



ERRATUM

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

**CCT n° 149427/CO/102.07
du 20/11/2018**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, 2°, f), à la fin doit être corrigé comme suit : "Opmerking : de premies opgenomen onder de rubrieken "Vergoeding voor wijziging van arbeidstijdregeling" en "Verplaatsingsvergoeding" zijn van toepassing voor de arbeiders **per stuk worden betaald (zakkenvullers).**"

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalk-
steengroeven, cementfabrieken en kalkovens
van het administratief arrondissement Door-
nik**

**CAO nr. 149427/CO/102.07
van 20/11/2018**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 4, 2°, f) moet als volgt verbeterd worden op het einde : "Opmerking : de premies opgenomen onder de rubrieken "Vergoeding voor wijziging van arbeidstijdregeling" en "Verplaatsingsvergoeding" zijn van toepassing voor de arbeiders **per stuk worden betaald (zakkenvullers).**"

Beslissing van

08 -03- 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°: 149427/CO/102.07

Convention collective de travail du 20 novembre 2018

Classification professionnelle et conditions de travail

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.

Classification, salaires et suppléments divers liés au salaire horaire et/ou aux prestations

Classification des fonctions

Art. 2. Durant la période couverte par la présente convention, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre le principe de l'élargissement des classifications et à traiter cette question au sein de chacune des entreprises signataires en tenant compte de la spécificité des métiers et de l'état d'évolution des dispositions déjà effectivement adoptées en la matière. Deux classifications supplémentaires sont dès lors créées tant en fabrication qu'en maintenance.

Aux fins de redéfinir les critères de compétences attachés aux différentes classifications de fonctions, il sera rapidement mis en place un groupe de travail.

A. Entretien

Manoeuvres spécialisés	A
Ajusteurs	A min.
Tourneurs	A min.
Ouvriers machines-outils	A min.
Soudeurs	A min.
Tuyauteurs	A min.
Chaudronniers	A min.
Forgerons	A min.
Mécaniciens entretien	A min.
Magasiniers outillage	A min.
Monteurs	A min.
Graisseurs des installations fixes	V
Préposés à la réparation des bandes transporteuses	A min.
Electriciens en courant fort	A min.
Electriciens en courant faible	A min.
Ajusteurs électriciens	A min.
Electriciens de véhicules	A min.
Mécaniciens de garage	A min.
Graisseurs engins mobiles	V
Préposés aux pneus	A min.
Peintres véhicules	A min.
Pointeurs	V min.

L'introduction d'une catégorie complémentaire pour l'entretien sera examinée dans chacune des sociétés.

1. Période embauchage

Après un mois maximum d'essai à la catégorie V, seront payés en classe A minimum les travailleurs répondant aux conditions suivantes :

- a) les travailleurs porteurs un diplôme A3 ou B2 correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés;
- b) les travailleurs ayant reçu, dans une autre entreprise, une formation correspondant à la qualification pour laquelle ils sont embauchés.

Sauf pour les travailleurs occupés aux fonctions "graisseurs des installations fixes" et "graisseurs engins mobiles", les autres travailleurs seront formés dans l'entreprise et accéderont à la classe A lorsqu'à l'issue de leur période de formation (maximum 12 mois), ils auront fait la preuve qu'ils ont acquis une compétence suffisante.

2. Au sein d'une même entreprise, les travailleurs remplissant la même fonction peuvent être classés dans des classes différentes selon notamment leur degré de compétence.

3. Définition de la classe D

Accéderont à la classe D :

Les travailleurs ayant une grande conscience professionnelle et des connaissances théoriques et pratiques très étendues leur permettant d'exécuter n'importe quel travail propre à leur profession.

Ne sont pas exclus, les travailleurs ayant une connaissance théorique moins complète, compensée par une grande expérience dans l'entreprise, une grande dextérité dans l'accomplissement de travaux variés et faisant preuve d'esprit initiative.

4. Classification entretien

L'employeur fera connaître aux délégués syndicaux à la fin de chaque semestre, les noms des travailleurs qui bénéficieront d'une promotion.

Les parties s'engagent à étudier l'élargissement éventuel du champ d'application du présent article aux autres fonctions dans le secteur.

De plus, conformément aux statuts de la délégation syndicale, il reste bien évident que des cas particuliers peuvent toujours être examinés en dehors de cette révision semestrielle.

B. Services généraux

Maçons qualifiés	VI
Maçons	V
Premiers sondeurs	VI

Deuxièmes sondeurs	V
Chauffeurs camions	IV
Chauffeurs camionnettes	IV
Conducteurs engins : 1ère catégorie	V
2ème catégorie	IV
Menuisiers	A
Peintres qualifiés en bâtiment	V
Poseurs : 1ère catégorie	V
2ème catégorie (aide)	IV
Machinistes grande traction	V
Manœuvres accrocheurs	IV
Préposés à l'entretien des manches de filtre	IV
Magasiniers : 1ère catégorie	VI
2ème catégorie	V
3ème catégorie	IV
Manœuvres	III*
Manœuvres occupés effectivement à des travaux pénibles, dangereux ou insalubres	IV
Coursiers	III*
Préposés à l'entretien des complexes sociaux	III*
Jardiniers	IV
Peintres en bâtiment	III*

Carrières

Conducteurs perforateurs : 1ère catégorie		VI	
2ème catégorie			
Boutefeux		VI	
Retailleurs		VI	
Rempeurs		V	
Conducteurs de pelles		V	2 PE
Conducteurs de pelles, moellons et manutention drop-hall : 1ère catégorie		V	2 PE
		IV	2 PE
2ème catégorie			
Manœuvres de pelles		III*	1 PE
Conducteurs engins de chargement sur pneus à l'extraction		V	2 PE
Conducteurs sur pneus manutention moellons	1ère catégorie	V	2 PE
	2ème catégorie	IV	2 PE
Conducteurs engins chargements chenilles	1ère catégorie	V	2 PE
	2ème catégorie	IV	2 PE
Chauffeurs de camions		IV	1 PE
Chauffeurs de camions manutention moellons		IV	1 PE
Manœuvres de carrière		III*	
Peigneurs		V	
Surveillants pompe exhaure		III*	
Ouvriers spécialisés en taillants de perforation		V	
Spécialistes approv. combust. engins		IV	

