prestées à partir de 14 heures.

Lorsque l'horaire décalé commence à partir de 14 heures, les travailleurs ont droit, au 1^{er} janvier 2019, à un supplément de 0,8282 EUR par heure pour les heures prestées entre 14 et 22 h.

Les montants de 1,4214 EUR, 0,4479 EUR et 0,8282 EUR ci-dessus, indexés au 1^{er} avril 2019 conformément à l'article 19, sont respectivement fixés à 1,4356 EUR, 0,4524 EUR et 0,8365 EUR.

Les horaires décalés établis à la demande collective des travailleurs ne donnent pas lieu au paiement d'un supplément.

Les situations qui, dans leur ensemble, sont plus favorables sur le plan de l'entreprise, restent acquises.

ARTICLE 22

Suppléments pour travail du samedi

Les travailleurs dont le régime de travail entraîne une prestation normale le samedi, reçoivent, au 1^{er} janvier 2019, un supplément de 3,0724 EUR par heure prestée.

La délégation patronale acte le souhait des organisations syndicales pour que les entreprises rencontrent la demande des travailleurs d'éviter, dans toute la mesure du possible, le travail du samedi, lors de l'examen de l'organisation du travail et des horaires de travail.

Ce montant, indexé au 1^{er} avril 2019 conformément à l'article 19, est fixé à 3,1031€.

ARTICLE 23

Suppléments pour travail du dimanche et des jours fériés (feux continus)

Les primes d'équipes telles que définies à l'article 20 sont doublées pour les prestations effectuées les dimanches et jours fériés.

CHAPITRE IX - INDEMNITES SPECIALES

ARTICLE 24

Indemnités pour travail "à feux continus"

Les indemnités prévues à l'article 20 sont également payées aux travailleurs soumis à l'horaire dit des "feux continus".

ARTICLE 25

Indemnités pour travail insalubre ou inconmode

Les travailleurs travaillant dans des conditions d'insalubrité manifeste bénéficient, au 1^{er} janvier 2019, d'une indemnité de 0,4978 EUR par heure prestée.

Les travailleurs affectés, dans des conditions pénibles, à la réparation des fours, bénéficient, au 1^{er} janvier 2019, d'une indemnité de 0,9981 EUR par heure prestée.

Les montants de 0,4978 EUR et 0,9981 EUR ci-dessus, indexés au 1^{er} avril 2019 conformément à l'article 19, sont fixés respectivement à 0,5028 EUR et 1,0081 EUR.

Ces indemnités ne sont dues que pour la durée des prestations effectuées dans ces conditions à caractère exceptionnel.

ARTICLE 26

Les sursalaires pour heures supplémentaires sont calculés sur le salaire majoré des suppléments pour travail en équipes ou en horaire décalé mentionnés aux articles 20 et 21 et/ou des indemnités pour travail insalubre ou incommode mentionnées à l'article 25.

Par contre, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu au paiement de l'indemnité mentionnée à l'article 22.

Le paiement de la prime et le calcul du sursalaire pour heures supplémentaires sur les heures donnant lieu au paiement de primes d'équipes (14h - 22h, 22h - 6h, 6h-14h ou horaire décalé) s'effectue selon les modalités suivantes :

- a) Lorsqu'un travailleur faisant un poste déterminé prolonge son travail pendant le poste suivant, il touchera pour les heures supplémentaires accomplies, la prime du poste qui était son poste normal et le sursalaire calculé sur le salaire majoré de cette prime.
- b) Perçoit également un sursalaire pour heures supplémentaire calculé sur le salaire majoré de la prime de poste le travailleur qui est rappelé pendant sa semaine de repos, pour autant :
 - que les heures qu'il va accomplir soient supplémentaires;
 - qu'elles soient prestées en poste et non en horaire normal.

Dans ce cas, le taux de la prime est celui afférent au poste effectué.

- c) Lorsqu'un travailleur devant effectuer un poste donné (par exemple : 22h-6h) est appelé à effectuer des prestations supplémentaires avant ce poste, (dans l'exemple choisi : commencer à 18 h), la règle joue pour les heures prestées avant le poste et la prime est celle du poste normal (dans l'exemple choisi, la prime 22h-6h) pour toutes les heures prestées.

CHAPITRE X - ALLOCATIONS SPECIALES EN CAS DE CHOMAGE

ARTICLE 27

Dans le but de compenser les pertes de salaires pouvant résulter de la mise au chômage décidée par l'employeur en cas de circonstances climatiques exceptionnelles telles que le gel excessif ou l'impossibilité de naviguer sur la Meuse, une allocation journalière est allouée par les employeurs aux travailleurs des entreprises visées à l'article 1.

L'allocation journalière est fixée à 6,90 EUR. Elle est portée à 7,30 EUR à partir du 1^{er} juillet 2019. Cette allocation est due au maximum pendant quarante jours par année civile.

ARTICLE 28

En cas de chômage pour raisons économiques, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant 8,00 EUR par jour, et ce pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. Le montant de cette allocation est porté à 8,70 EUR par jour à partir du 1^{er} juillet 2019.

ARTICLE 29

En cas de chômage pour des motifs autres que ceux prévus aux articles 27 et 28 et extérieurs à l'entreprise, l'employeur alloue aux travailleurs une allocation complémentaire de chômage d'un montant de 6,90 EUR par jour, et ce pendant une durée maximum de 5 jours par année civile. Le montant de cette allocation est porté à 7,30 EUR par jour à partir du 1^{er} juillet 2019.

CHAPITRE XI - CONGES PARTICULIERS

ARTICLE 30

Avec le souci de préserver au maximum l'activité dans les entreprises et sans préjudice des vacances légales et des éventuels jours de repos compensatoires octroyés en application de l'article 4, il est accordé :

- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de Sainte Barbe;
- un jour payé de congé à l'occasion de la fête de la communauté française.

Les modalités d'octroi de ces jours seront définies au niveau des entreprises.

CHAPITRE XII - PRIME DE LA " SAINTE BARBE "

ARTICLE 31

Le jour de la fête de la "Sainte Barbe", un chèque cadeau d'une valeur de 24,79 EUR est octroyé à tous les travailleurs inscrits à cette date au registre du personnel de l'entreprise et qui ont soit :

- a) assuré une production normale dans l'entreprise le dernier jour de travail précédant le jour de la "Sainte Barbe"
- b) bien que blessés ou malades, travaillé au moins un jour dans l'entreprise pendant l'année en cours
- c) justifié leur absence éventuelle du dernier jour de travail précédant la "Sainte Barbe"

Ce chèque-cadeau doit être remis aux bénéficiaires au plus tard le 31 décembre de chaque année.

CHAPITRE XIII - PRIME DE FIN D'ANNEE ET PRIME D'ANCIENNETE

ARTICLE 32

a. Principe

La prime de fin d'année s'établit, pour un exercice complet, à 145,75 fois le salaire A tel que défini à l'article 9 ci-dessus.

La prime de fin d'année est payée le 15 février de l'exercice suivant au plus tard.

Un "à valoir" peut être payé avant le 24 décembre. Dans ce cas, le solde de la prime de fin d'année doit être payé au plus tard le 31 janvier qui suit l'exercice.

b. Condition d'octroi : travail effectif

Le travailleur inscrit au registre du personnel durant l'exercice complet bénéficie de l'entièreté de sa prime de fin d'année pour autant qu'il justifie d'au moins 4 mois de travail effectif au cours du dit exercice.

S'il ne peut justifier que 3 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite au trois quarts.

S'il ne peut justifier que 2 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à la moitié.

S'il ne peut justifier que d'1 mois de travail effectif au cours de l'exercice, sa prime sera réduite à un douzième.

La prime est supprimée si le travailleur ne peut justifier au moins 1 mois de travail effectif au cours de l'exercice.

c. Paiement prorata temporis en faveur :

- a) des stagiaires
- b) des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini
- c) des travailleurs licenciés dans le courant de l'exercice pour un motif économique
- d) des travailleurs pensionnés, prépensionnés ou prépensionnés de retraite dans le courant de l'exercice
- e) des ayants-droit d'un travailleur décédé au cours de l'exercice

d. Exception

Bénéficient d'un montant équivalent à 0,12 EUR par heure normale prestée dans le courant de l'exercice,

- a) les travailleurs ayant mis fin eux-mêmes à leur contrat de travail avant la fin de l'exercice
- b) les travailleurs licenciés durant l'exercice pour un motif autre qu'économique.

Ce qui précède ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles plus avantageuses existant au plan local où elles peuvent faire l'objet d'un examen particulier.

Cette remarque ne concerne pas le mode de paiement existant de la prime de fin d'année régi par des accords pris sur le plan des entreprises.

ARTICLE 33

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.

Le 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 :

- 2 fois le salaire A à partir de 10 ans d'ancienneté
- 3 fois le salaire A à partir de 15 ans d'ancienneté
- 4 fois le salaire A à partir de 20 ans d'ancienneté
- 5 fois le salaire A à partir de 25 ans d'ancienneté
- 6 fois le salaire A à partir de 30 ans d'ancienneté
- 8 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.

CHAPITRE XIV - TITRE - REPAS

ARTICLE 34

Un titre-repas par journée de travail effectif sera accordé à chaque ouvrier.

La valeur faciale du titre-repas est fixée à 5,39 EUR. L'intervention de l'entreprise dans le coût du titre-repas est de 4,30 EUR.

La participation de l'ouvrier est de 1,09 EUR par titre-repas. Cette participation est retenue sur la fiche de paie selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Le titre-repas est délivré au nom de l'ouvrier. Pour satisfaire à cette condition, l'octroi des titres-repas ainsi que les données y relatives figurent au compte individuel du travailleur. Chaque titre-repas mentionne clairement qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

CHAPITRE XV - DELAIS DE PREAVIS

ARTICLE 35

Les préavis applicables en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur sont fixés par les articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que, pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, par

les articles 67 et 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis correspondant à l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 est déterminé sur base des règles a) à d) ci-dessous en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date :

a) Régime général

Les préavis applicables en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur sont fixés à l'article 2 de l'arrêté royal du 10 novembre 2012 (Moniteur Belge du 4 décembre 2012).

b) Délais de préavis en cas de prépension

Les délais de préavis applicables en cas de licenciement en vue de la prépension sont fixés par l'article 3 de l'arrêté royal du 10 novembre 2012 (Moniteur Belge du 4 décembre 2012). Ces délais de préavis sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'en vigueur au 31 décembre 2013.

c) Disposition particulière

Pour la fixation du délai de préavis, une période d'occupation comme travailleur intérimaire est prise en compte pour déterminer l'ancienneté de l'ouvrier si cette période a été directement suivie d'une occupation sous contrat de travail, de manière ininterrompue jusqu'au moment du licenciement et, ce, sans préjudice de l'application de l'article 8 D ci-dessus.

CHAPITRE XVI - CREDIT-TEMPS

ARTICLE 36

- a) La limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'1I5), pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui ont exercé un métier lourd ou qui travaillé dans un régime de nuit, est abaissé à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1I5ème temps et à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et, ce, en application de la convention collective de travail nr. 137 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail et aux conditions prévues par cette convention collective de travail

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 collective de travail du 24 février 2006 (enregistrée le 23 mars 2006 sous le n° 79107/CO/102.09) définissant les 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)
- b) Le droit au crédit-temps à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps pour l'un des motifs prévus à l'article 4§1 a) b) ou c) de la convention collective n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter du 20 décembre 2016 peut être exercé jusqu'à 24 mois au maximum
- c) Le nombre des ouvriers qui peuvent exercer en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps est limité à 5% du nombre total des ouvriers occupés dans l'entreprise au 30 juin de l'année précédente, sans préjudice de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives au crédit-temps

CHAPITRE XVII - REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC), ANCIENNETE « PREPENSION »

ARTICLE 37

1. Régimes applicables

Les présentes dispositions, strictement conformes à l'article 3 de la CCT du 20 juin 2019 (enregistrée le 24 juillet 2019 sous le n°152.789/CO/102.09), fixent de manière exhaustive le cadre conventionnel sectoriel relatif aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (Ree) applicables au niveau des entreprises en 2019-2020, sans préjudice de l'application éventuelle des régimes ne nécessitant pas la conclusion de convention collective par la commission paritaire.

a) Régime travail de nuit

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (Ree) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n° 130 et 131 ainsi que 138 et 139 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail.

b) Régime métiers lourds

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est, pour la période d'application de la présente convention, accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans, et qui peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié à condition d'avoir été dans le cadre d'un métier lourd :

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Le présent régime est conclu en application de l'article 3 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collective de travail n 0 130 et 131 ainsi que 138 et 139 conclues le 23 avril2019 au sein du Conseil national du Travail.

c) Régime longues carrières

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 59 ans et qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Le présent régime est conclu conformément à l' article 3 § 7 de l' Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application des conventions collectives de travail n0134 et 135 ainsi que n0141 et 142 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail.

d) Régime travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est accordé aux travailleurs licenciés pendant la durée de validité de la présente convention qui, au plus tard au 31 décembre 2020 et à la fin du contrat de travail, sont âgés d'au moins 58 ans et justifiant de 35 ans de carrière et, ce, sur base de la CCT n0133 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

e) Disposition commune

Les régimes ci-dessus sont conclus sans préjudice de la réglementation relative de chômage avec complément d'entreprise (RCC), qui est applicable pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention.

2. Conditions d'octroi

Seront bénéficiaires de la prépension les ouvriers visés au point 1., qui compteront au moins 6 mois de travail au cours des 12 mois qui précèdent leur départ en prépension.

Le travailleur licencié pour faute grave ne peut bénéficier d'un régime de prépension.

3. Modalités de départ

Les demandes de prépension seront examinées cas par cas, dans un esprit positif, les impératifs d'organisation des entreprises étant toutefois dûment pris en compte.

Les critères qui seront notamment pris en considération sont :

- la possibilité ou non (en ce compris les conditions de rémunération) de mutation à un autre poste de travail;
- la nécessité ou non de devoir remplacer le prépensionné dans ses fonctions.

Pour autant que le travailleur ait formellement rentré sa demande de prépension au moins 6 mois avant sa date de départ et en cas d'accord de l'employeur, celui-ci met tout en œuvre pour procéder au transfert de compétences afin de permettre le départ en prépension à la date souhaitée.

4. Conditions financières

a) Principe

L'allocation complémentaire de prépension est calculée conformément aux règles contenues dans la C.N.T. 17 pour ce qui concerne la prépension temps plein, et dans la C.N.T. n° 55 pour ce qui concerne la prépension mi-temps.

Toutefois, la rémunération brute qui servira au calcul de la rémunération nette de référence tiendra compte de la prime de fin d'année et de la part patronale des titres-repas.

Pour le calcul de la rémunération nette de référence des prépensions prenant cours à partir de la signature de la présente convention, la retenue des cotisations sociales personnelles est calculée sur le salaire brut de référence à 100 %.

La formule à utiliser pour le calcul de la rémunération mensuelle brute de référence :

173 h 33* + PMA + PFA/11 + (21 x TRP)
* 173 h 33 : exprimé en régime 40 heures.

