



ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie des
carrières, cimenteries et fours à chaux de
l'arrondissement administratif de Tournai**

**CCT n° 149430/CO/102.07
du 20/11/2018**

Correction du texte néerlandais :

- Dans le tableau de l'article 15, "Gelijk aan of meer dans 10 jaar en minder dan 5 jaar" doit être corrigé comme suit : "Gelijk aan of meer dans 10 jaar en minder dan 5 jaar **in de functie**".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der
kalksteengroeven, cementfabrieken en
kalkovens van het administratief
arrondissement Doornik**

**CAO nr. 149430/CO/102.07
van 20/11/2018**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In het tabel van artikel 15 moet "Gelijk aan of meer dans 10 jaar en minder dan 5 jaar" als volgt verbeterd worden : "Gelijk aan of meer dans 10 jaar en minder dan 5 jaar **in de functie**".

Beslissing van

26 -02- 2019

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai

Neerlegging-Dépôt: 28/11/2018
Regist.-Enregistr.: 11/12/2018
N°: 149430/CO/102.07

Convention collective de travail du 20 novembre 2018

Emploi

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. *Emploi et embauche*

Art. 2. Contrats à durée déterminée :

De manière générale les contrats à durée déterminée seront conclus pour une période minimale de 6 mois.

Lorsque des cas particuliers amèneront la conclusion de contrats d'une durée inférieure à 6 mois, toutes les explications utiles à propos des motifs seront évoquées en conseil d'entreprise ou, à défaut, en délégation syndicale.

Art. 3. Garantie du niveau de l'emploi :

Volume de l'emploi :

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. Si des difficultés surviennent en la matière, le régime de chômage partiel sera privilégié.

En cas de nécessité absolue, il ne sera instauré de chômage partiel qu'après concertation avec les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

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'entreprise ou avec les délégations syndicales, y compris les permanents syndicaux.

Au cas où des licenciements pour des raisons économiques et conjoncturelles seraient cependant envisagés, le conseil d'entreprise, à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut la délégation syndicale, à défaut les permanents syndicaux seront informés préalablement. Les parties privilégieront à ce propos les mesures qui pourraient être prises en vue de réduire les inconvénients pour les ouvriers de ces licenciements, par exemple et en fonction des circonstances et des possibilités : repos compensatoires, partage du travail, crédit-temps, suppression des heures supplémentaires,...

Le remplacement réglementaire d'un travailleur ouvrier parti en régime de chômage avec complément d'entreprise s'effectuera par un autre travailleur ouvrier.

Art. 4. Fin de contrat à durée déterminée :

Il est accordé le droit de s'absenter à concurrence de deux demi-jours par semaine pour rechercher un emploi au cours du dernier mois de prestation au titulaire d'un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus à qui il aura été annoncé que le contrat ne serait pas reconduit à son échéance.

La faculté de s'absenter doit avoir pour objet la recherche d'un emploi. Le travailleur qui se sera absenté remettra spontanément une attestation de l'usage conforme de la faculté offerte par la présente disposition.

Art. 5. Consultations et informations au sujet de l'embauche et du licenciement :

Sans qu'il soit question de bloquer catégoriquement l'embauchage et le licenciement en enlevant toute initiative à la direction, des contacts portant sur l'examen des critères généraux touchant le licenciement, l'embauchage collectif et l'éventuel non-remplacement en cas de départs individuels, seront établis dans les conseils d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Ils seront consultés avant toute décision et une concertation sera entreprise sur l'ensemble de la problématique des métiers et des fonctions actuelles, ceci en relation avec l'exécution des travaux sous-traités.

Les entreprises du bassin s'engagent à privilégier le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour faire face aux augmentations temporaires du volume de l'activité.

Si un départ en prépension engendre l'engagement d'un contrat à durée indéterminée, à compétences égales, priorité sera donnée à un contrat à durée déterminée travaillant dans l'entreprise.

Art. 6. Contrats précaires : intérim - contrats à durée déterminée; travaux sous traités - cadre de référence et informations :

a) Intérim et contrats à durée déterminée :

Les employeurs s'engagent à fournir aux conseils d'entreprises les informations utiles sur la nature desdits contrats et sur la justification d'y recourir, d'entendre toutes les questions posées à ce propos et d'étudier les propositions alternatives.

Ils s'engagent à fournir au conseil d'entreprise (ou à défaut à la DS) toute l'information préalable sur les travaux connus, importants, planifiés à exécuter par des entreprises tierces. Dans la mesure du possible, la liste des travailleurs désignés ou pressentis pour la réalisation de ces travaux sera fournie.

Un bilan des travaux du mois passé exécutés par des entreprises tierces sera fourni au conseil d'entreprise (ou à défaut à la DS).

Les informations mettront l'accent sur le souci de prévention des donneurs d'ordre en matière de respect des dispositions sociales légales, réglementaires et conventionnelles applicables en matière de temps de travail, de respect des conditions de sécurité et de prévention par les prestataires sous-traitants, la qualité des réalisations sous-traitées et le respect du milieu de travail en matière d'environnement.