Tailleurs de pierre	VI	
Trieurs de moellons	IV	
Ouvriers occupés au chargement des bateaux de moellons	IV	
Ouvriers occupés à l'alimentation des concasseurs	III*	
Conducteurs de concasseurs	IV	1 PE
Surveillants des transporteurs à courroies	III*	
Conducteurs de transporteurs	IV	

Criblage

Surveillants des transp. de remontée de carrière	III*
Conducteurs de transp. de remontée de carrière	IV
Préposés du tableau synoptique de com. des installations de criblage	V
Cond. des installations de criblage	V
Surveillants de cribles	IV
Préposés au lavage	IV
Manoeuvres de nettoyage	III*
Préposés au chargement	IV
Conducteurs engins : 1ère catégorie	V
2ème catégorie	IV
Chauffeurs de camions	IV
Préposés au pesage	IV
Préposés établissant les factures	C
Préposés au mélange ternaire	IV

Fabrication de chaux

Accrocheurs	III*
Décrocheurs	III*
Conducteurs de four	IV
Défourneurs	IV
Meuniers pulvérisation chaux	IV
Ouvriers occupés à l'hydratation de la chaux et surveillance du concasseur	III*
Grutier	V
Aides meuniers (ensachage, stockage, chargement)	III*
Conducteurs de treuil	IV
Aides défourneurs	III*

Cimenterie

Concassage :

Conducteurs de concasseurs	IV
Surveillants de transporteurs	III*
Conducteurs de transporteurs	IV

Broyage des matières premières :

Premiers meuniers	V	2 PE
Deuxièmes meuniers	IV	2 PE
Conducteurs sécheurs	IV	
Préposés à la vidange des silos	III*	

Cuisson :

Préposés à la tour de l'échangeur	III*	2 PE
Granulateurs	IV	2 PE
Cuiseurs fours rotatifs	V	2 PE
Chefs cuiseurs de fours verticaux	V	
Deuxièmes cuiseurs de fours verticaux	IV	
Graisers de fours Lepol	IV	2 PE
Graisers de four à échangeur et surveillante de refroidisseur	IV	2 PE
Manœuvres aux refroidisseurs	III*	
Pontiers	V	1 PE
Préposé à la salle de commande centralisée	VI	3 PE
Manœuvres coursiers de fabrication	III*	1 PE
Surveillante des appar. de manutention (vis Archimède, élévateur et transporteur)	IV	

Préparation combustibles :

Meuniers combustibles solides	V
Préposés à la chaufferie fuel extra-lourd	V

Broyage ciment :

Premiers meuniers	V	2 PE
Deuxièmes meuniers	IV	2 PE
Aides meuniers	III*	2 PE
Manœuvres spécialisés en fabrication ciment	IV	
Conducteurs de transporteurs à courroies	IV	
Surveillants des transporteurs à courroies	III*	

Ensachage et expédition ciment :

Conducteurs de la manutention Ouvriers ensacheurs Ouvriers chargeurs Préposés au chargement en vrac	Conventions spéciales
Préposés au pesage	IV
Manœuvres de sacheries	III*

Grues et ponts :

Grutiers	V
Pontiers	V 1 PE
Manœuvres déchargement bateaux	IV

Fabrication agrégats légers

Conducteurs d'excavatrices	V
Préposés au tableau synoptique de commande	V
Préposés au chargement	IV

Laboratoire

Chimistes	VI
Aides chimistes	V
Opérateurs aux essais	IV
Manœuvres spécialisés de laboratoire	IV
Manœuvres de laboratoire	III*

Transport

Chauffeurs routiers	V
---------------------	---

(*) La catégorie III est une catégorie temporaire applicable exclusivement pendant la période d'embauche pour une durée de trois mois maximum.

Personnel d'encadrement

- Contremaîtres;
- Brigadiers;
- Chefs d'équipes;
- Chimistes.

Salaires et suppléments divers

Art. 3. Salaires minimas :

1° Les travailleurs et travailleuses rétribués à la journée sont, dans le présent travail, divisés en deux groupes :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux;

GROUPE II : Travailleurs d'entretien;

2° Pour chacun de ces groupes, il est dressé une liste détaillée des fonctions remplies par les ouvriers (voir aussi rubrique "Classification des fonctions");

3° Les fonctions sont ensuite regroupées sous des définitions générales appelées "Catégories" ou "Classes";

4° Les salaires horaires de base sont les suivants au 1er juin 2016 à l'indice santé lissé de 101,11 :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux :

Catégorie	EUR
III (période d'embauche 3 mois maximum)	15,2200
IV	15,5082
V	15,8835
VI	16,2322
VII	16,5890
VIII	16,9538

GROUPE II : Travailleurs d'entretien :

Catégorie	EUR
V	16,0239
Classe A	16,2166
Classe B	16,5498
Classe C	16,9084
Classe D	17,2798
Classe E	17,6600
Classe F	18,0482
Classe G	18,4452

5° A partir du 1er janvier 2017, les taux horaires de base effectifs des travailleurs et les primes soumises à cotisations sociales sont augmentés de 1,1 % p.c., soit pour les salaires horaires de base :

GROUPE I : Travailleurs d'exploitation et services généraux :

Catégorie	EUR
III (période d'embauche 3 mois maximum)	15,3874
IV	15,6788
V	16,0582
VI	16,4108
VII	16,7715
VIII	17,1403

GROUPE II : Travailleurs d'entretien :

Catégorie	EUR
V	16,2002
Classe A	16,3950
Classe B	16,7318
Classe C	17,0944
Classe D	17,4699
Classe E	17,8543
Classe F	18,2467
Classe G	18,6481

6° La péréquation de toutes les primes est rattachée aux prestations. Toutes les primes seront péréquées sur la base de l'évolution en pourcentage du salaire de base horaire moyen des ouvriers du bassin.