PMA : Moyenne annuelle des primes répétitives (hors heures supplémentaires).

PFA : Prime de fin d'année.

TRP : Intervention patronale dans le titre-repas.

Cette formule ne porte pas préjudice aux situations conventionnelles préexistantes plus avantageuses.

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, 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 prépension à temps plein.

b) Exception

En cas de passage d'un régime d'équipes à un régime de jour après l'âge de 50 ans, soit pour raison de santé attestée par le conseiller en prévention-médecin du travail, soit à la demande écrite de l'employeur, l'indemnité de prépension est calculée sur base d'un salaire prime d'équipes incluse, à la condition que le travailleur aie presté dans l'entreprise au moins 15 ans dans un régime d'équipes.

Le salaire servant de base au calcul de la prépension est majoré d'un taux égal à la moyenne des taux de primes d'équipes dont le travailleur a bénéficié en fonction et en proportion de son temps d'occupation dans les différents régimes d'équipe. Cette moyenne est réduite au prorata de la carrière effectuée dans l'entreprise dans de tels régimes sur l'ensemble de la période contractuelle.

5. Modalités de remplacement

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à temps plein s'effectuera par l'engagement au sein de l'entreprise d'un travailleur de la même catégorie, chaque cas étant toutefois traité avec la souplesse nécessaire, compte tenu notamment d'autres remplacements de prépensionnés intervenus ou à intervenir au niveau de l'entreprise.

Ce remplacement s'effectuera :

- prioritairement par l'embauche dans les liens de contrats à durée indéterminée de travailleurs répondant aux exigences du poste à pourvoir et ayant été occupés précédemment dans l'entreprise durant une période de 6 mois, soit dans les liens d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de stage ou encore à titre de travailleur intérimaire;
- à défaut, par l'embauche de travailleurs dans les liens de contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Le remplacement des travailleurs prépensionnés à mi-temps s'effectuera conformément aux dispositions légales. Le passage d'un travailleur dans le régime de

prépension mi-temps devra tenir compte des contraintes d'organisation du travail et des possibilités de remplacement à mi-temps.

CHAPITRE XVIII - FOURNITURE DE CHAUSSURES DE SECURITE

ARTICLE 38

Les travailleurs ont droit aux avantages prévus ci-après pour autant que des chaussures de sécurité ne soient pas mises à leur disposition par l'employeur :

1. soit en vertu des articles du Règlement général pour la Protection du Travail applicables dans les entreprises classées comme carrières à ciel ouvert;
2. soit en vertu des arrêtés statuant sur les demandes de permission d'exploitation de minières, pris en exécution des lois coordonnées sur les mines, minières et carrières, lorsque sont fixées des conditions relatives à la fourniture gratuite de chaussures de sécurité aux travailleurs.

ARTICLE 39

Les employeurs fournissent gratuitement à chaque travailleur deux paires de chaussures de sécurité par an.

ARTICLE 40

Les chaussures de sécurité sont choisies en accord avec le comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale représentant les ouvriers de l'entreprise.

ARTICLE 41

Le délai prévu pour la distribution mentionnée à l'article 39 est fixé comme suit :

- a) Les travailleurs embauchés avant le 1er novembre reçoivent une paire de chaussures de sécurité au plus tard le 28 février, la deuxième paire de chaussures de sécurité au plus tard le 31 août.
- b) Les travailleurs embauchés après le 1er novembre reçoivent :
 - une paire de chaussures de sécurité dans un délai d'un mois après expiration de la période d'essai;
 - la deuxième paire de chaussures de sécurité six mois après l'embauchage.

ARTICLE 42

La valeur des chaussures de sécurité est récupérée à raison de 50 % du prix d'achat si le travailleur quittant l'entreprise dans un délai de six mois à partir de l'embauchage, ne les restitue pas.

Cette récupération s'effectue par une retenue sur le montant de la dernière paie allouée au travailleur. Cette retenue ne peut toutefois pas porter préjudice aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

CHAPITRE XIX - TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 43

Le remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen de transports privés est calculé selon un barème sectoriel (voir annexe).

Ce barème est indexé au 1er février de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé (voir annexes : barèmes au 1/2/2018 et au 1/2/2019).

Les distances sont déterminées conformément au Dictionnaire officiel des distances légales par les voies ordinaires entre toutes les communes de Belgique, qui figure en annexe de l'Arrêté Royal du 15 octobre 1969.

Toutefois, dans les cas d'anomalies géographiques résultant de la localisation de l'entreprise et/ou de la résidence du travailleur, l'intervention de l'employeur peut être déterminée sur base des distances réelles, en vertu d'un accord paritaire conclu au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 44

Les frais de transport des travailleurs effectuant de façon régulière tout ou partie du déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail à vélo sont remboursés, pour les kilomètres réellement effectués au moyen de ce mode de transport, à concurrence du montant immunisé (actuellement 0,24 EUR par kilomètre) selon les modalités légales. Les modalités d'octroi sont déterminées au niveau de l'entreprise

CHAPITRE XX - FORMATION SYNDICALE

ARTICLE 45

Peuvent bénéficier du droit de mission syndicale lorsqu'ils sont désignés par les organisations syndicales représentées en la présente Sous-Commission paritaire :

- a) les délégués syndicaux
- b) les représentants du personnel au conseil d'entreprise
- c) les représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail.
- d) et, en accord avec le chef d'entreprise ou son préposé, d'autres travailleurs.

ARTICLE 46

Le droit de mission syndicale est accordé exclusivement pour la participation à des cours ou séminaires :

- a) organisés par les confédérations syndicales interprofessionnelles, leurs centrales professionnelles, les fédérations régionales de ces confédérations ou de ces centrales;
- b) et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques, dont les bénéficiaires pourront tirer profit dans leur rôle de représentants des ouvriers et ouvrières.

ARTICLE 47

Chaque entreprise met à la disposition de l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 45, pour leur permettre de participer à des activités de formation syndicale, un crédit global fixé à 6 jours par mandat effectif et pour la durée du mandat.

ARTICLE 48

Le crédit global pour formation syndicale visé à l'article 47 est réparti au niveau de chaque entreprise entre les différentes organisations syndicales, au prorata de leur représentation moyenne dans les différents organes de représentation des travailleurs fonctionnant dans leurs entreprises.

Cette répartition ainsi que toute modification de celle-ci sont communiquées sans délai au chef d'entreprise.

ARTICLE 49

En vue de l'utilisation du droit de mission syndicale par un des bénéficiaires visés à l'article 45, l'organisation syndicale représentée en sous-commission paritaire qui a présenté la candidature de celui-ci ou le responsable régional de cette organisation, introduit une demande auprès du chef d'entreprise ou de la direction du personnel.

Cette demande doit être transmise le plus tôt possible mais au moins 15 jours avant le début des cours ou séminaires auxquels le bénéficiaire souhaiterait participer et, ce, afin de permettre d'assurer la continuité du service.

Elle est accompagnée de la communication des programmes et des horaires des cours ou séminaires et indique notamment de manière précise toutes les journées pour lesquelles l'utilisation du droit de mission syndicale est demandée.

ARTICLE 50

Le chef d'entreprise peut attirer l'attention de l'organisation syndicale demanderesse sur le fait que la période choisie pour la participation à une activité de formation syndicale perturbe de manière significative l'organisation du travail et l'activité de l'entreprise. Dans ce cas, le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse recherchent ensemble les moyens à mettre en œuvre pour pallier cet inconvénient et assurer la continuité du service.

ARTICLE 51

Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, les organisations syndicales s'engagent à éviter au maximum l'utilisation simultanée du droit de mission syndicale pour plusieurs bénéficiaires appartenant au même service.

ARTICLE 52

L'utilisation de journées de travail pour formation syndicale, autorisée dans le cadre de la présente convention, ne peut entraîner pour les bénéficiaires une perte de rémunération et d'avantages sociaux.

A cet effet, l'entreprise paie au travailleur en formation le salaire qu'il aurait perçu s'il avait accompli son travail habituel.

La mission syndicale est assimilée à du travail effectif, y compris pour l'octroi du droit aux repos compensatoires pour réduction de la durée du travail.

L'entreprise adresse à l'organisation syndicale demanderesse le relevé des salaires bruts déclarés pour les périodes de formation des participants. L'état des avances est ventilé par bénéficiaire.

L'organisation syndicale rembourse ou fait rembourser à l'entreprise les avances consenties conformément au présent article.

ARTICLE 53

En vue de faciliter aux organisations syndicales la couverture des charges résultant de la mise sur pied des cours de formation syndicale ainsi que l'indemnisation des missions syndicales, chaque entreprise visée à l'article 1 versera au compte bancaire n° BE23 0016 9110 7191 du Fonds de Formation syndicale à la fin du mois qui suit l'expiration des périodes visées à l'article 54, une somme de 6,82 EUR mois / 12, par travailleur. Fediex versera les sommes récoltées au Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie des Carrières qui les répartira entre les organisations syndicales.

Le calcul sera fait sur base des effectifs mentionnés à l'O.N.S.S.

En cas de contestation dans l'entreprise une attestation sera demandée à l'O.N.S.S. certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

ARTICLE 54

Les parties donneront mandat à trois personnes agissant conjointement pour débloquent les fonds versés et représentant, de première part, la Centrale Générale F.G.T.B., de deuxième part la C.S.C. Bâtiment - Industrie et Energie et, de troisième part, Fediex.

Les organisations syndicales disposeront des fonds versés selon le calendrier suivant :

- le 15 août 2019 pour le 1er semestre 2019
- le 15 février 2020 pour le 2ème semestre 2019
- le 15 août 2020 pour le 1er semestre 2020

- le 15 février 2021 pour le 2ème semestre 2020

CHAPITRE XXI - CONGES - EDUCATION PAYES

ARTICLE 55

Pour établir leurs droits respectifs aux congés-éducation payés, les travailleurs doivent remettre à leur employeur, dans les délais légaux, les documents justificatifs que le chef d'établissement d'enseignement est tenu de leur livrer, à savoir :

1. une attestation d'inscription régulière reprenant la ou les formations auxquelles le travailleur est inscrit, le nombre d'heures qu'elles comportent ainsi que leur calendrier
2. une attestation d'assiduité indiquant le nombre d'heures de cours que comporte le trimestre, le nombre d'heures de formation effectivement données, le nombre d'heures auxquelles le travailleur a assisté et le nombre d'heures d'absences justifiées et injustifiées
3. le cas échéant, en ce qui concerne le travailleur souhaitant utiliser du congé-éducation payé pour préparer et présenter des examens de seconde session, une attestation démontrant qu'il est tenu de participer à cette seconde session et en indiquant les dates

ARTICLE 56

Les travailleurs préviennent immédiatement leur employeur de leur abandon ou de leur interruption des formations en cours.

ARTICLE 57

Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Cette planification tient compte tant des exigences de l'organisation du travail au sein de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur. Elle se fait en application et dans le cadre de l'article 113 de la loi du 22 janvier 1985.

Les chefs d'entreprise s'engagent toutefois à mettre tout en œuvre pour permettre aux travailleurs de s'inscrire dans les formations prévues par cette loi.

ARTICLE 58

Pour tenir compte des impératifs de l'organisation du travail et de la nécessité d'assurer convenablement celle-ci et la continuité du service en fonction du nombre et de la durée des absences afférentes à l'octroi des crédits d'heures, les travailleurs bénéficiaires avertissent l'employeur de leurs absences au moins 15 jours à l'avance, sauf en cas de force majeure.

CHAPITRE XXII - SAUVEGARDE DE L'OUTIL

ARTICLE 59

Il est convenu entre les délégations patronale et ouvrière que des accords pourront être négociés sur le plan de l'entreprise en ce qui concerne la sauvegarde de l'outil.

Ces accords ne seront valables qu'après avoir été ratifiés par les organisations syndicales nationales.

CHAPITRE XXIII - PAIX SOCIALE

ARTICLE 60

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 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, soit conjointement, soit séparément, par les organisations représentatives des travailleurs intéressées, représentées 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.

Sans préjudice des modifications du système de rémunération et des conditions de travail intéressant un ou plusieurs travailleurs résultant, soit d'une réorganisation du travail, soit de transformations sérieuses de l'entreprise, aucune demande d'augmentation ne peut entraîner d'augmentation généralisée, à brève ou à longue échéance, d'une ou plusieurs catégories de travailleurs.

Ces dispositions ne sont pas valables à l'égard d'un employeur qui n'appliquerait qu'imparfaitement les lois sociales ou les conventions paritaires, après épuisement de la procédure normale de conciliation.

ARTICLE 61

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention versera au compte bancaire n° BE12 0016 9110 7292 du Fonds de Paix Sociale, au profit des organisations syndicales représentées à la sous-commission paritaire, une somme de 145,00 EUR / 12 par travailleur et par mois et, ce, dans les délais suivants :

- le 15 août 2019 pour le 1er semestre 2019
- le 15 février 2020 pour le 2ème semestre 2020
- le 15 août 2020 pour le 1er semestre 2020
- le 15 février 2021 pour le 2ème semestre 2020

Le calcul se fera sur base des effectifs mentionnés à l'O.N.S.S..

En cas de contestation sur le nombre de travailleurs occupés dans une entreprise, une attestation sera demandée à l'O.N.S.S. certifiant le nombre de travailleurs déclarés.

ARTICLE 62

Ce versement est toutefois subordonné à la condition expresse qu'aucun conflit social ne survienne entre le 1er janvier 2019 et le 30 juin 2021 ainsi qu'il est précisé à l'article 63.

ARTICLE 63

Si une grève irrégulière, totale ou partielle était déclenchée, l'employeur concerné par le conflit fera appel aux permanents syndicaux régionaux pour examiner la question de l'irrégularité du conflit. Il sera ensuite le cas échéant, à son initiative et moyennant information préalable adressée par écrit au Fonds de paix sociale et aux organisations de travailleurs représentées en SCP 102.09, dispensé du versement des cotisations au Fonds de paix sociale correspondant à :

- 1 mois de cotisations si le conflit n'excède pas 5 jours ouvrables
- 3 mois de cotisations si le conflit dure plus de 5 jours ouvrables sans excéder 10 jours ouvrables
- 6 mois de cotisations si le conflit dure plus de 10 jours ouvrables

Par grève irrégulière, il y a lieu d'entendre toute grève qui aurait été déclenchée sans que la procédure de conciliation et de paix sociale décrite à l'article 64 ci-dessous ait été respectée ou qui viserait à appuyer une revendication portant sur une matière réglementée par une convention collective nationale, régionale ou d'entreprise.