Plus particulièrement en matière de durée du travail, les dispositions seront prises, pour faire respecter les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail soit le maximum de 9 heures par jour et de 38 heures par semaine pour les prestations à journée et de maximum 11 heures par jour et de 50 heures par semaine pour le travail organisé par équipes.

b) Sous-traitance :

L'application des dispositions en matière de sous-traitance feront l'objet d'un examen au sein de chacun des conseils d'entreprise des sociétés du bassin.

Le respect de ces dispositions sera considéré comme une obligation essentielle par les employeurs auxquels des prestations sous-traitées sont confiées.

Les donneurs d'ordre veilleront à introduire, si ce n'est déjà fait, une clause relative à la durée des prestations dans le but de proscrire l'intervention sur les chantiers du personnel ayant déjà presté une journée de travail normal sur un autre site. Si des cas de dérive éventuels devaient être constatés, ils seraient traités sans retard.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises du bassin se concerteront au sujet de leurs dates de grands entretiens de façon à faciliter la disponibilité de la main-d'œuvre de leurs sous-traitants.

Pour les grands travaux planifiés et récurrents, les entreprises s'engagent à respecter la disposition adoptée par la convention collective de travail 2007-2008 relative à la communication préalable des prestataires quand c'est possible et à défaut, a posteriori.

Les employeurs vont réinsister auprès de l'ensemble de l'encadrement concerné aux fins que l'esprit et la lettre des accords soient respectés.

Art. 7. Contrats à durée indéterminée :

Si un départ en régime de chômage avec complément d'entreprise engendre l'engagement d'un travailleur à durée indéterminée, à compétences égales, priorité sera donnée à un travailleur occupé à durée déterminée dans l'entreprise.

La durée des prestations effectuées par les travailleurs sous statut intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Art. 8. Garantie d'emploi pour les malades :

Les entreprises s'engagent à maintenir les travailleurs malades de longue durée inscrits au registre du personnel pendant un an à partir du premier jour de la maladie lorsqu'ils ont cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les travailleurs malades de longue durée qui comptent plus de dix ans d'ancienneté le premier jour de la maladie ne pourront plus être licenciés avant l'âge de la retraite.

Art. 9. Personnes présentant une incapacité physique et/ou mentale :

Après consultation des organes sociaux, dans la mesure du possible, on privilégiera l'embauche, l'intégration et/ou le maintien au travail de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, causées ou non par un accident (du travail) ou une maladie (professionnelle).

Art. 10. Qualité - Prévention - Environnement - Sécurité :

a) Les employeurs considèrent la sécurité et la protection de leurs salariés et intervenants extérieurs comme une priorité essentielle et une valeur fondamentale dans le cadre de toutes leurs activités.

La concertation et le dialogue seront de mise afin d'assurer un fonctionnement efficace des comités pour la prévention et la protection au travail et une protection optimale des travailleurs.

Ils mettent tout en œuvre pour éliminer tout incident et accident au travail et atteindre un haut niveau d'attention dans ce domaine. Pour cela, ils se basent sur un processus d'amélioration continue. Les salariés et intervenants extérieurs sont en particulier formés et dotés d'équipements adaptés pour mener leurs missions dans les meilleures conditions de sécurité.

Les entreprises relevant de la sous-commission paritaire du bassin du Tournaisis confirment que la santé et la protection des travailleurs et la prévention en toutes circonstances figurent au premier rang de leurs priorités.

b) En particulier en matière de santé et de protection des travailleurs qui participent à la valorisation des combustibles et matières de substitution, les sociétés concernées s'engagent à poursuivre leurs efforts de prévention et de formation en continuant à mettre à la disposition des représentants des travailleurs, toute l'information demandée et ce d'une façon compréhensible pour les travailleurs.

L'introduction de toute nouvelle substance chimique ou combustible de substitution fera l'objet d'une information préalable au comité pour la prévention et la protection au travail avec présentation de la fiche d'identification du produit. Une fiche d'exposition des salariés aux principaux risques sera progressivement introduite durant la période de référence.

La valorisation des combustibles et matières de substitution s'inscrit dans le cadre du développement durable; à cette fin le processus industriel doit se dérouler de manière fiable tant au niveau de la santé des travailleurs et du voisinage que de la qualité des produits que de l'incidence en matière d'environnement.

Les informations diffusées dans ce cadre concernent entre autres :

- la nature et l'origine des déchets et substances concernées et manipulées;
- les résultats des mesures effectuées par les services externes de prévention et de protection, par les services internes de prévention et de protection, ainsi que par tout laboratoire de l'entreprise habilité à réaliser des analyses de qualité, et qui ont lieu sur les différents postes de travail;
- les études portant sur ces thèmes ou en cours d'exécution;
- tous les travailleurs qui d'une façon ou d'une autre entrent en contact avec des combustibles de substitution lors de l'apport de tels combustibles et l'entretien d'installations industrielles, doivent être suivis immédiatement de façon plus intensive. Ce suivi se fera par voie de méthodes qui, tenant compte des connaissances actuelles de la médecine, donnent les résultats les plus fiables. Les meilleurs efforts seront faits pour déployer les moyens les plus appropriés dans le choix évolutif des dispositions à adopter;
- par voie de collaborations entre les services de prévention et de protection interne et externe, il y a lieu de procéder à une analyse et à une évaluation des risques. Il sera procédé à une évaluation de l'efficacité des mesures de prévention et de protection collectives et individuelles mises en œuvre.