Rémunération en cas de rappel : en cas de tout rappel, entre 23 heures et 05 heures, il sera garanti au travailleur rappelé deux heures de rémunération.

Art. 4. Suppléments de salaire liés à la production :

Pour tenir compte des conditions particulières dans lesquelles certains travaux sont exécutés, il est alloué des primes dans les cas suivants nettement déterminés. Ces primes subissent les mêmes variations que les salaires.

1° Primes d'équipe

a) Les travailleurs dont le travail est organisé en équipes successives de deux ou de trois postes :

Ceci s'applique aux travailleurs de fabrication ou entretien dont l'horaire de travail est organisé en équipes successives de deux ou de trois postes de manière permanente ou momentanée.

Il est payé une prime d'équipe, dont le taux (indice santé lissé 101,11 au 1er juin 2016) est fixé à :

4,5713 EUR pour le poste du matin;
4,5713 EUR pour le poste de l'après-midi;
22,7271 EUR pour le poste de nuit.

A partir du 1er janvier 2017, ces montants sont portés à :

4,6216 EUR pour le poste du matin;
4,6216 EUR pour le poste de l'après-midi;
22,9771 EUR pour le poste de nuit.

b) Les travailleurs qui sont appelés à travailler en dehors de leur horaire normal :

Les travailleurs appelés à travailler en dehors de leur horaire normal recevront pour le temps presté en dehors de cet horaire, une part de prime de poste calculée comme suit :

T = temps presté en dehors de l'horaire normal;

D = durée du poste où a lieu la prestation;

P = prime d'équipe correspondant au poste où a lieu la prestation.

$$\text{Prime} = \frac{T \times P}{D}$$

Les coefficients pour sursalaires ne sont pas appliqués aux primes d'équipes.

Tout travailleur travaillant normalement à journée, qui est amené, à la demande de l'employeur, à prester pendant une période correspondant à un horaire de poste, percevra la prime équipe.

Evolution de la prime d'équipe :

Date	1er juin 2016
Indice santé lissé	101,11
Poste du matin	4,5713 EUR
Poste de l'après-midi	4,5713 EUR
Poste de nuit	22,7271 EUR
Date	A partir du 1er janvier 2017
Indice santé lissé	101,11
Poste du matin	4,6216 EUR
Poste de l'après-midi	4,6216 EUR
Poste de nuit	22,9771 EUR

2° Supplément de salaire pour heures supplémentaires, travail du samedi, du dimanche et jours fériés

a) Rémunération du travail supplémentaire :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

Les sursalaires de 50 p.c. pour les heures supplémentaires sont payés dès que la durée normale de la journée de travail est dépassée.

Il est payé dans tous les cas un sursalaire de 100 p.c. pour le travail du dimanche et des jours fériés.

b) Travail du samedi :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

Le samedi, les heures normales reçoivent un supplément de 65 p.c.

Pour les deux premières heures supplémentaires, le supplément par rapport au salaire de base est de 65 p.c.

Pour les heures suivantes, le supplément par rapport au salaire de base est de 75 p.c. L'intention est de tendre à la réduction au maximum du travail du samedi dans la mesure compatible avec les nécessités des entreprises. Le conseil entreprise, où à défaut, la délégation syndicale, en établira les modalités.

c) Prestations effectuées au cours d'un jour férié :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la législation en matière de jours fériés :

Les heures prestées au cours d'un jour férié sont payées double, la rémunération pour le jour férié dont question ci-dessus venant en supplément de ce salaire. Un repos compensatoire est assuré.

d) Maintien des situations plus favorables :

Au cas où le régime décrit ci-dessus donnerait pour un travailleur une situation moins favorable que celle dont il bénéficiait avant la conclusion du présent accord, une solution pour son cas serait cherchée sur le plan de l'entreprise.

e) Rémunération différée :

- Les exigences de la réglementation en matière de documents sociaux ainsi que le souci de la bonne compréhension des décomptes individuels des travailleurs et celui du calcul aisé des rémunérations justifient des modalités particulières de paiement relatives aux prestations effectuées au-delà de la durée normale de la journée de travail et dont la récupération sous forme de repos compensatoire (R.H.) est légalement obligatoire :

1. pour le jour au cours duquel de telles prestations supplémentaires auront été effectuées, le travailleur recevra son sursalaire ainsi qu'éventuellement les primes (d'équipes, de charbon, d'engins), les indemnités (de modification d'horaire, de déplacement, d'intempéries) et les suppléments au salaire de la catégorie habituelle;
2. au moment de la prise des repos compensatoires (R.H.), la rémunération du travailleur sera calculée sur la base de sa catégorie habituelle, à l'exclusion des montants déjà payés.

f) 1° Indemnité de modification d'horaire :

Les partenaires sociaux rappellent la disposition prévue en matière de modification d'horaire, et la nécessité de veiller à sa vigilante application (voir aussi rubrique "Prime d'équipe").

Le procès-verbal de la réunion de la commission paritaire du 16 janvier 1974 précise : "Il ne sera procédé à des changements d'horaires qu'à titre exceptionnel et lors de circonstances exceptionnelles".

L'application d'éventuelles mesures d'assouplissement dans l'organisation du travail est examinée par les conseils entreprise, ou à défaut, par les délégations syndicales.

Il y aura paiement lors de prestations supplémentaires n'ayant pas donné droit à une indemnité de déplacement dès qu'il y a 2 heures supplémentaires prestées par rapport à l'horaire normal de travail.