ARTICLE 64

Tous les partenaires sociaux s'engagent à ne déclencher ni soutenir aucune action de grève, totale ou partielle (actions de perturbation ou de blocage), ou de lock-out, avant écoulement d'un préavis d'action de cinq jours ouvrables qui ne pourra être déposé qu'après épuisement et échec de tous les moyens de concertation et de conciliation définis dans la procédure ci-dessous :

1. Lorsqu'une demande individuelle ou collective ne peut être solutionnée par la voie hiérarchique dans un délai raisonnable accepté de part et d'autre, en regard de la complexité du problème, la délégation syndicale fait appel aux permanents syndicaux pour continuer l'examen de la question en cause sur le plan de l'entreprise.
2. En cas d'échec des négociations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente demande la convocation du bureau permanent de conciliation de la commission paritaire qui devra se réunir dans les sept jours ouvrables suivant la demande.
3. Ce n'est qu'après l'écoulement du délai de sept jours ouvrables sans réunion du bureau de conciliation ou en cas de constat de l'impossibilité de solutionner le conflit au niveau du bureau de conciliation et rédaction d'un procès-verbal de carence que le préavis d'action de cinq jours ouvrables pourra être déposé.

ARTICLE 65

Toute contestation portant sur le caractère irrégulier de la grève (en référence notamment à l'article 64) et, partant, sur l'application de l'article 63 sera, avant toute procédure

judiciaire éventuelle, soumise au Président de 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.

Le Président convoquera un bureau de conciliation au plus tard dans les 30 jours de la réception de ladite contestation. Le bureau de conciliation se prononcera sur le caractère régulier ou non de la grève. La dispense de paiement de cotisations sera suspendue dans l'attente du résultat de la conciliation.

Lorsque le Président constate que les délibérations du bureau régulièrement composé ont abouti à un avis unanime des partenaires, il en informe le Fonds de Paix sociale afin que :

- le paiement des cotisations se poursuive normalement lorsque le caractère irrégulier de la grève n'est pas reconnu ;
- l'employeur soit effectivement dispensé du paiement des cotisations lorsque le caractère irrégulier de la grève est reconnu.

En l'absence d'avis unanime, le Président rédige un compte rendu et recueille les documents présentés par les parties. Dans les 10 jours ouvrables, sur base de ses constatations relatives à l'examen de la demande, il communiquera aux membres du bureau ainsi qu'au Fonds de Paix sociale sa proposition :

- soit l'employeur est dispensé du paiement des cotisations ;
- soit les cotisations sont dues.

Si toutefois les parties concernées arrivent quand-même à trouver un accord sur l'objet de leur différend, cet accord est signalé par écrit au Président de la sous-commission paritaire et au Fonds de Paix sociale, lequel fera alors en sorte que la sanction soit levée.

ARTICLE 66

Les sommes récoltées par le Fonds de Paix Sociale en application des articles 61 à 65 ci-dessus sont versées au plus tard le 31 mars de chaque année par Fediex au Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie des Carrières, qui les répartira entre les organisations syndicales.

A cet effet, les parties donneront mandat à trois personnes représentant de première part la Centrale Générale F.G.T.B., de deuxième part la C.S.C. Bâtiment – Industrie et Energie, et de troisième part Fediex, qui agiront conjointement pour débloquer les sommes disponibles sur le compte du Fonds de Paix Sociale.

CHAPITRE XXIV - CONTESTATIONS

ARTICLE 67

Toute contestation relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective sera soumise par la partie la plus diligente au bureau de conciliation établi au niveau de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XXV - DUREE ET DENONCIATION

ARTICLE 68

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de l'être le 31 décembre 2020, à l'exception

- de l'article 37.1 qui s'appliquera également, dans les limites des possibilités légales, du 1er janvier au 30 juin 2021
- des articles 64, 66 et 69 qui sont conclus pour une durée indéterminée et qui pourront être dénoncés par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie ainsi qu'au Président de la SCP 102.09.

CHAPITRE XXVI - CLAUSES PARTICULIERES

ARTICLE 69

En cas de négociation d'une modalisation complémentaire à un accord sectoriel dans les entreprises dont le salaire horaire brut moyen local est supérieur au salaire pris comme référence pour la négociation sectorielle, le coût de ces modalités ne pourra être supérieur à un pourcentage de ce différentiel égal au coût de l'accord sectoriel exprimé en pour cent diminué des pourcentages cumulés des indexations intervenues à un quelconque moment au cours des deux années civiles précédentes.

Annexe à la CCT du 24 septembre 2019 (art 43)

Barème de remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen de transports privés (au 1^{er} février 2018)

Barème de remboursement des frais de déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen de transports privés (au 1^{er} février 2019)

Bijlage bij de cao van 24 september 2019 (art. 43)

Annexe à la CCT du 24 septembre 2019 (art. 43)

Frais de déplacement domicile-lieu de travail Vervoerskosten woon-werkverkeer Barème Sous-commission paritaire 102.09 au 1 ^{er} février 2018 Barema Paritair subcomité 102.09 op 1 februari 2018
--

Indice-santé lissé 1/2018 Afgevlakte gezondheidsindex 1/2018	103,93	Indice-santé lissé 1/2017 Afgevlakte gezondheidsindex 1/2017	102,05
--	--------	--	--------

Km	EUR	EUR	EUR	EUR	Railflex EUR
Distance/Afstand	Carte train semaine - Intervention hebdomadaire de l'employeur/ Wekelijkse treinkaart - Wekelijkse tegemeetkomin g van de werkgevers	Carte train mensuelle - Intervention mensuelle de l'employeur/ Maandelijkse treinkaart - Maandelijkse tegemeetkomin g van de werkgevers	Carte train 3 mois - Intervention trimestrielle de l'employeur/ Driemaandelijks e treinkaart - Driemaandelijks e tegemeetkomin g van de werkgevers	Carte train annuelle - Intervention annuelle de l'employeur/ Jaarlijkse treinkaart - Jaarlijkse tegemeetkomin g van de werkgevers	Carte train temps partiel - Intervention de l'employeur/ Deeltijdse treinkaart - Deeltijdse tegemeetkomin g van de werkgevers
1	4,84	16,13	45,69	162,43	-
2	5,41	18,04	50,75	179,36	-
3	5,99	19,61	54,70	197,41	6,54
4	6,43	21,44	59,78	214,33	7,55
5	7,00	23,02	65,41	232,36	8,34
6	7,43	24,57	68,80	245,91	9,03
7	7,78	26,18	73,32	261,69	9,71
8	8,23	27,54	76,70	276,36	10,15
9	8,70	29,33	81,22	291,03	10,60
10	9,14	30,46	85,74	305,68	11,05
11	9,71	32,71	90,23	322,61	11,63
12	10,15	33,85	94,75	337,28	11,95
13	10,60	34,98	99,27	355,32	12,52
14	11,05	37,22	103,79	369,99	12,86
15	11,49	38,36	107,16	384,65	13,30
16	12,07	40,05	112,79	401,56	13,65
17	12,52	41,75	116,18	416,24	14,09
18	12,95	42,85	120,69	432,01	14,43
19	13,52	45,14	126,34	448,95	14,89
20	13,98	46,25	129,72	463,60	15,34
21	14,43	47,94	134,25	478,26	15,67
22	14,89	49,63	138,74	495,21	16,13
23	15,45	51,33	143,27	512,12	16,57

24	15,91	52,45	147,76	527,90	16,92
25	16,24	54,70	152,28	543,69	17,25
26	16,92	55,84	156,81	560,63	17,93
27	17,25	57,52	161,31	575,27	18,27
28	17,59	59,78	165,80	591,08	18,61
29	18,27	60,90	169,19	606,89	18,94
30	18,61	62,03	173,71	621,52	19,28
31-33	19,41	65,41	182,73	650,85	20,08
34-36	20,97	69,92	195,14	698,22	21,65
37-39	22,22	74,46	208,67	743,36	22,91
40-42	23,68	78,98	221,08	789,60	24,35
43-45	25,03	83,48	234,62	838,11	25,70
46-48	26,63	87,99	247,03	883,23	26,97
49-51	27,86	93,63	260,56	930,60	28,76
52-54	28,76	97,03	269,60	963,32	29,91
55-57	29,91	99,27	277,48	992,66	31,02
58-60	31,02	102,66	287,65	1027,62	32,14
61-65	32,14	106,03	298,93	1065,96	33,29
66-70	33,85	111,67	313,58	1120,12	35,53
71-75	34,98	117,30	328,24	1170,87	37,79
76-80	37,22	121,83	341,78	1221,64	38,91
81-85	38,36	127,45	357,57	1275,76	41,17
86-90	40,05	133,11	372,24	1327,67	42,85
91-95	41,75	137,63	386,90	1382,94	44,57
96-100	42,85	143,27	400,45	1431,45	46,81
101-105	44,57	148,90	416,24	1485,59	48,51
106-110	46,25	154,54	430,89	1539,72	49,63
111-115	47,94	159,05	445,57	1590,48	51,33
116-120	49,63	164,68	461,36	1649,14	53,03
121-125	50,75	169,19	476,02	1697,64	55,27
126-130	52,45	174,83	490,67	1750,67	56,40
131-135	54,13	180,47	505,35	1805,95	58,65
136-140	55,27	186,13	520,00	1855,58	58,65
141-145	57,52	190,64	533,54	1905,21	60,90
146-150	59,78	197,41	553,87	1978,52	63,16
151-155	59,78	200,79	561,75	2008,98	-
156-160	62,03	205,28	576,42	2058,61	-
161-165	63,16	210,94	591,08	2108,25	-
166-170	64,31	215,46	604,61	2159,01	-
171-175	66,54	221,08	618,16	2208,65	-
176-180	67,69	226,73	632,81	2258,26	-
181-185	69,92	230,11	646,35	2309,03	-
186-190	71,06	235,75	659,89	2358,67	-
191-195	72,20	241,40	674,54	2408,30	-
196-200	74,46	245,91	688,09	2459,04	-

Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.

Ook geldig voor de berekening van de gecombineerde treinkaarten NMBS/De Lijn. De totaalafstand mag niet minder dan 3 km bedragen. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Frais de déplacement domicile-lieu de travail
Vervoerskosten woon-werkverkeer
Barème Sous-commission paritaire 102.09 au 1^{er} février 2019
Barema Paritair subcomité 102.09 op 1 februari 2019

Indice-santé lissé 1/2019 Afgevlakte gezondheidsindex 1/2019	106,25	Indice-santé lissé 1/2018 Afgevlakte gezondheidsindex 1/2018	103,93
--	--------	--	--------

Km	EUR	EUR	EUR	EUR	Railflex EUR
Distance/Afstand	Carte train semaine - Intervention hebdomadaire de l'employeur/ Wekelijkse treinkaart - Wekelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train mensuelle - Intervention mensuelle de l'employeur/ Maandelijkse treinkaart - Maandelijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train 3 mois - Intervention trimestrielle de l'employeur/ Driemaandelijks e treinkaart - Driemaandelijks e tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train annuelle - Intervention annuelle de l'employeur/ Jaarlijkse treinkaart - Jaarlijkse tegemoetkoming van de werkgevers	Carte train temps partiel - Intervention de l'employeur/ Deeltijdse treinkaart - Deeltijdse tegemoetkoming van de werkgevers
1	4,95	16,49	46,71	166,06	-
2	5,53	18,44	51,88	183,36	-
3	6,12	20,05	55,92	201,82	6,69
4	6,57	21,92	61,11	219,11	7,72
5	7,16	23,53	66,87	237,55	8,53
6	7,60	25,12	70,34	251,40	9,23
7	7,95	26,76	74,96	267,53	9,93
8	8,41	28,15	78,41	282,53	10,38
9	8,89	29,98	83,03	297,53	10,84
10	9,34	31,14	87,65	312,50	11,30
11	9,93	33,44	92,24	329,81	11,89
12	10,38	34,61	96,87	344,81	12,22
13	10,84	35,76	101,49	363,25	12,80
14	11,30	38,05	106,11	378,25	13,15
15	11,75	39,22	109,55	393,24	13,60
16	12,34	40,94	115,31	410,52	13,95
17	12,80	42,68	118,77	425,53	14,40
18	13,24	43,81	123,38	441,65	14,75
19	13,82	46,15	129,16	458,97	15,22
20	14,29	47,28	132,62	473,95	15,68
21	14,75	49,01	137,25	488,94	16,02
22	15,22	50,74	141,84	506,26	16,49
23	15,79	52,48	146,47	523,55	16,94
24	16,27	53,62	151,06	539,68	17,30
25	16,60	55,92	155,68	555,83	17,64
26	17,30	57,09	160,31	573,14	18,33
27	17,64	58,80	164,91	588,11	18,68
28	17,98	61,11	169,50	604,27	19,03
29	18,68	62,26	172,97	620,44	19,36
30	19,03	63,41	177,59	635,39	19,71
31-33	19,84	66,87	186,81	665,38	20,53
34-36	21,44	71,48	199,50	713,81	22,13
37-39	22,72	76,12	213,33	759,95	23,42
40-42	24,21	80,74	226,02	807,23	24,89

43-45	25,59	85,34	239,86	856,82	26,27
46-48	27,22	89,95	252,54	902,95	27,57
49-51	28,48	95,72	266,38	951,37	29,40
52-54	29,40	99,20	275,62	984,82	30,58
55-57	30,58	101,49	283,67	1014,82	31,71
58-60	31,71	104,95	294,07	1050,56	32,86
61-65	32,86	108,40	305,60	1089,76	34,03
66-70	34,61	114,16	320,58	1145,12	36,32
71-75	35,76	119,92	335,57	1197,01	38,63
76-80	38,05	124,55	349,41	1248,91	39,78
81-85	39,22	130,30	365,55	1304,24	42,09
86-90	40,94	136,08	380,55	1357,31	43,81
91-95	42,68	140,70	395,54	1413,81	45,56
96-100	43,81	146,47	409,39	1463,40	47,85
101-105	45,56	152,22	425,53	1518,75	49,59
106-110	47,28	157,99	440,51	1574,09	50,74
111-115	49,01	162,60	455,52	1625,98	52,48
116-120	50,74	168,36	471,66	1685,95	54,21
121-125	51,88	172,97	486,65	1735,54	56,50
126-130	53,62	178,73	501,62	1789,75	57,66
131-135	55,34	184,50	516,63	1846,26	59,96
136-140	56,50	190,28	531,61	1897,00	59,96
141-145	58,80	194,90	545,45	1947,74	62,26
146-150	61,11	201,82	566,23	2022,69	64,57
151-155	61,11	205,27	574,29	2053,83	-
156-160	63,41	209,86	589,29	2104,56	-
161-165	64,57	215,65	604,27	2155,31	-
166-170	65,75	220,27	618,11	2207,20	-
171-175	68,03	226,02	631,96	2257,95	-
176-180	69,20	231,79	646,94	2308,67	-
181-185	71,48	235,25	660,78	2360,57	-
186-190	72,65	241,01	674,62	2411,32	-
191-195	73,81	246,79	689,60	2462,06	-
196-200	76,12	251,40	703,45	2513,93	-

Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.

Ook geldig voor de berekening van de gecombineerde treinkaarten NMBS/De Lijn. De totaalafstand mag niet minder dan 3 km bedragen. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

DIMINUTION DE CARRIERE A OCCURRENCE D'UN JOUR PAR SEMAINE OU EQUIVALENT DANS LES REGIMES DE TRAVAIL PAR EQUIPES OU PAR CYCLES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS ET OUVRIERES

DEFINITION DES 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

Convention collective de travail du 29 juin 2011

Champs d'application

Art. 1 - 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.