Art. 11. Application de la convention collective de travail n° 46 :

Un groupe technique à l'effet d'examiner les problèmes posés par l'application de la convention collective de travail n°46 sera créé au sein de chaque entreprise. Il est admis que l'occupation de stagiaires et de travailleurs engagés dans leur première expérience professionnelle n'est pas incompatible avec le respect de la convention collective de travail n° 46.

Les questions relatives à la compatibilité des engagements pris en matière de remplacement dans le régime de chômage avec complément d'entreprise seront intégrées dans les réflexions de ces groupes techniques.

Art. 12. Groupes à risque :

Les entreprises de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai s'engagent de façon collective à respecter l'obligation légale en la matière et à démontrer ensemble le respect de cet engagement par rapport à la population occupée au niveau du bassin.

Art. 13. Travail adapté :

La problématique du travail adapté étant spécifique à chaque entreprise, un cadre sur le sujet sera fixé par l'entremise du comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises qui pratiquent celui-ci.

CHAPITRE III. *Mutations*

Art. 14. Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie à salaire inférieur, conserve son salaire réel.

Art. 15. Le travailleur appelé à changer définitivement de fonction, à la demande de l'employeur et si la rémunération de la nouvelle fonction est inférieure à la précédente, bénéficiera d'un préavis de fonction calculé comme suit :

Ancienneté	Préavis de fonction
Inférieure à 10 ans	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 6 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants, à partir du 1/10/2017
Egale ou supérieure à 10 ans et moins de 5 ans d'ancienneté dans la fonction	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 12 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants
Egale ou supérieure à 10 ans et ancienneté supérieure ou égale à 5 ans dans la dernière fonction	100 p.c. de la rémunération, y compris les primes attachées à la prestation, pendant 12 mois et 50 p.c. pendant les 7 mois suivants. Maintien définitif du taux horaire de base

La mutation prend cours le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle elle est donnée. Les cas de mutation font l'objet d'une information préalable de la délégation syndicale. La décision motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Le salaire réel, y compris les primes, sera maintenu pendant le préavis de fonction.

Le travailleur appelé à travailler momentanément ou occasionnellement dans une catégorie de salaire supérieure perçoit, pour cette période, le salaire de cette catégorie. A l'expiration de ce délai, il est payé au salaire afférent à la fonction qu'il occupe.

Les mutations qui font l'objet d'un accord préalable entre les deux parties ne sont pas visées dans le texte ci-dessus ainsi que les travaux exécutés par certaines catégories de travailleurs aux pièces, travaux rétribués à des salaires convenus.

Les travailleurs exerçant habituellement deux ou plusieurs professions sont payés normalement à des taux différents.

Art. 16. Si, par suite d'une décision du service médical de l'entreprise, un travailleur ne peut continuer ses fonctions habituelles, il conserve le salaire réel de sa catégorie habituelle y compris les primes :

Durée	Ancienneté
3 mois	5 ans
6 mois	10 ans
9 mois	15 ans
12 mois	20 ans
15 mois	25 ans
18 mois	30 ans
21 mois	35 ans
24 mois	40 ans
etc.	etc.

L'ancienneté se calcule sur l'activité dans l'entreprise ou dans les autres entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire.

La durée de l'ensemble des prestations effectuées par les travailleurs sous contrat intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Art. 17. Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle :

Un accidenté du travail sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et en accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises; son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu'à la date de consolidation par la compagnie d'assurances; ensuite, il sera payé selon la fonction qu'il occupera.

Si un travailleur introduit un dossier en demande d'indemnisation auprès du Fonds des maladies professionnelles pour une maladie professionnelle dont il aurait été victime au cours de son travail dans l'entreprise, il sera reclassé dans l'entreprise selon ses aptitudes physiques et en accord avec le service médical de l'entreprise ou interentreprises.

Son salaire horaire (sans primes) sera maintenu jusqu'à la date de la décision du Fonds des maladies professionnelles d'indemniser ou non le travailleur.

Ce dernier s'engage à en avertir immédiatement et par écrit l'entreprise; ensuite, il sera payé au salaire correspondant à la fonction qu'il occupera. Il sera reclassé dans l'entreprise pour autant que ses capacités physiques correspondent à un emploi disponible et vacant.

CHAPITRE IV. *Formation*

Art. 18. Formation des jeunes :

Sans préjudice des dispositions convenues au niveau du secteur concernant la formation et les groupes à risque, des initiatives facilitant la formation en alternance seront prises de manière à faciliter l'insertion des jeunes dans les métiers pratiqués dans le bassin.

Les contacts utiles à cet effet seront établis avec les établissements scolaires dispensant un enseignement professionnel et technique.

Les élèves qui entreront dans le processus de formation en alternance n'occuperont pas de postes effectifs.

Un accompagnement de tutorat sera organisé.

Les conditions de travail, d'occupation et de formation seront fixées en concertation avec les conseils d'entreprise et/ou les délégations syndicales.

Art. 19. Formation :

Afin d'optimiser les besoins en matière de formation, une collaboration avec le CEFOMEPI sera mise en place. Le CEFOMEPI mutualisera les demandes des différentes entreprises du bassin carrier et fera à celles-ci des propositions de collaboration en vue de rencontrer les besoins, de faciliter la réalisation et de diminuer les coûts.