Une indemnité de modification d'horaire indexée de 16,4763 EUR au 1er juin 2016, portée à 16,6575 EUR à partir du 1er janvier 2017, est octroyée :

- à tout salarié auquel il est fait appel pour venir ou revenir au travail et dont la fonction implique un régime de poste lorsque l'horaire cyclique, ou celui annoncé au plus tard le jeudi midi de la semaine précédente, est modifié au cours de la semaine.

Remarque : les jours de congé demandés à partir du jeudi matin pour la semaine suivante ne seront pas pris en considération pour le paiement de l'indemnité;

- à tout autre salarié dont l'horaire annoncé pour la semaine suivante est modifié au cours de celle-ci.

L'accent est mis sur le respect du délai d'annonce. Cette indemnité n'est accordée qu'au premier jour de la modification, même si celle-ci perdure. Elle n'est pas accordée :

- lors du retour à l'horaire normal ou annoncé;
- lorsque l'horaire est modifié à la demande du travailleur.

2° Indemnité de déplacement (voir également rubrique "Mutation pour accident de travail et maladie professionnelle") :

Une indemnité de déplacement de 16,4763 EUR au 1er juin 2016, portée à 16,6575 EUR à partir du 1er janvier 2017, est octroyée à tout salarié dont l'horaire normal de la semaine n'est pas modifié, auquel il est fait appel pour venir ou revenir prestre des heures supplémentaires conformément aux articles 22 et 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sauf s'il en avait été informé au plus tard 48 heures à l'avance.

Ce délai n'est pas applicable pour le personnel travaillant sous le régime de feux continus.

Il est accordé une garantie d'une heure de salaire pour les travailleurs prestant une durée inférieure à une heure.

Les dispositions relatives aux primes d'équipes ou à des parts de celles-ci sont éventuellement d'application.

Remarque : les primes reprises sous les rubriques "Indemnité de modification d'horaire" et "Indemnité de déplacement" sont d'application pour les ouvriers rétribués aux pièces (ensacheurs).

3° Montant des indemnités de modification d'horaire et de déplacement :

Date	1er juin 2016
Index	101,11
Modification d'horaire	16,4763
Modification déplacement	16,4763
Date	1 ^{er} janvier 2017
Index	101,11
Modification d'horaire	16,6575
Modification de déplacement	16,6575

Art. 5. Suppléments divers :

1° Cheques-repas :

§ 1er. Il est accordé, par journée complète de prestations, un chèque-repas d'une valeur faciale de 7 EUR au 1er janvier 2015, dont 5,91 EUR seront à charge de l'employeur et 1,09 EUR à charge du travailleur.

§ 2. Conformément aux dispositions en vigueur en la matière, le nombre de chèques-repas octroyés se calcule en fonction du nombre d'heures prestées.

§ 3. Le nombre de chèques-repas pour chaque travailleur se calcule en divisant le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours de la période considérée par le nombre normal journalier d'heures de travail applicable dans l'entreprise.

Le nombre normal journalier d'heures de travail étant de 7,2 heures, le calcul s'établit comme suit :

$$\frac{\text{Nombre total d'heures de travail prestées au cours de la période considérée}}{7,2}$$

S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Le calcul s'effectuera à chaque période de paie, à savoir, chaque quinzaine.

Les chèques-repas sont distribués dans le courant du mois suivant celui au cours duquel ils ont été promé-rités.

§ 4. Si le nombre de chèques-repas attribués au cours d'un trimestre, conformément à la formule prévue au paragraphe 3, est supérieur au nombre maximum de jours pouvant être prestés au cours d'un trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, à savoir, septante jours, il est alors limité à ce nombre de septante, pour le trimestre considéré.

§ 5. La correction éventuelle dont question au paragraphe 4 se fera lors du calcul du nombre de chèques-repas à attribuer pour le dernier mois du trimestre considéré.

2° Indemnité car-wash :

Une indemnité forfaitaire mensuelle est due à chaque travailleur en vue de couvrir les frais de nettoyage de son véhicule.

Au 1er janvier 2015, le montant de cette indemnité est fixé à 15 EUR par mois de prestations.

CHAPITRE III.
Liaison à l'indice santé lissé

Indexation des salaires et des primes

Art. 6. Les salaires tant barémiques qu'effectivement payés varient à la hausse par tranche de 1 p.c. conformément à l'évolution ci-dessous, donnée à titre exemplatif et non limitatif, fixant les indices entraînant une variation du salaire.

Indices déterminant la hausse :

100,11 - 101,11 - 102,12 - 103,14 - 104,17 ... etc (mis en concordance avec l'indice santé lissé, prise d'effet au 1^{er} janvier 2015).

Les variations de salaires sont calculées sur le dernier salaire payé au moment de la publication entraînant des variations et sont applicables à partir du premier jour du mois suivant celui auquel se rapporte cet indice.

Art. 7. a) Il ne pourra être mis fin à l'accord liant les salaires à l'indice des prix que moyennant un préavis donné par l'une des parties au moins six mois à l'avance (réunion commission paritaire du 26 octobre 1950).

b) Si une première indexation négative intervenait durant la durée de la présente convention, celle-ci ne sera pas appliquée durant une période maximum de 6 mois. La reprise de l'augmentation des salaires n'interviendra qu'au moment de la seconde indexation à la hausse dans l'hypothèse où la première interviendrait durant cette période de 6 mois.

Art. 8. En application des conventions collectives de travail n° 78 et 78bis du Conseil national du travail :

1) Dans les dispositions de la présente convention collective de travail portant obligation après indexation ou application d'un coefficient de multiplication d'arrondir un montant en franc belge en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq, l'ajustement est opéré en euro conformément à la même règle;

- 2) Dans les dispositions de la présente convention collective de travail portant obligation après indexation ou application d'un coefficient de multiplication d'arrondir un montant en euro en application d'une règle dérogatoire à celle prévue au point 1), l'ajustement est opéré en euro comme suit : ajustement à 50 centimes ou au franc : ajustement au cent.