Objet

Art. 2 - La présente convention a pour objet la mise en œuvre des articles 6 §2 et 9 §2 de la CCT n°77 bis du 19 décembre 2001.

Force obligatoire

Art. 3 - Les parties signataires demandent que la présente convention collective soit rendue obligatoire par arrêté royal dans les meilleurs délais.

Règles d'organisation

a) Règle générale

Art. 4 - Pour l'application de la CCT n° 77 bis - en particulier l'article 15 - et de la présente convention aux entreprises multi-sièges, l'entreprise est définie comme étant le site de production.

b) Règles d'organisation pour le droit à la diminution de carrière d'1/5 pour les ouvriers qui sont occupés en équipes ou en cycles dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus

Art. 5 – Les ouvriers occupés à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus peuvent exercer le droit à la diminution de carrière d'1/5 aux conditions et selon les modalités suivantes :

- l'exercice du droit au crédit-temps par les ouvriers de l'entreprise occupés dans un de ces régimes de travail est limité à un ouvrier par groupe d'équipes se succédant

ou assurant un travail en continu dans un même cycle et pour une même finalité (par ex. extraction, concassage, fours, entretien mécanique, etc...). L'employeur déterminera localement, en concertation avec la délégation syndicale, les groupes d'équipes ci-dessus. Les éventuelles demandes de dérogation seront soumises à la Sous-Commission paritaire par la partie la plus diligente et elles seront examinées par la Sous-Commission paritaire eu égard à la condition précisée ci-dessous. ;

- l'organisation du travail existante doit pouvoir être maintenue. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.

Art. 6 – La répartition des prestations à 4/5^{ème} temps dans le cadre de l'horaire de travail par équipes ou par cycles applicable est définie de commun accord entre l'employeur et le travailleur concerné, dans le respect des conditions ci-dessous :

- la diminution de carrière est prise au minimum par période continue d'une semaine complète ou, lorsque le cycle n'est pas organisé par semaines, par période continue d'une durée correspondant au nombre de jours de repos habituellement prévus dans le cycle
- en cas d'occupation dans un régime d'équipes tournantes, les prestations à effectuer sont réparties de manière équilibrée entre les trois pauses.

Art. 7 – En ce qui concerne les ouvriers occupés dans un régime de travail par équipes non continu, la diminution de carrière d'1/5 peut, moyennant l'accord de l'employeur et le respect de l'article 5 ci-dessus, s'effectuer suivant des règles d'organisation du travail dérogatoires à l'article 6. En cas de désaccord entre l'employeur et le travailleur, ce dernier peut se faire assister par un délégué syndical. A défaut d'accord au niveau de l'entreprise, la règle d'organisation du travail définie à l'article 6 est d'application.

Mise en œuvre

Art. 8 - Le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale est informé périodiquement de l'application du crédit-temps dans l'entreprise.

Art. 9 - Les différentes répartitions des prestations à 4/5^{ème} temps dans le cadre des horaires de travail par équipes ou par cycles sont ajoutées aux horaires prévus au règlement de travail par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, suivant la procédure légale.

Durée de la convention

Art. 10 - La présente convention prend cours le 1^{er} janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties représentées en la présente sous-commission paritaire, moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée à l'autre partie et au président de la

sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillés et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume.

REGIME SECTORIEL SOCIAL DE PENSION COMPLEMENTAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 MAI 2014 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

1. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

- De l'article 72 de la Loi Programme du 27 décembre 2012 (Moniteur Belge du 31 décembre 2012) ;
- De l'article 4 de la Convention Collective de Travail du 19 décembre 2013 conclue au sein de la SCP102.09, enregistrée sous le numéro 120295/CO/102.09.

2. Force obligatoire

Les parties demandent la force obligatoire.

3. Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et à leurs ouvriers, qui ressortissent 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 (SCP102.09).

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et à leurs ouvriers qui, au 1^{er} janvier 2013 ou ultérieurement, ressortissent à la SCP102.09 à la suite d'une modification juridique telle qu'une fusion, une scission ou une reprise.

4. Cotisation ONSS

L'article 72 de la Loi Programme du 27 décembre 2012 stipule que l'organisateur d'un régime de pension sectoriel devient le débiteur de la cotisation spéciale de 8,86 % sur tous les versements effectués à partir du 1^{er} janvier 2014 par les employeurs qui relèvent du secteur d'activité concerné, en vue d'allouer aux membres de leur personnel qui tombent dans ce secteur d'activité, ou à leur(s) ayant(s) droit, des avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'organisateur perçoit de la part des employeurs qui participent au régime sectoriel de pension complémentaire les allocations de pension et la cotisation spéciale de 8,86% calculées sur ces dernières. L'organisateur verse ensuite le produit de la cotisation spéciale de 8,86% à l'ONSS sur une base trimestrielle en fonction de la date et du montant des paiements reçus des employeurs qui participent au régime de pension sectoriel.

L'organisateur délègue, à compter du 1^{er} janvier 2014, cette mission à l'organisme de pension qui gère le régime de pension sectoriel, à savoir la caisse commune Intégrale. En

plus de la perception de la cotisation, cette dernière procèdera aux paiements et déclarations nécessaires à l'ONSS pour compte de l'organisateur.

L'organisateur reste cependant l'unique responsable vis-à-vis de l'ONSS. A compter du 1^{er} trimestre 2014, les employeurs qui participent au régime de pension sectoriel ne doivent donc plus déclarer de cotisation spéciale de 8,86% pour les allocations de pension qu'ils versent dans le cadre du régime de pension sectoriel.

5. Pension complémentaire

En exécution de l'article 4 de la Convention collective de Travail du 19/12/2013 précitée, la contribution des employeurs pour le financement du régime sectoriel de pension est, à partir du 1^{er} janvier 2013, majorée d'un montant fixé à 150 € par an et par ouvrier, la contribution totale étant dès lors fixée à 250 € par an et par ouvrier à partir de cette date.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, la prime est payée au prorata du régime de travail contractuel.

Les règlements annexés à la Convention Collective de Travail du 29/08/2012 instaurant le régime de pension sectoriel social (enregistrée le 29/10/2012 sous le n° 111875) sont adaptés en ce sens et repris en annexes à la présente convention collective de travail.

6. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 mai 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut mettre fin à la présente convention collective de travail moyennant le respect de l'article 10 de la LPC et moyennant un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la SCP102.09.

7. Annexes

Les annexes suivantes font intégralement partie de la présente convention collective de travail :

- Section 1 : règlement de pension
- Section 2 : règlement de solidarité
- Section 3 : règlement financier

REGIME SECTORIEL SOCIAL DE PENSION COMPLEMENTAIRE EN APPLICATION DE LA LOI SUR LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Annexe à la convention collective de travail du 7 mai 2014 conclue en exécution de l'article 4 de la convention collective de travail du 19/12/2013, enregistrée sous le numéro 120295/CO/102.09

SECTION 1 – CONDITIONS PARTICULIERES DU REGLEMENT QUI EXECUTE L'ENGAGEMENT DE PENSION

1. Définitions, but et objet de l'assurance groupe qui exécute le régime de pension sectoriel

1.1. Définitions:

Convention collective de travail sectorielle

Dans le texte qui suit, il faut entendre par « convention collective de travail sectorielle », les conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel social, c'est-à-dire :

- La Convention Collective de Travail du 29 juin 2011 conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomie et des fours à dolomie de tout le territoire du Royaume (SCP102.09), enregistrée sous le numéro 106435/CO/102.09
- La Convention Collective de Travail du 29/08/2012 conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomie et des fours à dolomie de tout le territoire du Royaume (SCP102.09), qui instaure le présent régime de pension sectoriel social
- La Convention Collective de Travail du 19/12/2013 conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomie et des fours à dolomie de tout le territoire du Royaume (SCP102.09)
- La Convention Collective de Travail du 7 mai 2014 conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomie et des fours à dolomie de tout le territoire du Royaume (SCP102.09)
- Toute autre CCT et toute CCT future conclues au sein de la même Sous-Commission Paritaire (SCP102.09) et rendues obligatoires, relatives au présent régime de pension sectoriel social

Assurance de groupe

Dans le texte qui suit, il faut entendre par « assurance de groupe », l'assurance collective qui exécute le régime de pension sectoriel social instauré par la convention collective de travail sectorielle.

Organisateur

L'organisateur est le Fonds 2^e pilier SCP102.09.

Organisme de pension

La compagnie d'assurances qui répond aux critères énoncés à l'article 10 § 1^{er}, 4^o de la LPC et qui est désignée par l'organisateur pour l'exécution de l'engagement de pension.

A la date d'instauration de l'engagement de pension, l'organisateur désigne comme organisme de pension la Caisse Commune d'Assurance « Integrale », ayant son siège social à 4000 Liège, Place Saint-Jacques 11/101, autorisée sous le numéro de code 1530, et connue sous le numéro BCE 0221518504.

Entreprise

Toute entreprise occupant du personnel ouvrier, à laquelle s'applique la convention collective de travail sectorielle.

Engagement de pension

L'engagement de l'organisateur de constituer une pension complémentaire au profit des affiliés et / ou de leurs ayants droit, en exécution de la convention collective de travail sectorielle.

LPC

La Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, 2^e éd., p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003) et ses arrêtés d'exécution.

Affilié

Tout travailleur occupé dans une entreprise sous les liens d'un contrat de travail d'ouvrier, ainsi que tout ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés, conformément au présent règlement de pension.

FSMA

Financial Services and Market Authorities (Autorité des Services et Marchés Financiers).

Sortie

L'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, pour autant que l'affilié n'ait pas conclu un nouveau contrat de travail d'ouvrier avec une entreprise qui tombe sous le champ d'application du même régime de pension que celui de son ancien employeur.

Les termes utilisés dans le présent règlement de pension et qui n'auraient pas été repris dans la liste ci-avant doivent être interprétés au sens de la LPC.

Au présent règlement de pension sont indissociablement liés :

- le règlement de solidarité dont les conditions particulières sont décrites en section 2 et le règlement financier décrit en section 3.

La résiliation du règlement de pension, quelle qu'en soit la raison, entraîne la résiliation du règlement de solidarité et du règlement financier.

1.2. But et objet de l'engagement de pension

Le but de l'engagement de pension est de garantir, en dehors des obligations légales en matière de pensions et en supplément de celles-ci :

- à l'affilié lui-même, un capital qui peut être converti en rente de retraite viagère, s'il est en vie à l'âge terme
- aux bénéficiaires prévus dans le présent règlement, un capital qui peut être converti en une rente de survie viagère, en cas de décès de l'affilié avant l'âge terme

L'engagement de pension est de type contributions définies sans garantie du rendement de l'organisateur, sans préjudice du rendement minimal prévu par la LPC ni du rendement minimal garanti par l'organisme de pension.

1.3. Prise d'effet

A partir du 1^{er} janvier 2013, le règlement du 29/08/2012 est adapté et l'assurance de groupe est régie par le présent règlement.

Les droits acquis des affiliés qui ont quitté le secteur avant l'entrée en vigueur du présent règlement et / ou leurs ayants droit restent soumis aux dispositions du règlement précédent..

2. Affiliation

Tout travailleur engagé sous les liens d'un contrat de travail d'ouvrier, au service de l'entreprise au 1^{er} janvier 2013 ou embauché par l'entreprise après le 1^{er} janvier 2013, est obligatoirement affilié à l'assurance groupe.

Sont exclus, les travailleurs engagés sous contrat d'étudiant, d'intérimaire ou sous contrat PFI (plan-formation-insertion).

Tout travailleur en service et qui satisfaisait aux conditions d'affiliation à la date de prise d'effet du présent règlement, reste affilié.

3. Prestations et cotisations de pension

3.1. Prestations

Les prestations « vie » et « décès » sont financées pour chaque affilié par une cotisation de pension à charge de l'entreprise.

Elle est due pour chaque affilié présent à la DIMONA de l'employeur au 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier de chaque année mais au plus tôt le 1^{er} janvier 2013.

Elle alimente un contrat individuel souscrit par l'organisme de pension au profit de l'affilié.

3.2. Adaptation annuelle des contrats

Les contrats et les primes sont adaptés chaque année, en date du 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier.

4. Cotisations de pension

4.1. Cotisations de pension annuelles

Les cotisations de pension définies au règlement financier constituent des primes uniques payables annuellement au premier jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier de l'année de référence.

Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions prévues dans le règlement financier annexe à la CCT du 7 mai 2014.

4.2. Dispositions communes

Les taxes et cotisations sociales éventuelles sont à charge de l'entreprise et viennent en sus des cotisations définies ci-avant.

La cotisation spéciale de sécurité sociale, due sur les cotisations patronales relatives à la pension complémentaire, est versée conformément aux dispositions arrêtées par les parties, en exécution de la CCT du 7 mai 2014.

5. Age terme

L'âge terme, auquel le capital est exigible en cas de vie, est fixé au premier jour du mois qui suit le 65ème anniversaire de l'affilié.

5.2. Liquidation anticipée

Tant que l'affilié reste au service de l'entreprise, il ne peut racheter son contrat.

En cas de sortie, il pourra obtenir le rachat de son contrat individuel mais au plus tôt à partir de l'âge permis par ou en exécution de la LPC (soit 60 ans à la date de signature de la CCT du 7 mai 2014).

6. Technique d'assurance

La technique d'assurance utilisée pour financer les prestations en cas de vie à l'âge terme, est de type Capital Différé avec Remboursement de la Réserve en cas de décès avant l'âge terme (CDARR), à primes uniques successives.

7. Divers

7.1. Informations à transmettre par l'entreprise

A chaque date d'adaptation annuelle des contrats, l'entreprise communique à l'organisme de pension les éléments nécessaires à la gestion des contrats des affiliés, selon les modalités prévues à l'article 14.1 des conditions générales.

En outre, chaque année au 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier, l'entreprise communique à l'organisme de pension la liste de tous les affiliés présents à la DIMONA à cette date, ainsi que :

- le taux d'occupation de ces affiliés
- les informations qui sont nécessaires à la gestion de l'engagement de pension

Au moment de la rupture du contrat de travail, l'entreprise communique à l'organisme de pension la survenance de cet événement.

Si l'affilié n'est pas réengagé par une entreprise avant le 1^{er} jour ouvrable de janvier qui suit la rupture du contrat de travail, il y a sortie et l'organisme de pension informe l'affilié des différentes possibilités qu'il a par rapport à ses réserves constituées conformément aux dispositions de la LPC.

7.2. Non-communication des données

L'organisme de pension couvre l'affilié sur la base des données qui ont été transmises par l'entreprise et l'affilié, lesquels sont responsables de la précision des renseignements.

L'entreprise et l'affilié sont responsables des conséquences qui résultent de la transmission à l'organisme de pension de renseignements imprécis, incomplets, inexacts ou tardifs.