Les plans de formation seront confectionnés par les employeurs avec le concours des délégations syndicales locales et le bilan des formations réalisées leur sera présenté pour information et évaluation.

Ceci ne dispense pas les employeurs de respecter l'engagement d'affecter 1,9 p.c. de la masse salariale à la formation.

CHAPITRE V. *Fin de l'occupation*

Art. 20. Lorsqu'il sera mis fin par l'employeur au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée en application des dispositions légales en la matière, il ne sera exigé de l'ouvrier aucune prestation de travail pendant la durée du préavis légal, sauf en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'indemnité pour rupture de contrat qui sera allouée à l'ouvrier sera égale au salaire qui lui reviendrait s'il prestait son travail durant la période de préavis.

Cette indemnité ne sera pas majorée des primes ni du sursalaire pour heures supplémentaires ou pour prestations des dimanches et jours fériés.

Elle sera majorée de la rémunération des jours fériés survenant durant la période de préavis et du montant de la prime de fin année.

L'indemnité représente un forfait dégageant l'employeur de toute autre obligation ou responsabilité envers l'ouvrier licencié, celui-ci conservant la faculté, aussi longtemps qu'il n'a pas retrouvé d'emploi durant la période de préavis :

- a) de se faire inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ONEm sans être admis au bénéfice des allocations de chômage;
- b) de bénéficier de "l'assurance continuée" en matière d'assurance maladie-invalidité moyennant déclaration et paiement de la cotisation correspondante à sa mutuelle;
- c) de bénéficier du régime des allocations familiales moyennant remise à la Caisse d'allocations familiales de son ancien employeur :
 - d'une attestation de l'employeur fixant la période de préavis couverte par l'indemnité;
 - d'une attestation de l'ONEm attestant qu'il est demandeur emploi.

Art. 21. Rupture du contrat de travail - Force majeure médicale :

En cas de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, pour raisons de force majeure, conséquence d'une décision médicale, il sera versé au travailleur licencié une indemnité de rupture calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles en la matière.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 22. La présente convention couvre la totalité des accords applicables dans chacune des entreprises membres de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Les accords particuliers qui pourraient intervenir au terme des négociations au sein des entreprises C.C.B. ne seront pas applicables aux autres entreprises du secteur carrier.

La concertation sur l'application des conventions internes fait partie des modalités usuelles de fonctionnement des relations sociales. Aucune revendication supplémentaire, hors des cadres conventionnels existants n'est susceptible d'être introduite à l'occasion de ces concertations particulières.

Art. 23. Avantages acquis :

Les avantages acquis au niveau des entreprises et non prévus dans la présente convention collective de travail restent acquis.

Les avantages acquis au niveau du bassin restent acquis dans l'esprit et dans la lettre des textes convenus.

Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application.

Art. 24. Paix sociale :

La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention au niveau du secteur et des entreprises (pas de revendications supplémentaires au présent accord au niveau des entreprises pendant la durée de la convention).

CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 25. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Celle-ci est valable à condition que la paix sociale soit respectée. La paix sociale n'est pas respectée si une grève éclate sans avoir épuisé les moyens légaux de conciliation, les conventions existantes devant être respectées tant par les employeurs que par les travailleurs ainsi que par leurs organisations respectives.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2018

Werkgelegenheid

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

HOOFDSTUK II. Werkgelegenheid en aanwerving

Art. 2. Overeenkomsten van bepaalde duur :

Over het algemeen worden de contracten van bepaalde duur gesloten voor een periode van ten minste 6 maanden.

Wanneer in bijzondere gevallen contracten van minder dan 6 maanden moeten worden gesloten, moeten alle nuttige toelichtingen betreffende de motieven hiervoor worden gegeven in de ondernemingsraad of, wanneer er geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafvaardiging.

Art. 3. Gewaarborgd tewerkstellingsniveau :

Arbeidsvolume :

De werkgevers verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen tijdens de duur van de collectieve arbeids-overeenkomst om geen toevlucht te nemen tot ontslagen om conjuncturele redenen. Als er zich ter zake moeilijkheden voordoen, zal de voorkeur worden gegeven aan deeltijdse werkloosheid.

Wanneer het absoluut noodzakelijk is, zal er pas na overleg met de vakbondsafvaardigingen, met inbegrip van de vakbondsvrijgestelden, worden overgegaan tot deeltijdse werkloosheid.

Dit overleg zal tot doel hebben de rotatie en de frequentie van de werkloosheid te bepalen, zodat de nadelige individuele impact ervan zo klein mogelijk is voor de werknemers.

Over alle problemen betreffende het behoud van het tewerkstellingsniveau in de ondernemingen zal permanent paritair overleg worden gepleegd binnen de ondernemingsraden of met de vakbondsafvaardigingen, met inbegrip van de vakbondsvrijgestelden.

Voor het geval er toch ontslagen zouden worden overwogen om economische en conjuncturele redenen, zullen de ondernemingsraad, bij gebrek hieraan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebrek hieraan, de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, de vakbondsvrijgestelden hiervan vooraf op de hoogte worden gebracht. De partijen zullen in dit verband de voorkeur geven aan de maatregelen die zouden kunnen worden genomen om de ongemakken van deze ontslagen voor de arbeiders te beperken, bijvoorbeeld en in functie van de omstandigheden en mogelijkheden : inhaalrust, verdeling van het werk, tijdscrediet, afschaffing van de overuren,...