CHAPITRE IV.

Primes ayant un caractère annuel et primes diverses

Prime ayant un caractère annuel

Art. 9. Prime de fin d'année (aussi dénommée prime trimestrielle) :

Le montant de la prime trimestrielle d'avril 2017 s'élève à 600,17 EUR, portés à 606,31 EUR au 4ème trimestre 2017.

Le paiement de la prime trimestrielle sera effectué par fractionnement lors de la prise de jours de vacances annuelles.

Pour les entreprises qui ne pratiquent pas encore le système, les modalités de mise en application seront réglées au niveau de chaque entreprise.

La prime trimestrielle est garantie aux travailleurs malades, blessés, prépensionnés et pensionnés qui ont presté au moins une journée de travail au cours du trimestre.

La prime trimestrielle sera payée également à tous les malades, y compris les maladies professionnelles et accidentés du travail pendant les trois trimestres suivant l'arrêt total du travail.

Art. 10. Modalités de calcul :

- a. La prime est payable aux travailleurs qui ont presté pendant tous les jours ouvrables du trimestre. On entend par "jours ouvrables" : tous les jours civils de la période trimestrielle à l'exception des dimanches, des jours fériés légaux et des jours accordés en remplacement d'un jour férié légal ayant coïncidé avec un dimanche ou un samedi.

On entend par "jour de travail presté" :

Les jours effectivement prestés, les jours de petit chômage, les congés payés, les repos compensatoires, le jour patronymique et tous autres jours complémentaires, les jours pour lesquels il est versé une indemnité en vertu de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti et sur le salaire mensuel garanti.

Il est convenu que pour le calcul de la prime trimestrielle, seront considérés comme jours de travail prestés, les jours de chômage et les absences autorisées;

- b. Si le travailleur n'a pas travaillé pendant tous les jours ouvrables du trimestre, le nombre de journées ouvrables prestées par le travailleur est multiplié par le coefficient obtenu en divisant le montant trimestriel par le nombre maximum de journées ouvrables du trimestre.

Cette disposition est applicable aux travailleurs embauchés, partis ou renvoyés au cours du trimestre.

Art. 11. La prime trimestrielle est péréquâtée sur la base de l'évolution conventionnelle (hors indice santé lissé) de la moyenne arithmétique des salaires de base du secteur et est indexée sur la base de l'évolution de l'indice santé lissé.

Primes diverses

Art. 12. Casse-croûte :

Le montant de l'indemnité "casse-croûte" des chauffeurs routiers est de 1,25 EUR.

Art. 13. Prime "charbon" :

Au 1er Juin 2016, la prime charbon s'élève à 0,7045 EUR l'heure pendant la durée du travail au charbon aux seuls travailleurs ci-dessous :

- a) travailleurs occupés au déchargement du combustible (débourreurs, déchargement à la pelle - déchargement à la main);
- b) meuniers charbon;

- c) hommes préposés au sécheur charbon;
- d) travailleurs occupés à l'alimentation en charbon des fours rotatifs;
- e) à tout travailleur intervenant occasionnellement dans les installations de réception, stockage, séchage et broyage du charbon, lorsque leur intervention dure au moins une heure.

Le montant de la prime charbon est porté à 0,7122 EUR à partir du 1er janvier 2017.

Art. 14. Indemnité "intempéries" :

Une indemnité s'élevant, au 1er juin 2016, à 2,8183 EUR par jour, par journée de travail prestée et par journée de chômage involontaire dû aux intempéries, est payable aux travailleurs exerçant les fonctions suivantes :

- a) toutes les fonctions reprises dans l'énumération des fonctions sous-groupe I-A. Carrières;
- b) toutes les fonctions reprises sous-groupe II-C. Entretien des carrières;
- c) les fonctions :
 - accrocheurs;
 - enfourneurs;
 - sous-groupe I-M. Fabrication chaux.

Cette indemnité couvre les pertes de salaires dues au chômage involontaire causé par les intempéries et les frais supplémentaires que celles-ci occasionnent. Son montant est porté à 2,8493 EUR à partir du 1er janvier 2017.

Art. 15. Prime d'engins :

Le montant de la prime d'engins est fixé à 0,4408 EUR au 1er juin 2016, et est porté à 0,4456 EUR au 1er janvier 2017.

a) Une prime d'engins peut être accordée aux travailleurs occupés dans les équipes suivantes :

- conducteurs de pelles et d'engins de chargement carrière;
- conducteurs de camions carrière;
- broyage matières premières;
- cuisson;
- broyage produits finis.

b) 1° Dans les usines à fours rotatifs, il est attribué aux membres des équipes, une prime d'engins variable suivant les établissements et suivant les fonctions :

- les conducteurs de salle de commande centralisée de cimenteries comportant au minimum trois phases importantes de transformation (carrière, préparation matières premières, cuisson, préparation produits finis) interviendront pour trois primes unitaires;
- les cuiseurs, les meuniers, les conducteurs de pelles et engins de chargement en carrière interviendront pour deux primes unitaires;
- les autres interviendront pour une prime unitaire;

2° Dans les usines à fours droits, il est attribué une prime unitaire aux ouvriers des équipes broyage matières premières, cuisson et broyage produits finis, aux chauffeurs, conducteurs d'engins et conducteurs à la carrière;

3° Le statu quo sera maintenu dans les sociétés qui ne font que de la pierre crue.