Si l'affilié est à l'origine d'une demande de modification ou de correction, ce dernier doit y ajouter une copie de sa carte d'identité.

7.3. Conséquences du non-paiement de la cotisation de pension

La procédure suivante est d'application en cas de non-paiement des cotisations de pension à la date prévue.

- en cas de non-paiement dans les 30 jours suivant la date à laquelle les primes sont dues, l'organisme de pension enverra un rappel à l'entreprise au moyen d'une simple lettre. L'organisme de pension fera part de cette situation à l'organisateur
- en cas de non-paiement dans les 60 jours suivant la date à laquelle les primes sont dues, l'entreprise sera mise en demeure de paiement par l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée. Ce dernier en fera part à l'organisateur qui en informera à son tour le Président de la SCP102.09. La mise en demeure rappellera la date d'échéance des primes et précisera qu'à défaut de paiement dans un délai de 30 jours à compter du lendemain du dépôt de la lettre recommandée à la poste, il sera mis un terme à l'assurance de groupe. Si les primes impayées ne sont pas apurées durant ce délai, elles seront prélevées du fonds de financement, pour autant que les avoirs du fonds le permettent
- en cas de non-paiement dans les 90 jours suivant la date à laquelle les primes sont dues, l'entreprise et l'organisateur seront informés par l'organisme de pension que les contrats des affiliés seront réduits endéans les trois semaines, sur la base des cotisations effectivement payées ; Au même moment, l'organisme de pension informera chaque affilié de cette situation par simple lettre à son domicile

La mise en demeure adressée à l'entreprise entraîne la prise en compte d'un intérêt de retard au taux légal sans que ce dernier ne puisse être inférieur au taux minimum garanti par l'article 24 de la LPC.

Cet intérêt de retard est calculé sur l'arriéré de paiement des cotisations, en regard du nombre de jours de retard, une année étant supposée compter 365 jours.

Conformément à l'article 4.2 du présent règlement, la cotisation spéciale de 8,86% due sur toute prime reçue, conforme ou non, est versée par Intégrale en priorité à l'ONSS.

La mise en réduction des contrats ne dispense en aucun cas l'entreprise du paiement des arriérés et des intérêts de retard.

En cas de paiement par l'entreprise des arriérés et des intérêts de retard, les contrats sont réactivés par l'organisme de pension avec effet rétroactif à la date de mise en réduction.

7.4. Devoir d'information

Le texte du règlement de pension est disponible sur le site web de l'organisme de pension (www.integrale.be), rubrique « Secteurs / SCP102.09 ».

7.5. Droits acquis de l'affilié sur les réserves

Les réserves qui sont constituées sur les contrats individuels, en ce compris les participations bénéficiaires éventuelles octroyées par l'organisme de pension, sont propriété de l'affilié avec effet immédiat.

Si le montant des réserves constituées lors de la sortie d'un affilié est inférieur à celui des réserves acquises tel qu'il résulte de la LPC, l'entreprise occupant cet affilié juste au moment de la sortie devra en apurer la différence.

Si l'entreprise ne donne aucune suite à cette obligation, l'affilié lui-même pourra se retourner contre l'entreprise. L'organisme de pension ne peut en aucun cas être tenu d'apurer cette insuffisance en lieu et place de l'entreprise.

8. Conditions générales

Les conditions générales de l'assurance de groupe qui exécute le présent régime de pension sectoriel – version CG102.09 / 2012 – sont applicables.

Les conditions particulières du règlement de pension prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

En cas de divergence, seule la version française des conditions générales et particulières sera considérée comme juridiquement valable.

SECTION 2 – CONDITIONS PARTICULIERES DU REGLEMENT QUI EXECUTE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

1. Définitions, but et objet de l'assurance groupe qui exécute l'engagement de solidarité

1.1. Définitions

Sauf les définitions reprises ci-après, les termes ont la même signification que celle retenue dans le règlement qui exécute l'engagement de pension.

Organisme de solidarité

La compagnie d'assurances qui répond aux critères énoncés à l'article 10 § 1^{er}, 4^o de la LPC et qui est désignée par l'organisateur pour l'exécution de l'engagement de solidarité.

A la date d'instauration de l'engagement de solidarité, l'organisateur désigne comme organisme de solidarité la Caisse Commune d'Assurance « Intégrale », ayant son siège social à 4000 Liège, Place Saint-Jacques 11/101, autorisée sous le numéro de code 1530, et connue sous le numéro BCE 0221518504.

Engagement de solidarité

L'engagement de l'organisateur de constituer une prestation de solidarité au profit des affiliés, en exécution de la convention collective de travail sectorielle.

Arrêté de solidarité

Arrêté Royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaire sociaux .

Arrêté de financement

Arrêté Royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité.

Le présent règlement est indissociablement lié au règlement de pension. La résiliation du règlement de pension entraîne la résiliation du présent règlement de solidarité.

1.2. But et objet de l'engagement de solidarité

Le but de l'engagement de solidarité est de garantir, en dehors des obligations légales et en supplément de celles-ci, une prestation de solidarité en faveur de l'affilié qui remplit les conditions d'octroi de cette prestation, selon les modalités décrites à l'article 3.1 du présent engagement de solidarité.

1.3. Prise d'effet

Le présent règlement de solidarité prend effet en même temps que le règlement de pension.

2. Affiliation

Les membres du personnel de l'entreprise, qui sont affiliés conformément aux dispositions du règlement de pension, sont automatiquement affiliés au présent règlement de solidarité.

3. Prestations de solidarité

3.1 Prestations

En application de l'article 43 §1 de la LPC, tel que mis en œuvre par l'arrêté de solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but d'octroyer les prestations de solidarité suivantes :

3.1.1 Le financement de la constitution de la pension complémentaire de retraite pendant les périodes de chômage temporaire, au sens des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

3.1.2 Le financement de la constitution de la pension complémentaire de retraite pendant les périodes indemnisées d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident du travail

3.1.3 L'augmentation des rentes de retraite ou de survie en cours

3.2. Financement

Les prestations de solidarité sont financées pour chaque affilié par une cotisation à charge de l'entreprise. Cette cotisation est définie dans le règlement financier annexé à la CCT du 7 mai 2014.

L'organisme de solidarité qui perçoit ces cotisations souscrit un engagement de moyens. L'engagement de solidarité est financé en tenant compte des obligations prévues dans l'arrêté de financement.

En cas de déficit, tel que visé à l'article 6 de l'arrêté de financement, le fonds de solidarité soumet, dans les trois mois, un plan contenant les mesures pour remédier à cette situation à la FSMA.

En cas d'échec de ce plan, l'organisateur décidera soit de la modification des prestations de solidarité, soit du relèvement des cotisations de solidarité ou d'une combinaison de ceux-ci, soit de la liquidation du fonds de solidarité.

Dans cette dernière éventualité, les modalités de liquidation sont les modalités prévues à l'article 21 des conditions générales.

4. Cotisations

Les cotisations relatives à l'engagement de solidarité sont payables annuellement, chaque 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier et pour l'année en cours, en même temps et selon les mêmes conditions et modalités que les cotisations relatives à l'engagement de pension.

Les cotisations relatives à l'engagement de solidarité alimentent le fonds de solidarité de l'organisateur. Le fonctionnement du fonds de solidarité est décrit à l'article 6 du présent règlement de solidarité.

5. Age terme

L'âge terme au sens du présent règlement de solidarité, est fixé au premier jour du mois qui suit le 65ème anniversaire de l'affilié.

6. Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité d'où les prestations de solidarité sont puisées est un système de réserve collective géré conformément aux objectifs et dispositions définis dans le présent règlement.

Le fonds de solidarité appartient à l'ensemble des affiliés.

Si, pour l'une ou l'autre raison, une entreprise ou un affilié cesse de faire partie du champ d'application du présent règlement de solidarité, il ne peut d'aucune manière prétendre aux avoirs du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité et les prestations de solidarité sont gérés conformément aux dispositions de la législation en vigueur en la matière (arrêté de solidarité et arrêté de financement). Pour ce faire, l'organisme de solidarité gèrera les comptes du fonds de solidarité séparément des autres activités.

Les revenus des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer :

- des cotisations de solidarité versées en exécution du présent règlement de solidarité
- d'éventuelles autres sommes versées directement par l'organisateur ou, sur demande de ce dernier, par les entreprises
- des rendements financiers du fonds de solidarité

Les dépenses des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer :

- des paiements des prestations de solidarité déterminées dans le présent règlement
- des frais et coûts de gestion de l'engagement de solidarité
- des provisions pour prestations en cours de paiement, pour fluctuation des risques et de vieillissement

A la fin de chaque année comptable, l'organisme de solidarité dresse un compte de résultat ainsi qu'un bilan de l'actif et du passif du fonds de solidarité et envoie ces pièces à la FSMA dans le mois suivant leur approbation.

En cas d'abrogation de l'engagement de solidarité, les avoirs restants du fonds de solidarité, après déduction des provisions pour les prestations de solidarité en cours de règlement et pour frais à prévoir, liés à la liquidation du fonds de solidarité, ne pourront en aucun cas être reversés à l'organisateur ou aux entreprises.

Ils seront attribués à titre de cotisation exceptionnelle sur les contrats de pension, au profit de tous les affiliés qui, au moment de l'abrogation du régime de pension sectoriel social, répondent toujours aux conditions d'affiliation.

Cette cotisation exceptionnelle sera calculée pour chaque affilié proportionnellement à la réserve acquise qui se rapporte exclusivement au présent plan sectoriel, éventuellement

complétée à concurrence des montants minima garantis en application de l'article 24, § 2 de la LPC, dont il dispose selon le règlement de pension.

Au cas où il n'y aurait pas de surplus, mais que les avoirs restants sont suffisants pour le paiement des prestations de solidarité en cours de règlement, celles-ci seront exécutées même s'il ne reste pas suffisamment d'avoirs pour couvrir les frais à prévoir.

Si les avoirs restants sont insuffisants pour exécuter les prestations en cours de règlement, celles-ci seront réduites au prorata.

Dans les deux derniers cas, l'organisateur prendra en charge soit le solde des frais, soit la totalité des frais liés à la liquidation du fonds de solidarité.

7. Divers

7.1. Informations à transmettre par l'entreprise

L'entreprise communique à l'organisme de solidarité les éléments nécessaires à la gestion de l'engagement de solidarité, en même temps que les éléments nécessaires à l'engagement de pension.

7.2. Non-communication des données

L'organisme de solidarité couvre l'affilié sur la base des données qui ont été transmises par l'entreprise et l'affilié, lesquels sont responsables de la précision des renseignements.

L'entreprise et l'affilié sont responsables des conséquences qui résultent de la transmission à l'organisme de solidarité de renseignements imprécis, incomplets, inexacts ou tardifs.

Si l'affilié est à l'origine d'une demande de modification ou de correction, ce dernier doit y ajouter une copie de sa carte d'identité.

7.3. Conséquences du non-paiement de la cotisation de solidarité

La procédure, en cas de non-paiement par une entreprise de la cotisation de solidarité dont elle est redevable, est identique à celle prévue au règlement de pension.

7.4. Devoir d'information

Le texte du règlement de solidarité est disponible sur le site web de l'organisme de solidarité (www.integrale.be), rubrique « Secteurs / CP102.09 ».

Les prestations de solidarité sont attribuées lorsque la déclaration relative à ces prestations est complète et qu'il en ressort que les conditions pour l'obtention de ces prestations sont remplies. Des déclarations tardives ne peuvent pas être exécutées avec effet rétroactif.

7.5. Droits acquis de l'affilié sur les réserves

L'engagement de solidarité n'est à aucun moment constitutif de droits acquis, de réserves acquises ou de prestations acquises.

8. Conditions générales

Les conditions générales de l'assurance de groupe qui exécute un régime de pension sectoriel – version CG102.09 / 2012 – sont applicables.

Les conditions particulières du règlement de solidarité prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

En cas de divergence, seule la version française des conditions générales et particulières sera considérée comme juridiquement valable.

SECTION 3 – REGLEMENT FINANCIER RELATIF AU PLAN SECTORIEL SOCIAL DE LA SCP102.09

1. Objet

Le présent règlement financier fixe les règles et modalités de financement du régime de pension complémentaire social de la SCP102.09 à compter du 1^{er} janvier 2013, en exécution de la CCT du 7 mai 2014.

Le présent règlement financier est indissociablement lié au règlement de pension et au règlement de solidarité qui figurent en annexe de la CCT du 7 mai 2014. La résiliation du règlement de pension entraîne automatiquement la résiliation des autres règlements.

2. Prise de cours

Le présent règlement financier prend effet en même temps que le règlement de pension annexé à la CCT du 7 mai 2014.

3. Cotisations

Les cotisations pour le financement du régime de pension sectoriel social s'élèvent aux montants cités ci-après et sont applicables à tout affilié, selon les modalités et conditions prévues au règlement de pension et au règlement de solidarité.

Les cotisations s'entendent pour une occupation à temps plein : en cas d'occupation à temps partiel, un prorata est appliqué par rapport à une occupation à temps plein.

Ces cotisations sont payées le 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier de chaque année sur base du taux d'occupation à cette même date.

Les cotisations de rattrapage dues pour l'année 2013 seront exceptionnellement payées le 1^{er} février 2014, majorées d'un intérêt de 2,25% en base annuelle, calculé depuis la date d'échéance jusqu'à la date de versement effectif.

Les cotisations pour les engagements de pension et de solidarité contiennent tous les frais administratifs et de gestion imputés par l'organisme de pension et l'organisme de solidarité, de 1% des cotisations à la prise d'effet du règlement de pension sectoriel.

Si les frais administratifs et de gestion sont adaptés, les cotisations doivent l'être de manière à maintenir en faveur des affiliés les mêmes cotisations nettes de frais.

Aperçu des cotisations

Au 1^{er} janvier 2013 : cotisations annuelles :

- Cotisation pour l'engagement de pension : 101,01 €
- Cotisation pour l'engagement de solidarité : 4,44 €
- Cotisation à percevoir par l'ONSS : 8,95 €

Au 1^{er} janvier 2013 : cotisations de rattrapage :

- Cotisation pour l'engagement de pension : 155,21 €
- Cotisation pour l'engagement de solidarité : 6,83 €
- Cotisation pour l'ONSS : 13,75 €

A partir du 1^{er} janvier 2014 :

- Cotisation pour l'engagement de pension : 252,53 €
- Cotisation pour l'engagement de solidarité : 11,11 €
- Cotisation pour l'ONSS : 22,37 €

4. Dispositions diverses

Le texte du règlement financier est disponible sur le site web de l'organisme de pension et de l'organisme de solidarité (www.integrale.be), rubrique « secteurs / scp102.09 ».

5. Conditions générales

Les conditions générales de l'assurance groupe qui exécute un régime de pension sectoriel – version CG102.09 / 2012 – sont applicables. Les conditions particulières du règlement financier prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

en cas de divergence, seule la version française des conditions générales et particulières sera considérée comme juridiquement valable.