De reglementaire vervanging van een arbeider die vertrokken is binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal gebeuren door een andere arbeider.

Art. 4. Einde overeenkomst van bepaalde duur :

Het recht om twee halve dagen per week afwezig te zijn om werk te zoeken tijdens de laatste maand van de prestaties wordt toegekend aan de houder van een overeenkomst van bepaalde duur van 6 maanden of meer aan wie wordt meegedeeld dat de overeenkomst niet zal worden verlengd na afloop ervan.

De mogelijkheid om afwezig te zijn moet benut worden om werk te zoeken. De werknemer die afwezig is moet spontaan een attest overhandigen waaruit blijkt dat de mogelijkheid die door deze laatste bepaling wordt geboden, correct werd benut.

Art. 5. Overleg en informatie betreffende de aanwerving en het ontslag :

Zonder dat er sprake van is de aanwerving en het ontslag categoriek te blokkeren door de directie elk initiatief te ontnemen, zullen er voor het onderzoek van de algemene criteria die betrekking hebben op het collectieve ontslag of aanwerving en de eventuele niet-vervanging in geval van individuele vertrekken contacten worden gelegd in de ondernemingsraden of, bij gebrek hieraan, met de vakbondsafvaardiging. Ze zullen worden geraadpleegd vooraleer enige beslissing wordt genomen en er zal overleg worden gepleegd over de hele problematiek van de beroepen en de huidige functies, dit in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden in onderaanneming.

De ondernemingen van het bekken verbinden zich ertoe de voorkeur te geven aan de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur om het hoofd te bieden aan de tijdelijke stijging van de activiteit.

Als een werknemer met brugpensioen gaat en dit leidt tot een aanwerving met een overeenkomst van onbepaalde duur, zal bij gelijke competenties voorrang worden gegeven aan een persoon met een overeenkomst van bepaalde duur die in de onderneming werkt.

Art. 6. Onzekere overeenkomsten : uitzendarbeid - overeenkomsten van bepaalde duur; werkzaamheden in onderaanneming - referentiekader en informatie :

a) Uitzendarbeid en overeenkomsten van bepaalde duur :

De werkgevers verbinden zich ertoe de ondernemingsraden de nuttige informatie te verstrekken over de aard van deze overeenkomsten en over de rechtvaardiging om die toe te passen, naar alle vragen te luisteren die hierover worden gesteld en de alternatieve voorstellen te bestuderen.

Ze verbinden zich ertoe de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan de VA) voorafgaand alle informatie te verstrekken over de gekende en grote werken die zullen worden uitgevoerd door derde ondernemingen. In de mate van het mogelijke zal de lijst worden bezorgd van de werknemers die zijn aangeduid of die vermoedelijk zullen worden ingezet voor de uitvoering van deze werkzaamheden.

Er zal een balans worden bezorgd aan de ondernemingsraad (of bij gebrek hieraan de VA) van de werkzaamheden die tijdens de afgelopen maand werden uitgevoerd door derde ondernemingen.

De informatie zal de nadruk leggen op de zorg inzake preventie van de opdrachtgevers betreffende de naleving van de wettelijke, reglementaire en conventionele sociale bepalingen die van toepassing zijn op het vlak van arbeidstijd, naleving van de voorwaarden inzake veiligheid en preventie door de dienstverleners in onderaanneming, de kwaliteit van de werken in onderaanneming en het respect van de arbeidsomgeving voor het milieu.

Meer bepaald inzake arbeidsduur zullen er bepalingen tot stand komen om de dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidstijd te doen naleven, hetzij maximum 9 uur per dag en 38 uur per week voor de prestaties overdag en maximum 11 uur per dag en 50 uur per week voor het werk dat in ploegen wordt georganiseerd.

b) Onderaanneming :

De toepassing van de bepalingen inzake de onderaanneming zal aan een onderzoek worden onderworpen binnen elke ondernemingsraad van de ondernemingen binnen het bekken.

De naleving van deze bepalingen zal beschouwd worden als een belangrijke verplichting door de werkgevers aan wie de prestaties in onderaanneming worden toevertrouwd.

De opdrachtgevers zullen erop toezien om, indien dit nog niet is gebeurd, een clause in te voeren betreffende de duur van de prestaties om het werk op de werven te verbieden van personeelsleden die reeds een normale werkdag hebben gepresteerd op een andere site. Als er eventueel gevallen zouden worden vastgesteld waarbij van deze regel wordt afgeweken, zouden ze dadelijk behandeld worden.

Binnen de mate van het mogelijke zullen de ondernemingen van het bekken overleg plegen over de data waarop de momenten van het grote onderhoud plaatshebben om de beschikbaarheid van de arbeidskrachten van hun onderaannemers te vergemakkelijken.

Voor de geplande en recurrente grote werken verbinden de ondernemingen zich ertoe de bepaling na te leven die is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst 2007-2008 betreffende de voorafgaande communicatie van de dienstverleners, wanneer dit mogelijk is en indien die niet kan, a posteriori.

De werkgevers zullen er opnieuw bij alle betrokken kaderleden op aandringen dat de geest en de letter van de wet zou worden nageleefd.