- c) Les primes d'engins ont été nivelées sur la base du taux le plus élevé de chaque entreprise en deux étapes à raison de 50 p.c. des différences entre les primes anciennes et nouvelles et cela aux 1er janvier 1973 et 1er juillet 1973. L'accord intervenu le 14 février 1983 sur la réduction du temps de travail sous forme autre que des repos compensatoires implique deux péréquations applicables au 1er mai 1983 et au 1er décembre 1983.
- d) Les primes d'engins sont assurées au travailleur pour la journée entière pour autant que la durée de la prestation sur l'engin soit d'une heure minimum.
- e) Pour les fonctions faisant l'objet d'une titularisation, les primes d'engins sont incorporées dans les salaires horaires de base à dater du 1er juillet 1987; à partir de cette date, c'est sur le salaire global ainsi obtenu que s'applique l'indexation telle que définie par la présente convention collective de travail.
- f). La prime n'est accordée que lorsque le travailleur accomplit la fonction à laquelle la prime est attachée.

Remarque : Les primes reprises sous les rubriques "Prime charbon" et "Indemnité intempéries" sont d'application pour les travailleurs rétribués aux pièces (ensacheurs).

Art. 16. Prime supplémentaire (ou prime mensuelle) :

Il est versé aux travailleurs actifs, quel que soit leur régime d'occupation, une prime supplémentaire mensuelle non-indexable.

Au 1er janvier 2015, le montant mensuel de cette prime est fixé à 22,73 EUR bruts (vingt-deux euros septante trois).

Son montant est porté à 24,40 € bruts (vingt-quatre euros quarante) au 1^{er} mai 2018.

La prime supplémentaire est due mensuellement même pour les mois incomplets (entrée ou sortie en cours de mois) et indépendamment du régime de travail.

Les périodes de vacances, de congé, de crédit-temps, la première année d'absence pour maladie ou accident, et les autres causes légales de suspension du contrat de travail sont assimilées à de la prestation.

Art. 17. Prime des pensionnés :

Aux travailleurs pensionnés à partir du 1er janvier 2015, il sera versé une prime d'un montant de 18 fois 135 EUR, soit 2 430,00 EUR bruts (deux mille quatre cent trente euros) en sus de l'allocation complémentaire de RCC versée à l'occasion du dernier mois de RCC ou une prime unique brute du même montant versée à l'occasion du dernier mois d'activité si le travailleur est actif jusqu'à l'âge de la pension.

Son montant est porté à 18 fois 145,00 €/bruts, soit 2.610,00 €/bruts (deux mille six cent dix euros) au 1^{er} mai 2018.

En fonction des possibilités prévues par la réglementation en vigueur, il pourra être octroyé par l'employeur un avantage équivalent.

Art. 18. Indemnité complémentaire de chômage et notification :

Une indemnité complémentaire est payée aux travailleurs mis en chômage par l'entreprise. Cette indemnité est fixée à 26,02 EUR par jour au 1er janvier 2015. Elle est payée aux travailleurs jusqu'à épuisement d'un nombre total de jours égal à (100 jours par ouvrier et par année calendrier en régime de 5 jours par semaine) x (nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel le premier jour de l'année à l'exclusion du nombre de travailleurs malades de plus d'un an à la même date).

Si le nombre de jours de chômage dépasse le nombre de jours prévus dans le pool décrit ci-dessus, l'employeur et les responsables du personnel de l'entreprise concernée ainsi que les permanents syndicaux se concerteront pour en atténuer les conséquences.

En cas de chômage prévu par l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, les travailleurs seront avisés 7 jours à l'avance au sein de chaque entreprise par voie d'affichage, conformément aux prescriptions légales. Dans la mesure du possible, un roulement sera établi compte tenu des impératifs de l'organisation du travail.

CHAPITRE V. *Frais de transport*

Art. 19. L'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail des travailleurs se rendant au travail avec un moyen de transport privé (sauf vélo) ou public s'établit à 100 p.c. du coût d'un abonnement social pour une distance équivalente.

Les travailleurs effectuant leur déplacement domicile-lieu de travail à bicyclette pourront bénéficier d'une indemnité de 0,21 EUR par kilomètre parcouru. Cette indemnité ne pourra en aucun cas être cumulée avec les frais de déplacement dont question ci-dessus (véhicule privé).

Ladite indemnité sera automatiquement adaptée sur la base des instructions et des possibilités autorisées par l'ONSS en la matière. Elle est fixée à 0,22 EUR par kilomètre parcouru au 1^{er} janvier 2015.

Le montant de cette indemnité est porté à 0,23 € par kilomètre parcouru, au 1^{er} octobre 2017.

Le travailleur se déplaçant à vélo de son domicile à son lieu de travail et souhaitant bénéficier de l'indemnité vélo devra en faire la demande spécifique. Il appartiendra à l'intéressé d'apporter la preuve qu'il réunit les conditions pour bénéficier de l'avantage fiscal.

L'employeur se réserve le droit de vérifier à tout moment le contenu de cette déclaration.

CHAPITRE VI. *Vêtements et chaussures de travail*

Art. 20. Sans préjudice des prescriptions du Règlement général du Bien-être au Travail, lesquelles restent d'application dans les entreprises classées comme carrières à ciel ouvert, les employeurs fournissent gratuitement une paire de chaussures de travail et des vêtements de travail aux travailleurs non visés par les prescriptions réglementaires précitées.

Les travailleurs ont la possibilité d'acquérir une seconde paire de chaussures auprès de la société qui les occupe, moyennant paiement du prix complet. Les conditions prévues pour la distribution sont fixées comme suit :

- a) les travailleurs recevront leurs vêtements conformément à la législation en vigueur;
- b) dès leur entrée en service, les travailleurs reçoivent les équipements de protection individuelle adéquats;
- c) les travailleurs malades et blessés depuis plus de 6 mois à la date de la distribution ne reçoivent pas de vêtements ni de chaussures de travail. Quand ils reprennent le travail, leur cas est examiné par le comité de sécurité et d'hygiène ou par la direction de l'entreprise et la délégation syndicale;
- d) les travailleurs prépensionnés dans le courant de l'année reçoivent les vêtements et chaussures de travail s'ils font toujours partie du personnel au moment de la distribution;

- e) les travailleurs devant accomplir leur service militaire reçoivent les vêtements et chaussures de travail s'ils sont présents au moment de la distribution.