CONDITIONS GENERALES DE L'ASSURANCE GROUPE QUI EXECUTE LE REGIME DE PENSION SECTORIEL DE LA SCP102.09

VERSION CG102.09 / 2012

1. Définitions

Age terme

Le moment prévu dans le règlement où l'affilié atteint l'âge auquel il peut toucher les prestations assurées en cas de vie.

Affilié

La personne qui participe au régime de pension sectoriel et qui remplit les conditions d'affiliation telles que définies dans les conditions particulières, et sur la tête de laquelle repose le risque de survenance de l'événement assuré.

Arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés et aux dirigeants d'entreprises

L'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'article 32, alinéa 1^{er}, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

Bénéficiaire

La personne en faveur de laquelle est stipulée la prestation d'assurance.

Autorité des services et marchés financiers

L'établissement public chargé du contrôle unique du secteur financier belge (y compris celui des assurances). En abrégé : FSMA

Convention

Le contrat conclu entre l'organisateur et Integrale en vertu duquel la gestion administrative et financière ainsi que la couverture des risques du régime de pension sectoriel sont confiées à Integrale.

Entreprise

L'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, qui fait exécuter le régime de pension sectoriel par Integrale.

Integrale

Caisse commune d'Assurances, chargée de l'exécution du régime de pension sectoriel, dont le siège est situé à 4000 Liège, place Saint-Jacques 11/101, agréée sous le code administratif 1530 pour pratiquer des assurances sur la vie (arrêté royal du 10 novembre

1997).

Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Organisateur

La personne morale, composée paritairement, désignée via une convention collective de travail par les organisations représentatives d'une commission ou sous-commission paritaire, constituée en vertu du chapitre III de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui confie l'exécution du régime de pension sectoriel à Integrale.

Prestations acquises

Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre, conformément au règlement de pension, si, au moment de sa sortie, il laisse les réserves acquises chez Integrale.

Prime

La rémunération qu'Integrale demande en contrepartie de ses engagements.

Règlement

Le règlement de pension où sont stipulés les droits et obligations de l'organisateur, de l'entreprise, des affiliés et des bénéficiaires, ainsi que les conditions d'affiliation et les règles relatives à l'exécution du régime de pension sectoriel.

Les conditions particulières prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment déterminé, conformément au règlement de pension.

2. Entrée en vigueur de l'assurance groupe et du contrat individuel de l'affilié

2.1. Entrée en vigueur de l'assurance groupe

L'assurance de groupe prend cours à la date prévue dans la convention et le règlement entre l'organisateur et Integrale, pour autant que la convention et le règlement aient été signés par les deux parties.

L'organisateur peut résilier la convention par lettre recommandée ou par simple lettre avec accusé de réception, dans un délai de 30 jours suivant la signature de la convention. Dans cette hypothèse, Integrale rembourse les primes versées, après déduction des primes qui ont été nécessaires à la couverture du risque de décès des affiliés pendant la période déjà écoulée.

2.2 Entrée en vigueur du contrat individuel de l'affilié

Le contrat individuel de l'affilié prend cours après l'entrée en vigueur de l'assurance de groupe, à partir du moment où les conditions d'affiliation établies dans le règlement sont remplies et où Integrale a reçu toutes les informations nécessaires à la couverture des risques de l'assurance.

Par affilié, un seul contrat individuel est souscrit en exécution du régime de pension sectoriel, durant toute sa carrière, à moins :

- qu'il ne soit simultanément au service de plusieurs entreprises qui font exécuter le régime de pension géré par Integrale
- qu'il ne soit à nouveau affilié après avoir obtenu la liquidation d'une prestation assurée sur la base de ce règlement
- qu'il n'ait transféré une réserve comme le prévoit l'article 13

3. Incontestabilité de l'assurance groupe et du contrat individuel

Integrale couvre l'affilié sur la base des données qui ont été transmises par l'entreprise et l'affilié lui-même, lesquels sont responsables de la précision des renseignements.

A dater de l'entrée en vigueur du contrat individuel, celui-ci est incontestable, sauf si l'entreprise ou l'affilié ont volontairement caché des informations, ou ont volontairement transmis des informations incorrectes. Dans cette hypothèse, Integrale se réserve le droit d'annuler le contrat et de conserver les primes qui ont été payées jusqu'au moment où elle a eu connaissance que les données ont été volontairement cachées ou transmises de manière erronée.

Lorsque la date de naissance et/ou le sexe ont été communiqués de manière incorrecte, les prestations peuvent être adaptées pour tenir compte de l'âge et/ou du sexe qui auraient dû être pris en considération.

4. Etendue de l'assurance groupe et formalités médicales

4.1 Etendue territoriale

L'assurance groupe est applicable dans le monde entier.

4.2 Formalités médicales

Aucune formalité médicale n'est requise.

5. Risques exclus

Il n'y a pas de risque exclu.

Sauf dans les cas autorisés par la loi, si le décès de l'affilié est provoqué volontairement par un bénéficiaire, ou avec sa participation ou à son instigation, le capital en cas de décès avant l'âge terme est versé à un autre bénéficiaire selon l'ordre prévu à l'article 7.

6. Tarifs

Integrale applique à tous ses affiliés les tarifs qui sont soumis à son actuaire désigné et qui sont communiqués à la FSMA.

En cas de modification des tarifs, toute nouvelle affiliation, toute modification des valeurs assurées, toute adaptation des capitaux ou rentes et toute nouvelle rente constituée seront calculées au moyen du nouveau tarif.

7. Bénéficiaires de l'assurance groupe

7.1 Le bénéficiaire de la prestation assurée à l'âge terme

Lorsque l'affilié est en vie à l'âge terme, le capital vie lui est versé.

7.2 Le bénéficiaire de la prestation assurée en cas de décès avant l'âge terme

Lorsque l'affilié décède avant l'âge terme, le capital décès est versé, par ordre de priorité, au(x) bénéficiaire(s) suivant(s) :

1. le conjoint de l'affilié, non séparé de corps ou de fait, ni en instance de séparation ou de divorce
2. à défaut, le cohabitant légal de l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code civil pour autant que le mariage soit possible avec cette personne
3. à défaut, les enfants de l'affilié, légitimes, adoptifs ou naturels reconnus, ou, par représentation, leurs descendants
4. à défaut, la personne désignée par envoi recommandé à la poste par l'affilié, la date de la dernière lettre étant celle à prendre en considération
5. à défaut, les parents de l'affilié ; en cas de décès antérieur d'un des parents, le capital revient au survivant.
6. à défaut, les frères et sœurs de l'affilié, ou, par représentation, leurs enfants
7. à défaut, le fonds de financement

Pour l'application du présent article, les conjoints sont séparés de fait lorsqu'il ressort des registres de la population qu'ils n'ont pas la même résidence.

Le respect des limites légales précitées n'est pas contrôlé par Integrale. Toute conséquence du non-respect de ces limites sera supportée par l'affilié et son patrimoine.

S'il y a plusieurs bénéficiaires, le capital décès sera réparti entre eux par parts égales, à moins que le document de désignation bénéficiaire n'en précise les parts respectives.

En cas de décès de l'affilié et d'un bénéficiaire sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le capital décès sera attribué au(x) bénéficiaire(s) subsidiaire(s).

En cas d'acceptation bénéficiaire, les droits qui découlent du régime de pension sectoriel vis-à-vis de l'affilié ne peuvent être exercés qu'avec l'accord du bénéficiaire qui a accepté.

Une telle acceptation ne peut être supprimée qu'avec l'accord du bénéficiaire qui a accepté. L'acceptation ou la suppression est constatée dans un avenant daté et signé par l'affilié, le bénéficiaire concerné, l'entreprise et Integrale.

8. Prorogation de l'âge terme

Lorsque l'affilié retarde la prise de la pension légale et reste en service auprès de l'entreprise au-delà de l'âge terme, l'engagement de pension et / ou de solidarité se poursuit et l'âge terme qui est utilisé pour le contrat est à chaque fois prolongé d'un an.

L'affilié pourra obtenir le paiement de la prestation en cas de vie au plus tôt à la date effective de la fin de son contrat de travail.

9. Liquidation des prestations

L'affilié ou le(s) bénéficiaire(s) est supposé opter pour la liquidation des prestations assurées sous forme de capital.

Le(s) bénéficiaire(s) peut demander que le capital qui lui est dévolu soit transformé en rente viagère.

Le choix du mode de liquidation en rente devra être notifié à Integrale par un écrit daté et signé par le bénéficiaire, au plus tard un mois avant la date de prise de cours des prestations.

Il peut s'agir – suivant le choix du bénéficiaire – d'une rente viagère payée uniquement à lui-même, ou d'une rente viagère qui, en cas de décès du bénéficiaire, est réversible en faveur du conjoint survivant ou du cohabitant légal. La rente peut être indexée. Lors de la conversion en rente, Integrale appliquera les tarifs en vigueur à ce moment, en tenant compte de l'âge du bénéficiaire, de l'éventuel pourcentage de réversibilité et de l'indexation.

Les rentes sont payables par fractions mensuelles, à la fin de chaque mois, jusque et y compris la dernière échéance précédant le décès du bénéficiaire.

Lorsque le montant annuel de la rente est compris entre € 300 et € 750, les rentes sont payées par quarts trimestriels égaux, à la fin de chaque trimestre.

Lorsque le montant annuel de la rente est inférieur ou égal à € 299,99, la rente est d'office payée en capital. Integrale est libérée de ce fait de toute obligation.

Les montants prévus aux deux alinéas qui précèdent sont rattachés à l'indice-pivot 103,14 (base 1996) au 1^{er} janvier 2000. Ils sont indexés annuellement au 1^{er} janvier en fonction de l'indice-pivot atteint au mois de décembre qui précède, par la moyenne arithmétique de l'indice santé des prix à la consommation des quatre derniers mois.

10. Formalités à accomplir lors de la liquidation des contrats

A la liquidation des contrats ainsi qu'en cas de rachat, les documents suivants seront remis à Integrale.

En cas de vie de l'affilié :

- un formulaire de liquidation dont le modèle est établi par Integrale, dûment complété et signé par l'affilié ou son représentant légal
- une copie recto verso de la carte d'identité de l'affilié
- tout autre document qu'Integrale estime nécessaire pour pouvoir donner suite à la liquidation

En cas de décès de l'affilié :

- un extrait d'acte de décès de l'affilié, à obtenir auprès de l'administration communale
- un formulaire dont le modèle est établi par Integrale, dûment complété et signé par le(s) bénéficiaire(s), ou par leur(s) représentant(s) légal(aux)
- une preuve de la désignation bénéficiaire
- une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s)
- tout autre document qu'Integrale estime nécessaire pour pouvoir donner suite à la liquidation

Dans tous les cas, le formulaire de liquidation vaut décharge pour la partie de capital revenant à chaque bénéficiaire.

Integrale pourra exiger tout autre document lui permettant de vérifier l'identité du bénéficiaire.

11. Droits acquis de l'affilié sur les réserves

Les réserves qui sont constituées sur les contrats individuels, en ce compris les participations bénéficiaires octroyées par Integrale, sont propriété de l'affilié avec effet immédiat.

Aussi longtemps qu'il est au service d'une entreprise appartenant au secteur auquel s'applique le règlement, l'affilié ne peut obtenir la liquidation des réserves constituées, ni en céder le bénéfice ou le mettre en gage. En toute hypothèse, la liquidation ne peut être effectuée qu'à partir du moment où l'affilié a atteint l'âge de 60 ans.

Les avances sur contrat ne sont pas autorisées.

12. L'affilié quitte l'entreprise avant le terme de son contrat

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail de l'affilié et que celui-ci rejoint immédiatement une entreprise appartenant au secteur auquel s'applique le règlement et qui fait exécuter le régime de pension sectoriel géré par Integrale, l'affilié continue à participer au régime de pension sectoriel s'il remplit les conditions d'affiliation, la nouvelle entreprise prenant

le financement des primes en charge. Les possibilités dont question ci-dessous ne sont dès lors pas d'application.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail de l'affilié et que celui-ci ne rejoint pas immédiatement une entreprise appartenant au secteur auquel s'applique le règlement, la couverture du capital décès est adaptée à partir du premier jour du mois qui suit cette fin.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail de l'affilié autrement que par décès ou l'arrivée de l'âge terme et que l'affilié ne rejoint pas immédiatement une entreprise appartenant au secteur auquel s'applique le règlement, l'affilié a le choix entre les possibilités suivantes :

- a. soit laisser la réserve acquise sans modification de l'engagement de pension auprès d'Integrale qui continuera à faire participer le contrat aux résultats d'Integrale, et recevoir un capital ou une rente au terme du contrat ou en cas de décès
- b. soit transférer la réserve acquise au sein d'une structure d'accueil spécialement constituée à cet effet auprès d'Integrale en vertu du présent règlement dont les dispositions lui sont applicables et demander l'affectation à une autre combinaison d'assurance dans laquelle le contrat continue à participer aux résultats d'Integrale :
 - une assurance de type mixte de capitaux 10/10, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal au capital décès
 - une assurance de type mixte de capitaux 10/15, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 1,5 fois le capital décès
 - une assurance de type mixte de capitaux 10/20, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2 fois le capital décès
 - une assurance de type mixte de capitaux 10/25, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2,5 fois le capital décès
 - une assurance qui prévoit le remboursement de la réserve constituée en cas de décès avant l'âge terme, le solde étant utilisé pour la constitution d'un capital en cas de vie à l'âge terme
- c. soit transférer la réserve acquise auprès de l'organisme de pension du nouvel employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur
- d. soit transférer la réserve acquise auprès d'un autre organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés et aux dirigeants d'entreprises

L'entreprise informera Integrale dès que le contrat de travail expire et au plus tard à la prochaine date prévue pour la communication annuelle des informations. Pendant la période de douze mois qui suit la sortie de service, l'affilié peut toutefois lui-même communiquer sa sortie à Integrale. La notification sera faite par écrit ou par voie électronique. L'entreprise communiquera dans le même temps les derniers éléments nécessaires à la détermination des réserves acquises.

Endéans les trente jours qui suivent la sortie et pour autant qu'elle soit en possession des derniers éléments nécessaires à la détermination des réserves acquises, Integrale communiquera, à l'affilié sorti la prestation acquise et la réserve correspondante, ainsi que les différentes possibilités de choix explicitées ci-dessus. L'affilié a trente jours pour communiquer sa décision à l'entreprise quant à l'affectation des réserves acquises.

Si l'affilié ne fait aucun choix explicite dans le délai de trente jours, l'affilié est présumé avoir opté pour le maintien de ses réserves auprès d'Integrale sans modification de l'engagement de pension (cf. point a. supra).

13. Transfert de réserves d'un autre organisme de pension

Sans préjudice des dispositions applicables à l'article qui précède, l'affilié peut, en tout temps, transférer, au sein d'une structure d'accueil auprès d'Integrale, la réserve acquise constituée auprès d'un organisme de pension dans le cadre d'une activité professionnelle antérieure.