Art. 7. Overeenkomsten van onbepaalde duur :

Als een werknemer vertrekt in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en dit leidt tot de aanwerving van een werknemer met een overeenkomst van onbepaalde duur, zal bij gelijke competenties voorrang worden gegeven aan een persoon met een overeenkomst van bepaalde duur die in de onderneming werkt.

De duur van de prestaties die worden uitgevoerd door de uitzendkrachten of werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, zal in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit die wordt verworven binnen de onderneming.

Art. 8. Waarborg inzake werkgelegenheid voor zieken :

De ondernemingen verbinden zich ertoe de langdurig zieke werknemers die zijn ingeschreven in het personeelsregister gedurende een jaar te behouden vanaf de eerste dag van de ziekte, wanneer ze vijf jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

De langdurig zieke werknemers met meer dan tien jaar ervaring op de eerste dag van de ziekte kunnen niet meer worden ontslagen vóór de pensioenleeftijd.

Art. 9. Personen met een fysieke en/of mentale beperking :

Na raadpleging van de sociale organen en in de mate van het mogelijke zal men prioriteit geven aan de indienstneming, integratie en/of aan het werk houden van personen met een beperkt mentaal en/of fysiek vermogen dat al dan niet het gevolg is van een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte.

Art. 10. Kwaliteit - Preventie - Milieu - Veiligheid :

a) De werkgevers beschouwen de veiligheid en de bescherming van hun werknemers en externe actoren als een essentiële prioriteit en een fundamentele waarde in het kader van al hun activiteiten.

Er moet overleg worden gepleegd en dialoog worden gevoerd, zodat de comités voor preventie en bescherming op het werk doeltreffend functioneren en de bescherming van de werknemers optimaal is.

Ze stellen alles in het werk om elk incident of ongeval op het werk te vermijden en steeds zeer attent hiervoor te blijven. Daarvoor baseren ze zich op een proces van continue verbetering. De werknemers en externe actoren worden in het bijzonder opgeleid en krijgen een uitrusting die is aangepast om hun werk in de meest veilige omstandigheden uit te voeren.

De ondernemingen die deel uitmaken van het paritair subcomité van het bekken van Doornik bevestigen dat de gezondheid en de bescherming van de werknemers en de preventie in alle omstandigheden een topprioriteit is.

b) Meer bepaald inzake de gezondheid en de bescherming van werknemers die deelnemen aan de valorisatie van brandstoffen en vervangingsstoffen verbinden de betrokken ondernemingen zich ertoe hun inspanningen inzake preventie en opleiding voort te zetten door de vertegenwoordigers van de werknemers alle gevraagde informatie te blijven bieden en dit op een voor de werknemers verstaanbare manier.

Bij de invoering van elke nieuwe chemische substantie of vervangingsbrandstof wordt het comité voor preventie en bescherming op het werk vooraf geïnformeerd met de voorstelling van de identificatiefiche van het product. Tijdens de referentieperiode zal geleidelijk een fiche worden ingevoerd betreffende de blootstelling van de werknemers aan de belangrijkste risico's.

De valorisatie van de brandstoffen en vervangingsstoffen past in het kader van de duurzame ontwikkeling; hiertoe moet het industriële proces zich ontwikkelen op een betrouwbare manier, zowel op het vlak van de gezondheid van de werknemers en van de buurt als wat de kwaliteit van de producten en de weerslag ervan op het milieu betreft.

De informatie die in dit kader wordt verspreid, heeft onder andere betrekking op :

- de aard en de oorsprong van het afval en de betreffende en gemanipuleerde stoffen;
- de resultaten van de metingen die worden uitgevoerd door de externe diensten voor preventie en bescherming, door de interne diensten voor preventie en bescherming en door elk laboratorium van de onderneming dat gemachtigd is om kwaliteitsanalyses uit te voeren en die plaatshebben op de verscheidene werkposten;
- de studies die betrekking hebben op deze thema's of die in uitvoering zijn;

- alle werknemers die op de ene of andere manier in contact komen met vervangingsbrandstoffen bij de aanvoer van dergelijke brandstoffen en het onderhoud van industriële installaties, moeten onmiddellijk en zo intensief mogelijk worden gevolgd. Deze follow-up moet gebeuren aan de hand van methodes die, rekening houdend met de huidige kennis van de geneeskunde, de meest betrouwbare resultaten opleveren. De beste inspanningen zullen worden geleverd om de meest geschikte middelen in te zetten in de evolutieve keuze van de bepalingen die moeten worden goedgekeurd;
- via samenwerking tussen interne en externe preventie- en beschermingsdiensten moet er een analyse worden uitgevoerd, alsook een risico-evaluatie. Er zal een evaluatie worden uitgevoerd van de doeltreffendheid van de collectieve en individuele preventie- en beschermingsmaatregelen die worden toegepast.

Art. 11. Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 :

Binnen elke onderneming zal een technische groep worden opgericht om de problemen te onderzoeken die zich stellen door de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46. Er wordt toegegeven dat de tewerkstelling van stagiairs en werknemers die worden aangeworven in het kader van een eerste werkervaring, niet onverenigbaar is met de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

Over de vragen betreffende de verenigbaarheid van de aanwervingen die worden gedaan als vervanging in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zullen de technische groepen nadenken.