En cas de rappel sous les drapeaux au moment de la distribution, ils reçoivent les deux vêtements et la paire de chaussures dès le retour.

Art. 21. Une indemnité forfaitaire de 0,82 EUR par jour presté est versée à chaque travailleur pour l'entretien et l'usure des vêtements personnels.

Le montant de cette indemnité est porté à 0,84 EUR au 1er octobre 2017.

CHAPITRE VII. *Avantages divers*

Art. 22. Assurance hospitalisation :

Les employeurs doivent avoir souscrit, avec effet au 1er juin 1999, un contrat d'assurance hospitalisation dont bénéficieront les travailleurs du bassin ainsi que leur famille (conjoint et enfants vivant sous le même toit).

Le travailleur supportera la prime assurant sa propre couverture. Les primes afférentes à la couverture du reste de la famille seront prises en charge par l'employeur. Par "travailleurs", on entend : les travailleurs actifs, les pensionnés et travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise sortis après le 31 mai 1999.

Les employeurs s'engagent à ré-ouvrir dans leurs entreprises la concertation en matière de pistes alternatives aux couvertures d'assurance hospitalisation.

Art. 23. Assurance groupe :

La prime patronale individuelle d'assurance de groupe à verser par les entreprises du bassin pour chaque travailleur relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai est fixée à 260,15 EUR par an.

Au 1er janvier 2016, il sera constitué un système de pension complémentaire via un deuxième pilier sectoriel social.

La prime annuelle individuelle récurrente est fixée à 100 EUR (hors taxes et frais) par travailleur. Dans le cadre du démarrage du système, la prime est de 200 EUR (hors taxes et frais) pour 2016 (incluant 2015).

CHAPITRE VIII. *Dispositions finales*

Art. 24. 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. 25. 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. 26. 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 IX. *Validité*

Art. 27. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Cet accord 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

Beroepenclassificatie en arbeidsvoorwaarden

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.

Classificatie, lonen en diverse toeslagen gekoppeld aan het uurloon en/of aan de prestaties

Funcieclassificatie

Art. 2. Gedurende de periode waarop deze overeenkomst betrekking heeft, verbinden de sociale partners zich ertoe om het principe toe te passen van de uitbreiding van de classificaties en om deze zaak te behandelen binnen elke ondertekenende onderneming, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de beroepen en met de staat van evolutie van de maatregelen die ter zake reeds effectief werden aangenomen. Twee classificaties worden derhalve ingevoerd, zowel in de fabricage als in het onderhoud.

Teneinde de competentiecriteria die verbonden zijn met de verschillende funcieclassificaties opnieuw te bepalen, zal snel een werkgroep worden opgericht.

A. Onderhoud

Geoefende hulpwerklieden	A
Bankwerkers	min. A
Draaiers	min. A
Werklieden werktuigmachines	min. A
Lassers	min. A
Pipefitters	min. A
Ketelmakers	min. A
Smeden	min. A
Onderhoudstechnici	min. A
Magazijniers gereedschap	min. A
Monteurs	min. A
Smeedders van de vaste installaties	V
Aangestelden bij de herstelling van de transportbanden	min. A
Elektriciens sterkstroom	min. A
Elektriciens zwakstroom	min. A
Bankwerkers elektriciens	min. A
Elektriciens voertuigen	min. A
Garagetechnici	min. A
Smeedders mobiele toestellen	V
Aangestelden bij de banden	min. A
Schilders voertuigen	min. A
Oppuntstellers	min. V

De invoering van een aanvullende categorie voor het onderhoud zal worden onderzocht in elke firma.

1. Periode indienstneming

Na maximaal een maand proeftijd in categorie V, zullen de werknemers die aan de volgende voorwaarden beantwoorden minimaal worden betaald in klasse A :

- a) de werknemers die houder zijn van een diploma A3 of B2 dat overeenstemt met de kwalificatie waarvoor zij worden in dienst genomen;
- b) de werknemers die, in een andere onderneming, een opleiding hebben gekregen die overeenstemt met de kwalificatie waarvoor zij in dienst genomen worden.

Behalve voor de werknemers tewerkgesteld in de functies "smeedders van de vaste installaties" en "smeedders mobiele toestellen", zullen de andere werknemers worden opgeleid in de onderneming en zullen zij toetreden tot klasse A wanneer zij na hun opleidingsperiode (maximaal 12 maanden) hebben bewezen dat zij voldoende competentie hebben verworven.

2. Binnen eenzelfde onderneming kunnen de werknemers die dezelfde functie uitoefenen worden gerangschikt in verschillende klassen, met name volgens hun competentiegraad.

3. Definitie van klasse D

Zullen toetreden tot klasse D :

De werknemers die een groot plichtsbesef hebben en zeer uitgebreide theoretische en praktische kennis die het hen mogelijk maakt om gelijk welk werk uit te voeren dat eigen is aan hun beroep.

De werknemers die een minder volledige theoretische kennis hebben, die wordt gecompenseerd door veel ervaring in de onderneming, een grote handigheid bij de uitvoering van gevarieerde werkzaamheden en die blijken geven van zin voor initiatief worden niet uitgesloten.

4. Classificatie onderhoud

De werkgever zal aan de vakbondsafgevaardigden op het einde van elk semester de namen bekendmaken van de werknemers die een bevordering zullen krijgen.

De partijen verbinden zich ertoe om de eventuele uitbreiding te bestuderen van het toepassingsgebied van dit artikel tot de andere functies in de sector.

Bovendien blijft het, overeenkomstig de statuten van de vakbondsafvaardiging, wel evident dat bijzondere gevallen steeds kunnen worden onderzocht buiten deze halfjaarlijkse herziening.