Cette réserve sera, au choix de l'intéressé, affectée à l'une des combinaisons d'assurance suivantes :

- une assurance de type mixte de capitaux 10/10, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal au capital décès
- une assurance de type mixte de capitaux 10/15, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 1,5 fois le capital décès
- une assurance de type mixte de capitaux 10/20, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2 fois le capital décès
- une assurance de type mixte de capitaux 10/25, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2,5 fois le capital décès
- une assurance qui prévoit le remboursement de la réserve constituée en cas de décès avant l'âge terme, le solde étant utilisé pour la constitution d'un capital en cas de vie à l'âge terme

14. Obligations des parties concernées

14.1 Obligations de l'entreprise

Lors de chaque affiliation, l'entreprise transmettra à Integrale les renseignements suivants :

- nom, prénom, date de naissance, état civil, adresse de l'affilié
- la date d'entrée et le taux d'occupation
- le numéro national de sécurité sociale (SIS)
- le choix de la couverture décès, si cette possibilité existe
- éventuellement, la désignation du bénéficiaire en cas de décès, en conformité avec le règlement de pension
- Toutes autres données dont Integrale doit disposer afin de pouvoir exécuter ses obligations, notamment en matière de communication à la banque de données des pensions complémentaires (DB2P)

Integrale couvrira le nouvel affilié sur la base de ces renseignements.

Chaque année, l'entreprise communiquera à Integrale tous les renseignements nécessaires à l'adaptation des contrats.

Toute modification de la situation d'un affilié pouvant avoir une incidence sur la détermination des prestations et primes d'assurance sera communiquée sans délai par l'entreprise à Integrale, en vue d'une adaptation des contrats. En l'absence d'une telle communication, l'affilié restera couvert sur la base de la situation en vigueur lors de la précédente adaptation de son contrat.

L'entreprise est responsable des conséquences qui résultent de la transmission à Integrale de renseignements imprécis, incomplets, inexacts ou tardifs.

Lorsque l'entreprise change d'adresse, elle doit en informer Integrale par écrit dans les meilleurs délais. Aussi longtemps que la nouvelle adresse n'est pas communiquée, Integrale ne tiendra compte que de l'ancienne adresse.

14.2 Obligations de l'affilié

A l'occasion de son affiliation, l'affilié se soumet aux dispositions des conditions particulières et générales du régime de pension sectoriel.

L'affilié donne mandat à l'entreprise pour que les éventuelles cotisations, dont il est redevable le cas échéant en exécution du règlement de pension, soient retenues sur sa rémunération et versées à Integrale.

L'affilié qui a quitté le service de l'entreprise et qui change d'adresse, doit en informer Integrale par écrit dans les meilleurs délais. Aussi longtemps que la nouvelle adresse n'est pas communiquée, Integrale ne tiendra compte que de l'ancienne adresse.

14.3 Obligations d'Integrale

Chaque année, Integrale fait connaître à chaque affilié, au moyen d'une fiche de pension, le montant des primes, de la réserve acquise, de la prestation acquise et de sa date d'exigibilité, ainsi que le montant de la réserve acquise de l'année précédente. Le montant de la répartition bénéficiaire est également mentionné.

Selon les modalités arrêtées dans la convention de gestion entre l'organisateur et Integrale, la fiche de pension est communiquée soit à l'organisateur soit à l'entreprise ou à son mandataire qui la transmet à l'affilié, soit directement à l'affilié.

Cette fiche de pension mentionnera que le texte du règlement est disponible sur simple demande auprès de l'organisateur ou de son mandataire. La fiche de pension est communiquée directement à l'affilié qui a quitté le service de l'entreprise.

Chaque année, Integrale met à la disposition des affiliés, sur le site www.integrale.be, un rapport sur la gestion de l'engagement de pension qui contient notamment les informations suivantes :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de financement
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental
- le rendement des placements
- la structure des frais
- la distribution des bénéfiques

14.4 Obligations de l'organisateur

Sauf dispositions contraires prévues dans les conditions particulières, l'organisateur s'engage à communiquer le texte du règlement à l'affilié sur sa simple demande. Le règlement est communiqué directement par Integrale à l'affilié qui a quitté le service de l'entreprise.

L'organisateur informe l'affilié de son droit de demander la transformation du capital en rente deux mois avant l'âge terme ou dans les deux semaines après qu'il ait eu connaissance du rachat. En cas de décès de l'affilié, l'organisateur informe les ayants droit de ce droit dans les deux semaines après qu'il ait eu connaissance du décès.

L'organisateur peut faire exécuter ces obligations par Integrale. Dans ce cas, la convention de gestion établie entre l'organisateur et Integrale le précisera.

L'organisateur s'engage à informer directement Integrale de toute nouvelle convention collective pouvant avoir une incidence directe ou indirecte sur le régime de pension sectoriel.

14.5 Echange d'informations

Toute communication et transmission d'informations à Integrale n'a de valeur que si elle est effectuée par écrit ou par courrier électronique.

15. Dispositions fiscales

15.1 Législation applicable

Lorsque l'entreprise est établie en Belgique et que l'affilié et le bénéficiaire ont leur domicile et/ou leur lieu de travail en Belgique, la législation fiscale belge est applicable tant sur les primes que sur les prestations. Si tel n'est pas le cas, des charges fiscales ou sociales pourraient être dues en vertu de législations étrangères, et ce en exécution des conventions internationales applicables en la matière.

15.2 Avantage fiscal

Sur la base de la législation fiscale belge en vigueur à la date de prise de cours de l'assurance de groupe, les allocations patronales constituent des frais professionnels déductibles et les cotisations personnelles donnent lieu à une réduction d'impôt.

Le montant exprimé en rente annuelle :

- des prestations à l'occasion de la retraite, assurées par le présent règlement, répartitions bénéficiaires comprises
- des prestations légales de retraite
- des autres prestations extra-légales de même nature auxquelles l'affilié a droit

ne peut dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale en tenant compte d'une durée normale d'activité professionnelle, d'une réversibilité de 80 % de la rente au bénéfice du conjoint survivant, ainsi que d'une indexation de la rente.

15.3 Charges fiscales

Tous impôts et taxes applicables actuellement ou à l'avenir sur les contrats ainsi que sur les sommes qui sont dues en exécution de ces contrats peuvent être mis à charge de l'organisateur, de l'entreprise, de l'affilié ou du bénéficiaire par Integrale.

16. Protection de la vie privée

L'entreprise, l'organisateur ou l'affilié fournit à Integrale un certain nombre de données signalétiques pour l'administration du régime de pension sectoriel. Toute personne à propos de laquelle des données personnelles sont conservées a le droit d'en obtenir la communication et la correction.

En pareille hypothèse, il convient de s'adresser, par écrit en joignant une copie de la carte d'identité, à Integrale, place Saint-Jacques 11 boîte 101 à 4000 Liège, à l'attention du service gestion « régimes de pension sectoriels ».

Integrale traite ces données de manière confidentielle. Elles sont utilisées exclusivement pour l'administration du régime de pension sectoriel.

17. Résiliation de la convention

La convention par laquelle la gestion du régime de pension sectoriel est confiée à Integrale peut être résiliée en cas de non-paiement des primes, en cas de commun accord entre l'organisateur et Integrale ou sur décision de l'une des parties. La résiliation doit être effectuée par lettre recommandée ou par remise d'une simple lettre contre accusé de réception de la part de la partie à laquelle est notifiée la décision de résiliation.

Il sera mis fin au paiement des primes et les prestations seront réduites en conséquence. Les droits des affiliés seront calculés comme en cas de fin du contrat de travail de l'affilié.

Integrale avertira par écrit les affiliés de la résiliation de la convention et de ses conséquences.

18. Modification de l'assurance groupe

Moyennant le respect des procédures d'information prévue par la loi, l'organisateur peut modifier le règlement, diminuer, interrompre ou suspendre les cotisations.

Toute modification à ce règlement fera l'objet d'une convention collective de travail.

Toute modification au règlement ne peut être rétroactive ni avoir pour conséquence un retour de tout ou partie des primes versées chez l'entreprise ou l'organisateur ni de diminuer la réserve acquise prévue pour chaque affilié au moment de la modification.

En cas de modification de l'engagement de pension due à un changement de règles d'actualisation, les réserves acquises relatives aux années de service antérieures à la modification seront au minimum égales à celles calculées au moyen des règles d'actualisation prévalant avant cette modification.

La modification sera constatée dans un avenant au règlement, qui entrera en vigueur à la date prévue dans l'avenant, pour autant que celui-ci ait été signé par l'organisateur et Integrale.

L'organisateur fournira une copie de l'avenant de modification à chaque affilié qui en fera la demande. Pour ce faire, il peut également utiliser la voie électronique. Il peut également donner mandat à un tiers pour transmettre cette information.

19. Transfert de l'assurance de groupe

L'assurance de groupe pourra être rachetée par l'organisateur dans le but de transférer les réserves mathématiques vers un autre organisme de pension qui exécute le régime de pension sectoriel.

Le fonds de financement sera transféré en même temps que les réserves, à moins que l'organisateur ne décide d'affecter les avoirs du fonds sur les contrats des affiliés. Ces avoirs seront, dans cette dernière hypothèse, répartis en proportion des réserves individuelles des affiliés.

Aucun prélèvement n'est effectué sur les réserves acquises à transférer (en ce compris les répartitions bénéficiaires acquises). Seul un délai d'attente est prévu entre la demande de transfert des réserves et le transfert effectif. Ce délai est fixé comme suit :

- 0 mois pour un montant jusque € 1,5 millions,
- 3 mois pour la partie se situant entre € 1,5 millions et € 2,5 millions,
- 6 mois pour la partie se situant entre € 2,5 millions et € 6 millions,
- 9 mois pour la partie se situant entre € 6 millions et € 12 millions

Si le montant des réserves à transférer dépasse € 12 millions, un accord interviendra entre l'organisateur et Integrale au sujet des modalités de transfert. Une indemnité de départ

et de liquidation pourra être mise à charge de l'organisateur. Cette indemnité tiendra compte de la répartition des valeurs représentatives des réserves mathématiques et, par catégorie de valeurs, de la différence entre le rendement du marché au moment du transfert et le rendement de ces actifs compte tenu de leur durée d'investissement ainsi que des coûts liés au transfert.

Ces montants sont liés à l'indice santé. Ils sont adaptés annuellement au premier janvier à l'indice en vigueur au mois de décembre précédent par rapport à l'indice en vigueur en décembre 2000.

Le transfert effectif sera préalablement soumis à l'accord de la FSMA, qui pourra s'y opposer si l'équilibre financier d'Integrale est menacé.

20. Faillite, cessation des activités ou dissolution de l'entreprise

En cas de faillite, de cessation des activités ou de dissolution de l'entreprise, le paiement des primes cesse avec effet à la date de survenance de l'événement et les prestations sont réduites proportionnellement. En ce qui concerne le régime de pension sectoriel, les réserves acquises par les affiliés sont affectées aux contrats individuels, à moins que les réserves acquises ne soient transférées à un autre organisme de pension et se verront appliquer les mêmes règles que celles stipulées à l'article 11 qui traite du départ de l'affilié avant le terme de son contrat. Les droits des affiliés seront calculés de la même manière qu'en cas de départ anticipé de l'affilié.

Si, à la date de survenance de l'événement, il y a des primes impayées, Integrale introduira une déclaration de créance. L'affilié pourra éventuellement se retourner contre l'entreprise dans le cas où des primes restent impayées. Integrale ne peut être tenue d'apurer cette insuffisance en lieu et place de l'entreprise.

Integrale avertira par écrit les affiliés de la réduction des contrats et l'informerá de ses conséquences.

21. Fonds de financement

Dans le cadre du régime de pension sectoriel, il est créé un fonds de financement.

21.1 Alimentation du fonds de financement

Le fonds peut être financé par :

- les primes provisoires éventuelles
- les capitaux décès non dévolus
- les éventuels versements de l'entreprise dans le but de financer des charges futures du plan de pension sectoriel, prévues sur la base d'un plan de financement
- les participations bénéficiaires qu'Integrale attribue

21.2 Destination du fonds de financement

Le fonds de financement peut être utilisé :

- pour financer d'éventuelles allocations de pension définitives
- pour payer des allocations patronales de l'entreprise
- pour financer un complément de prestations
- pour payer les arriérés d'allocations patronales
- pour augmenter les rentes en cours de paiement

21.3 Gestion du fonds de financement

Le fonds sert exclusivement au financement du régime de pension sectoriel et son avoir ne peut jamais, même partiellement, être remboursé à l'organisateur ou à l'entreprise.

Le fonds est détenu et géré par Integrale et bénéficie d'un rendement global (prorata temporis) identique à celui accordé aux réserves mathématiques.

21.4 Liquidation du fonds de financement

S'il est mis fin à l'assurance de groupe, le fonds de financement est réparti entre les affiliés, dans le respect des dispositions de l'arrêté royal relatif à l'activité d'assurance sur la vie.

22. Arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés et aux dirigeants d'entreprises

Les dispositions prévues dans l'arrêté royal du 14 novembre 2003 précité sont applicables dans le cadre des présentes conditions générales.

23. Répartition du résultat d'Integrale

Les contrats participent aux résultats en conformité avec les dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 précité.

23.1 Prestations en cas de vie

Chaque année, au 1er juillet, Integrale procède, entre les affiliés et les rentiers, à la répartition de la provision pour participation aux bénéfices.

Il est attribué à chacun des affiliés et des rentiers une part de cette provision proportionnelle au montant de la réserve mathématique constituée sur son contrat par rapport au montant total des réserves mathématiques.

23.2 Prestations en cas de décès

Chaque année, Integrale arrête, en fonction du résultat, le pourcentage dans lequel les prestations prévues en cas de décès seront augmentées.

24. Litiges et droit applicable

Le règlement de l'assurance de groupe et les contrats qui y sont liés sont régis par le droit belge.

Les contestations entre parties relatives à l'exécution du présent règlement relèvent de la compétence des tribunaux belges.

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

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

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 1^{er}. – La présente convention est conclue conformément aux principes généraux du statut des délégations syndicales ayant fait l'objet des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil National du Travail, les 24 mai 1971 modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n°5 bis du 30 juin 1971, n°5 ter du 21 décembre 1978 et n°5 quater du 5 octobre 2011.

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission Paritaire de l'industrie des carrières non-taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du royaume.

Elle engage les organisations représentatives des ouvriers et employeurs représentés dans cette sous-commission Paritaire.

Par « ouvriers » on entend les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. – Les employeurs visés ci-dessus et remplissant les conditions prévues à l'article 9 a) ou, le cas échéant, à l'article 9 b) ci-dessous, reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations représentatives des ouvriers, seront soit désignés ou élus.

Les organisations représentatives des ouvriers et des employeurs représentés s'engagent à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de leur caractère représentatif du personnel, de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leur mandat syndical ainsi que pour leur compétence.

COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 3. – La compétence de la délégation syndicale concerne entre-autres :

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclues à d'autres niveaux ;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;
4. le respect des principes fixés par :

- 1) La convention collective de travail n°5 conclue au sein du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales ;
- 2) par la présente convention ;

Art. 4. – La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise. Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise seront rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail.