Art. 12. Risicogroepen :

De ondernemingen van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik verbinden zich er collectief toe de wettelijke verplichting ter zake na te leven en samen aan te tonen dat deze verbintenis wordt nageleefd tegenover de personen die in het bekken zijn tewerkgesteld.

Art. 13. Beschutte werkplaatsen :

Daar de problematiek van de beschutte werkplaatsen specifiek is voor elke onderneming, zal er een kader ter zake worden bepaald via bemiddeling van het comité voor preventie en bescherming op het werk in de beschutte werkplaatsen.

HOOFDSTUK III. *Overplaatsingen*

Art. 14. De werknemer die gevraagd wordt tijdelijk of occasioneel in een categorie met een lager loon te werken, behoudt zijn reëel loon.

Art. 15. De werknemer die door de werkgever gevraagd wordt definitief van functie te veranderen, zal - indien het loon van de nieuwe functie lager ligt dan het vorige - een functievooropzeg genieten die als volgt wordt berekend :

Anciënniteit	Functievooropzeg
Minder dan 10 jaar	100 pct. van het loon, met inbegrip van de premies die verbonden zijn aan de prestatie gedurende 6 maanden en 50 pct. gedurende de 7 volgende maanden, vanaf 1/10/2017
Gelijk aan of meer dan 10 jaar en minder dan 5 jaar in de functie	100 pct. van het loon, met inbegrip van de premies die verbonden zijn aan de prestatie gedurende 12 maanden en 50 pct. gedurende de 7 volgende maanden
Gelijk aan of meer dan 10 jaar en een anciënniteit van 5 jaar of meer in de laatste functie	100 pct. van het loon, met inbegrip van de premies die verbonden zijn aan de prestatie gedurende 12 maanden en 50 pct. gedurende de 7 volgende maanden. Definitief behoud van het basisuurloon.

De overplaatsing gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de overplaatsing werd gegeven. De vakbondsafvaardiging wordt vooraf geïnformeerd over de overplaatsingen. De gemotiveerde beslissing wordt schriftelijk betekend aan de betrokkene.

Het reële loon, met inbegrip van de premies, blijft behouden tijdens de functievooropzeg.

De werknemer die gevraagd wordt tijdelijk of occasioneel te werken in een hogere looncategorie, ontvangt voor deze periode het loon van deze categorie. Wanneer deze termijn verstrijkt, ontvangt hij het loon voor de functie die hij inneemt.

De overplaatsingen waarvoor een voorafgaand akkoord tussen de twee partijen bestaat, worden niet bedoeld in bovenstaande tekst en evenmin de werkzaamheden die worden uitgevoerd door bepaalde categorieën van werknemers die per stuk werken, werkzaamheden waarvoor overeengekomen lonen worden betaald.

De werknemers die gewoonlijk twee of meerdere beroepen uitoefenen, worden normaal betaald aan verschillende tarieven.

Art. 16. Als een werknemer door een beslissing van de medische dienst van de onderneming zijn gangbare functies niet kan voortzetten, behoudt hij het reële loon van de gewone categorie met inbegrip van de premies :

Duur	Anciënniteit
3 maanden	5 jaar
6 maanden	10 jaar
9 maanden	15 jaar
12 maanden	20 jaar
15 maanden	25 jaar
18 maanden	30 jaar
21 maanden	35 jaar
24 maanden	40 jaar
enz.	enz.

De anciënniteit wordt berekend op de activiteit in de onderneming of in de andere ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair subcomité vallen.

De duur van alle prestaties uitgevoerd door de werknemers met een uitzendovereenkomst of in het kader van overeenkomsten voor bepaalde tijd zal in rekening worden genomen voor de berekening van de verworven anciënniteit in de onderneming.

Art. 17. Overplaatsing door arbeidsongeval en beroepsziekte :

Een persoon die een arbeidsongeval heeft gehad, krijgt een andere functie in de onderneming in functie van zijn fysieke bekwaamheden en in samenspraak met de medische dienst van de onderneming of de interbedrijfsgeneeskundige dienst; zijn uurloon (zonder premies) zal behouden blijven tot de consolidatiedatum van de verzekeringsmaatschappij; vervolgens zal hij worden betaald volgens de functie die hij inneemt.

Als een werknemer een dossier voor een vergoeding indient bij het Fonds voor de beroepsziekten voor een beroepsziekte waarvan hij tijdens zijn werk in de onderneming het slachtoffer zou zijn geweest, krijgt hij een andere functie in de onderneming in functie van zijn fysieke bekwaamheden en in samenspraak met de medische dienst van de onderneming of de interbedrijfsgeneeskundige dienst.

Zijn uurloon (zonder premies) blijft behouden tot de datum van de beslissing van het Fonds voor de beroepsziekten om de werknemer al dan niet te vergoeden.

De werknemer verbindt zich ertoe de onderneming dadelijk en schriftelijk op de hoogte te brengen; vervolgens zal hij het loon ontvangen dat overeenstemt met de functie die hij inneemt. Hij zal binnen de onderneming een andere functie krijgen, voor zover zijn fysieke bekwaamheden overeenstemmen met een beschikbare en vacante betrekking.