Art. 5. – Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel.

Art. 6. – En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 4 et 5 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère personnel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 7. – En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil par le chapitre II - Articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention conclue au sein du Conseil National du Travail le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci, et par les dispositions légales régionales prises en remplacement de l'A. R. du 25 septembre 1972 réglementant l'information des conseils d'entreprise en exécution de l'art. 37, alinéas 2 et 3 de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL

Art. 8. Les membres effectifs de la délégation syndicale, ou à défaut, leurs suppléants, disposent, sans perturber le travail et compte tenu des spécificités de l'entreprise ou du siège, du temps (rémunéré comme temps de travail) et des facilités (matériel, ...) nécessaires, fixés d'un commun accord au niveau de l'entreprise ou du siège notamment au moment de l'installation d'une nouvelle délégation syndicale, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

L'entreprise donne les facilités à la délégation syndicale du personnel pour l'usage, non nécessairement exclusif en fonction de l'infrastructure et des nécessités de l'entreprise, d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Les délégués syndicaux obtiennent le temps et les facilités nécessaires pour participer à des cours ou séminaires organisés par les organisations représentatives des ouvriers, dans le cadre de la convention collective sur la formation syndicale.

Dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs sièges d'exploitation relevant du champ d'application de la présente convention, les différentes délégations syndicales pourront, selon les nécessités, être réunies pour l'examen de questions d'intérêt commun, soit entre elles soit en présence de la direction. A cet effet, les délégations syndicales ou les organisations syndicales adresseront à l'employeur une demande motivée. L'employeur ne pourra arbitrairement s'opposer à la réunion commune et la rendra possible dans le plus bref délai.

INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL

Art. 9. – a) Entreprises occupant 50 ouvriers ou plus relevant du champ d'application de la présente convention.

A la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives des ouvriers, une délégation syndicale est instituée dans les entreprises occupant au moins 50 ouvriers relevant du champ d'application de la présente convention.

Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants sera, par siège d'exploitation relevant du champ d'application de la présente convention, le suivant:

Nombre d'ouvriers du siège d'exploitation	Effectifs	Suppléants
Moins de 25 ouvriers	1	1
De 25 à 74 ouvriers	2	2
De 75 à 150 ouvriers	3	3
De 151 à 250 ouvriers	4	4
De 251 à 500 ouvriers	5	5

A partir de 501 ouvriers, le nombre de délégués effectifs ne pourra dépasser un pourcent de l'effectif total des ouvriers occupés et autant de suppléants. Toutefois, les sièges d'exploitation où ces nombres sont dépassés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ils ne pourront être réduits.

b) Entreprises occupant moins de 50 ouvriers relevant du champ d'application de la présente convention

Les entreprises occupant moins de 50 ouvriers relevant du champ d'application de la présente convention acceptent la représentation d'un interlocuteur syndical par organisation, dont le financement se fait via une cotisation de 37,18 EUR par ouvrier relevant de la SCP 102.09 déclaré par l'employeur au Fonds de Paix Sociale au 31 décembre de l'année qui précède et versée au Fonds de Paix sociale au plus tard le 30 avril de l'année qui suit l'année de référence.

La représentation est assurée par des permanents des organisations représentatives des ouvriers.

Les employeurs autorisent la visite de l'entreprise et des travailleurs aux représentants des organisations syndicales, selon les modalités prévues à l'article 22 alinéa 1 ci-dessous.

Les entreprises concernées s'engagent à favoriser la concertation en vue de prévenir tout litige quant au respect des législations et des conventions collectives de travail.

Dans les entreprises occupant entre 30 et 49 ouvriers, une délégation syndicale, constituée d'un délégué par organisation représentative des ouvriers (maximum 2 délégués), peut néanmoins être installée si au moins 50 % des ouvriers de l'entreprise relevant de la SCP 102.09 déclarés par l'employeur au Fonds de Paix Sociale au 31 décembre de l'année qui précède sont affiliés à une organisation représentative des ouvriers. Chaque année, dans le mois qui suit l'assemblée générale annuelle du Fonds de Paix Sociale, ce Fonds communiquera au Président de la SCP 102.09 la liste des entreprises qui, suivant les informations en sa possession, répondent à ce critère.

c) Pour l'application des seuils de l'article 9, le nombre d'ouvriers relevant des entreprises de la SCP 102.09 est déterminé sur base de l'année civile qui précède la demande, suivant les règles applicables en matière d'élections sociales. Cette information est communiquée au Président de la SCP 102.09 par l'intermédiaire de l'organisation représentative des employeurs au plus tard le 15 avril de chaque année.

d) Le Président de la SCP 102.09 communique au plus tard le 31 mai de chaque année aux organisations représentatives des ouvriers et à l'organisation représentative des employeurs la liste des entreprises qui, sur base des informations en sa possession, remplissent à la fois les conditions de seuil et de taux de syndicalisation visés ci-dessus.

Art. 10. – Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être âgé de 21 ans au moins ;
2. être lié par un contrat de travail;
3. avoir une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise. Pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte du total de la durée des différents contrats (CDD, CDI, interim) qui se succèdent sans interruption (sauf interruption de moins de 4 mois imputable à l'employeur) ;
4. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;

5. ne pas faire partie du personnel chargé d'un poste de direction ;
6. être affilié à une des organisations représentatives des ouvriers à laquelle au moins 10% des ouvriers de l'entreprise sont affiliés ;
7. l'organisation syndicale intéressée informera l'entreprise du choix du candidat qu'elle se propose de faire.

Dans les entreprises nouvellement installées et occupant 50 ouvriers ou plus relevant du champ d'application de la présente convention, il est procédé à l'installation d'une délégation syndicale, même si les candidats ne remplissent pas la condition visée au 3° ci-dessus. Ceux-ci devront toutefois satisfaire aux conditions de l'article 2 alinéa 2 ci-dessus.

STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 11. – La délégation syndicale est nommée pour un terme de 4 ans. Les mandats sont renouvelables.

Art. 12. – Le mandat des membres effectifs et suppléants prend fin :

- a à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés ;
- b par démission de l'intéressé de son contrat ;
- c par renonciation du délégué à son mandat ;
- d lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou du siège d'exploitation ;
- e par le passage de la catégorie ouvrier à la catégorie employé ;
- f en raison d'une faute grave ;
- g à l'expiration du terme normal du mandat.

Art. 13. – Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :

- en cas d'empêchement de celui-ci ;
- lorsque le mandat de membre effectif prend fin pour une des raisons énumérées à l'art. 12a à f.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation de travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat, compte tenu des conditions prévues aux articles 2 alinéa 2 et 10 pour la désignation au titre de délégué.

Art. 14. – En cas d'installation ou de renouvellement d'une délégation syndicale, les organisations syndicales intéressées pourront se mettre d'accord sur la répartition des mandats entre elles. En cas de désaccord sur cette répartition, des élections seront organisées. II en sera de même pour l'attribution des mandats effectifs et suppléants aux candidats présentés. Ces élections s'effectueront suivant une procédure similaire à celle

prévue pour l'élection des représentants du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Ces dispositions pourront être adaptées de commun accord entre les organisations syndicales, aux us et coutumes ou particularités locales ou régionales.

Si elle estime opportun, la délégation d'usine désignera en son sein un délégué principal.

Art. 15. – Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 16. – Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

PROCEDURE

Art. 17. –

a. Licenciement d'un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave

L'employeur qui envisage de procéder à un tel licenciement en avise préalablement la délégation syndicale, à qui il expose le(s)- motifs(s) invoqué(s). Simultanément, il informe l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué, par lettre recommandée sortant ses effets le 3^e jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité des motifs invoqués pour justifier le licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité des motifs invoqués.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité des motifs invoqués, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Il est convenu que le délégué intéressé reçoit sa rémunération habituelle pendant cette procédure de conciliation.

b. Licenciement immédiat, pour motif grave, d'un délégué syndical

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui a présenté le délégué doivent en être informées immédiatement par l'employeur par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour suivant la date de son expédition et, ce, sans préjudice de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1973 sur le contrat de travail.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du motif grave invoqué pour justifier le licenciement. Cette notification se fera par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité des motifs invoqués.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité des motifs invoqués, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire, qui sera invité à se prononcer sur l'existence du motif grave.

Si, à l'unanimité, le bureau de conciliation n'admet pas le motif grave, il sera invité à formuler une proposition relative à la réintégration éventuelle du délégué et aux modalités de celle-ci.

Si le bureau de conciliation ne peut arriver à une position unanime en ce qui concerne le motif grave, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis aux juridictions du travail.

Art. 18. – Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 17 a. et b.
- 2) S'il a licencié un délégué syndical pour motif grave et que le motif grave de licenciement est déclaré à l'unanimité non fondé par le bureau de conciliation de la commission paritaire, sauf si l'employeur accepte une proposition de réintégration formulée par le bureau de conciliation et sauf si le délégué licencié refuse la proposition de réintégration acceptée par l'employeur
- 3) Si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non-fondé.
- 4) Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un juste motif de résiliation immédiate du contrat..

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art. 19. _ Les candidats non-élus sont, en matière de protection contre le licenciement, assimilés aux délégués syndicaux en fonction. Toutefois, en ce qui les concerne, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article précédent est égale à la rémunération brute de six mois.

Art.20. _ Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise relevant du champs d'application de la présente convention ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation relevant du champ d'application de la présente convention en plusieurs entités juridiques, les délégués syndicaux continuent à bénéficier de la protection prévue aux articles 17 à 19 de la présente convention jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat.

Si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci. A défaut, et sans préjudice de l'alinéa 1 du présent article, les délégués syndicaux occupés dans l'entité transférée continuent, sauf accord contraire, à y exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci.

INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Art. 21. – La délégation syndicale pourra procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel sans que cela puisse perturber l'organisation du travail. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale, assistée si elle le souhaite par les permanents syndicaux, sur les lieux de travail, dans la mesure du possible, pendant le temps de repos et en cas de nécessité pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

INTERVENTIONS DES DELEGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Art. 22. – II est convenu que le local mis à la disposition de la délégation syndicale sera également accessible aux délégués permanents, moyennant information préalable de l'employeur, au moins 24 heures à l'avance sauf cas de force majeure dûment justifiée, par le délégué permanent concerné.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel à un représentant permanent de leur organisation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise.

Dans cette éventualité, la direction pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Si, malgré l'intervention des représentants permanents des organisations syndicales et de l'organisation patronale, le conflit n'a pu recevoir de solution, il sera soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Les questions qui sont à la base d'un litige ne sont pas mises en exécution avant la fin de la procédure de conciliation.

Art. 23. _ La présente convention collective est conclue sans porter atteinte ni aux situations existantes, ni aux accords négociés au niveau des entreprises dans l'esprit d'une concertation positive et constructive (par exemple compte tenu de la configuration géographique des usines ou des impératifs inhérents au travail en équipes).

DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION

Art. 24. – La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra également être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Sous-Commission Paritaire.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendements que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

Art. 25. – La procédure de conciliation prévue à l'article 22 s'étend sur la durée de la présente convention, y compris la période de préavis de dénonciation.

ANNEXE

REGLEMENT ELECTORAL

Article 1. – La date des élections pour la délégation syndicale est arrêtée au de commun accord entre la Direction et les Organisations Syndicales.

Art. 2. – Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées par un bureau électoral, composé :

- a. D'un président choisi de commun accord entre les organisations syndicales,
- b. D'un secrétaire désigné de la même manière et avec accord du président,
- c. De deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs,
- d. De témoins à raison de deux par liste, désignés par les organisations syndicales.

Art. 3. – La liste des ouvriers électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et affichée par l'employeur, quinze jours avant la date des élections. Elle restera affichée pendant tout le temps qui précèdera l'élection. Toute erreur ou omission dans cette liste doit, pour être réparée, être signalée au Président du bureau électoral. Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage. Sont électeurs, tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

Art. 4. – Les organisations syndicales signataires de la convention, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur liste au Président du bureau électoral.

Chaque liste a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins tant pour l'élection que pour le dépouillement. Les organisations syndicales feront connaître le nom de leurs témoins. Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 3 du statut de la délégation syndicale.

Art. 5. – La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présenteront chacune une liste de candidats pour le 14^e jour calendrier précédant la date de l'élection au plus tard et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Art. 6. – La liste des candidats est affichée dans l'usine par les soins du Président du bureau électoral pendant les 7 jours calendrier précédant la date de l'élection. Cette affiche reproduit en la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, les noms des candidats, leurs prénoms, domicile.

Art. 7. – Il y aura un seul bulletin électoral. Ce bulletin électoral ou bulletin de vote contiendra des colonnes surmontées de l'appellation des organisations syndicales et du numéro leur attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives. Immédiatement en-dessous des indications de l'appellation et

du n° des organisations syndicales, se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent sur l'acte de présentation.

Art. 8. – Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la direction de l'usine.

Les heures de vote seront fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer, sans nuire à la bonne marche de l'entreprise. Le chef d'entreprise veillera à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque travailleur pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales. Ce temps sera payé comme temps de travail. Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désignés par voie de communication. Le vote est secret et se fait en isolement.

Le Président ou le Secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Art. 9. – Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête de la liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Art. 10. – Sont nuls :

- a. Tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral ;
- b. Tous les bulletins portant un autre vote que celui indiqué, c'est-à-dire en tête d'une liste ;
- c. Les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Art. 11. – Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis. Pour que l'élection soit valable, il faut que le nombre d'électeurs ayant participé au vote soit égal à la moitié du nombre des électeurs présents au travail le jour de l'élection.

Dans le cas où l'élection serait déclarée non valable, une nouvelle élection pourrait voir lieu endéans les trente jours, avec la même liste des électeurs, cette nouvelle élection sera valable quel que soit le nombre des électeurs ayant participé au vote.

Art. 12. – La répartition du nombre de sièges se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

Art. 13. – Il est attribué à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenus. Les effectifs et les suppléants élus seront pris dans l'ordre de présentation sur leur liste.

Art. 14. – Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins. Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction, un autre à chacune des organisations syndicales et le quatrième est affiché dans l'entreprise.

Art. 15. – Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle comporte.

L'élection d'un candidat convaincu de fraude est annulée par le Président de bureau, en accord avec les parties et l'intéressé entendu.

MISSIONS SYNDICALES

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

MISSIONS SYNDICALES

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 de fours à dolomies de tout le territoire du royaume.

2. Objet et contexte

La présente convention a pour objet de préciser les modalités à respecter par les organisations syndicales et les délégués syndicaux lorsque, dans le cadre de leurs compétences, ils effectuent des missions syndicales externes.

3. Missions syndicales

Dans la convention collective de travail du 16 décembre 2014 rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 10 août 2015 (M.B. du 8 septembre 2015), l'alinéa suivant est inséré après l'alinéa 2 de l'article 8 :

« 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 ».

4. Durée de l'accord

La présente convention entre en vigueur à la date de signature de la présente convention et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Sous-Commission paritaire.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendements que les signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