HOOFDSTUK IV. *Opleiding*

Art. 18. Opleiding van jongeren :

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen die zijn overeengekomen binnen de sector betreffende de opleiding en de risicogroepen, zullen er initiatieven worden genomen die het alternerend leren in de hand zullen werken om de inschakeling van jongeren in de beroepen die worden uitgeoefend in het bekken, te vergemakkelijken.

De nuttige contacten hiervoor zullen worden gelegd met de scholen die beroeps- en technisch onderwijs aanbieden.

De leerlingen die in het proces van het alternerend leren stappen, zullen geen effectieve posten innemen.

Er zal een begeleiding met een tutoraat worden georganiseerd.

De voorwaarden inzake werk, tewerkstelling en opleiding zullen in overleg met de ondernemingsraden en/of de vakbondsafvaardigingen worden bepaald.

Art. 19. Opleiding :

Om de behoeften inzake opleiding te optimaliseren, zal er een samenwerking met het CEFOMEPI worden opgezet. Het CEFOMEPI zal de aanvragen van de verscheidene ondernemingen van het bekken in ontvangst nemen en zal hen samenwerkingsvoorstellen doen om tegemoet te komen aan de behoeften, om de uitvoering te vergemakkelijken en om de kosten te drukken.

De opleidingsplannen zullen worden opgesteld door de werkgevers met de hulp van de lokale vakbondsafvaardigingen en de balans van de verstrekte opleidingen zal hen worden voorgelegd ter informatie en voor evaluatie.

Dit ontslaat de werkgevers niet van de verbintenis om 1,9 pct. van de loonmassa te besteden aan de opleiding.

HOOFDSTUK V. *Einde van de tewerkstelling*

Art. 20. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt die werd gesloten voor onbepaalde duur met toepassing van de wettelijke bepalingen ter zake, zal er van de arbeider geen arbeidsprestatie worden gevraagd tijdens de wettelijke opzeggingsperiode, behalve in het geval van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

De vergoeding voor het verbreken van het contract die zal worden toegekend aan de arbeider, zal gelijk zijn aan het loon dat hem zou toekomen indien hij zijn werk uitvoerde tijdens de opzeggingsperiode.

Deze vergoeding zal niet verhoogd worden met premies of overloon voor overuren of voor zondagwerk of werk op feestdagen.

Ze zal verhoogd worden met het loon voor de feestdagen die in de opzeggingsperiode vallen en met het bedrag van de eindejaarspremie.

De vergoeding is een forfait die de werkgever bevrijdt van alle andere verplichtingen of verantwoordelijkheden tegenover de ontslagen arbeider; zolang deze geen werk heeft gevonden tijdens de opzeggingsperiode, behoudt hij de mogelijkheid :

- a) zich te laten inschrijven bij de RVA als werkzoekende zonder evenwel werkloosheidsuitkeringen te ontvangen;
- b) de "voortgezette verzekering" inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering te genieten mits aangifte en betaling van de overeenkomstige bijdrage aan zijn ziekenfonds;
- c) kinderbijslag te genieten als hij aan de Kinderbijslagfonds van zijn vroegere werkgever het volgende overhandigt :
 - een attest van de werkgever met de opzeggingsperiode die wordt gedekt door de vergoeding;
 - een attest van de RVA dat bevestigt dat hij werkzoekende is.

Art. 21. Verbreking van de arbeidsovereenkomst - medische overmacht :

Wanneer de arbeidsovereenkomst verbroken wordt op initiatief van de werkgever omwille van overmacht, gevolgen van een medische beslissing, zal de ontslagen werknemer een verbrekingsvergoeding ontvangen die wordt berekend op basis van de wettelijke en conventionele bepalingen ter zake.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 22. Deze overeenkomst dekt alle akkoorden die toepasbaar zijn in alle ondernemingen die lid zijn van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

De bijzondere akkoorden die tot stand zouden kunnen komen na onderhandelingen binnen de C.C.B.-ondernemingen, zullen niet van toepassing zijn op de andere ondernemingen van de sector van de kalksteengroeven.

Het overleg over de toepassing van de interne overeenkomsten maakt deel uit van de gebruikelijke werkingsmodaliteiten van de sociale betrekkingen. Geen enkele bijkomende eis buiten de bestaande conventionele kaders kan worden ingediend bij dit bijzonder overleg.

Art. 23. Verworven voordelen :

De verworven voordelen op het niveau van de ondernemingen en waarin niet voorzien is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven verworven.

De verworven voordelen op het niveau van het bekken blijven verworven in de geest en in de letter van de overeengekomen teksten.

De vorige akkoorden die niet worden gewijzigd door deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing.

Art. 24. Sociale vrede :

De sociale vrede is gedurende de volledige duur van de overeenkomst gewaarborgd op sectoraal en ondernemingsniveau (geen bijkomende eisen bij dit akkoord op ondernemingsniveau tijdens de duur van de overeenkomst).

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

Dit akkoord is geldig op voorwaarde dat de sociale vrede wordt nageleefd. De sociale vrede wordt niet nageleefd als een staking losbarst zonder dat de wettelijke verzoeningsmiddelen zijn opgebruikt, waarbij de bestaande overeenkomsten moeten worden nageleefd, zowel door de werkgevers als door de werknemers alsook door hun respectieve organisaties.