B. Algemene diensten

Gekwalificeerde metsers	VI
Metsers	V
Eerste peilers	VI
Tweede peilers	V
Chauffeurs vrachtwagens	IV
Chauffeurs bestelwagens	IV
Machinebedienaars : 1ste categorie	V
2de categorie	IV
Schrijnwerkers	A
Gekwalificeerde huisschilders	V
Plaatsters : 1ste categorie	V
2de categorie (hulp)	IV
Machinist grote tractie	V
Hulpwerklieden aanhakers	IV
Verantwoordelijken voor het onderhoud van de filterkokers	IV
Magazijnier : 1ste categorie	VI
2de categorie	V
3de categorie	IV
Hulparbeiders	III*
Hulparbeiders die effectief tewerkgesteld zijn voor moeilijke, gevaarlijke of ongezonde werkzaamheden	IV
Loopjongens	III*
Verantwoordelijken voor het onderhoud van sociale complexen	III*
Tuinmannen	IV
Huisschilders	III*

Steengroeven

Bedienaars boormachines : 1ste categorie	VI	
2de categorie		
Schietmeesters	VI	
Herbewerkers	VI	
Brekers	V	
Bedienaars van graafmachines	V	2 PE
Bedienaars graafmachines, breukstenen en hantering drop-hall : 1ste categorie	V	2 PE
	IV	2 PE
2de categorie	IV	2 PE
Hulparbeiders graafmachines	III*	1 PE
Bestuurders laadmachines op banden voor opgraving	V	2 PE
Bestuurders op banden behandeling breukstenen : 1ste categorie	V	2 PE
	IV	2 PE

Bestuurders toestellen behandeling lading rups- banden : 1ste categorie	V	2 PE
2de categorie	IV	2 PE
Bestuurders vrachtwagens	IV	1 PE
Bestuurders vrachtwagens behandeling breukstenen	IV	1 PE
Hulparbeiders steengroeven	III*	
Kammers	V	
Toezichters bemalingspomp	III*	
Gespecialiseerde arbeiders boormachines	V	
Specialisten bevoorrading brandstofmachines	IV	
Steenhouwers	VI	
Sorteerders breuksteen	IV	
Arbeiders tewerkgesteld voor het laden van de breukstenen	IV	
Arbeiders tewerkgesteld voor de toevoer van de brekers	III*	
Bestuurders van brekers	IV	1 PE
Toezichters van de transportbanden	III*	
Bestuurders transportbanden	IV	

Zeven

Toezichters steengroevelift	III*
Bedienaars steengroevelift	IV
Bedienaars synoptisch bedieningspaneel zeefins- tallaties	V
Bedienaar zeefinstallaties	V
Toezichters zeven	IV
Aangestelden bij het wassen	IV
Hulpwerklieden schoonmaak	III*
Aangestelden bij het laden	IV
Machinebedienaars : 1ste categorie	V
2de categorie	IV
Vrachtwagenbestuurders	IV
Aangestelden voor het wegen	IV
Facturatiebediende	C
Verantwoordelijken voor ternaire mengsels	IV

Fabricage van kalk

Aanhakers	III*
Afhakers	III*
Bedieners oven	IV
Uithalers	IV
Molenaars kalkpulverisatie	IV
Arbeiders tewerkgesteld voor de kalkhydratatie en toezicht van de breker	III*

Kraanman	V
Hulpmolenaars (in zakken doen, stockeren, laden)	III*
Bestuurders haspel	IV
Helpers uithalers	III*

Cementfabriek

Breken :

Bestuurders van brekers	IV
Toezieters transportbanden	III*
Bestuurders transportbanden	IV

Vermaling van de grondstoffen :

Eerste molenaars	V	2 PE
Tweede molenaars	IV	2 PE
Bedieners drogers	IV	
Werklieden bij het ledigen van de silo's	III*	

Bakken :

Werklieden bij de wisselaartoren	III*	2 PE
Granulatoren	IV	2 PE
Bakkers draaiovens	V	2 PE
Chefs bakkers van verticale ovens	V	
Tweede bakkers van verticale ovens	IV	
Smeeders van Lepolovens	IV	2 PE
Smeeder van wisselaaroven en toezichter afkoeler	IV	2 PE
Hulparbeiders aan de afkoelers	III*	
Kraanmachinisten	V	1 PE
Aangestelde in de centrale bedieningszaal	VI	3 PE
Hulparbeiders fabricatieloopjongens	III*	1 PE
Toeziachter onderhoudsapparaten (Archimedes-schroef, hijswerktuig en transportband)	IV	

Voorbereiding brandstoffen :

Molenaars vaste brandstoffen	V
Aangestelden bij de stookolieverwarming	V

Vermaling cement :

Eerste molenaars	V	2 PE
------------------	---	------

Tweede molenaars	IV	2 PE
Hulpmolenaars	III*	2 PE
Geoefende hulpwerklieden cementfabricage	IV	
Bestuurders van transportbanden	IV	
Toezichters van de transportbanden	III*	

In zakken doen en verzending cement :

Onderhoudstechniekers Arbeiders inpakkers Arbeiders laders Aangestelden voor het laden als stortgoed	Bijzondere overeenkomsten
Aangestelden voor het wegen	IV
Hulparbeiders zakken	III*

Kranen en bruggen :

Kraanmannen	V	
Kraanmachinisten	V	1 PE
Hulparbeiders lossen schepen	IV	

Fabricage lichte aggregaten

Bedienaars graafmachines	V
Bedienaars synoptisch bedieningspaneel	V
Aangestelden bij het laden	IV

Laboratorium

Scheikundigen	VI
Hulpscheikundigen	V
Proefoperatoren	IV
Geoefende hulpwerklieden laboratorium	IV
Hulpwerklieden laboratorium	III*

Transport

Wegvervoerders	V
----------------	---

(*) De categorie III is een tijdelijke categorie die uitsluitend toepasbaar is tijdens de periode van indienstneming voor een duur van maximaal drie maanden.

Kaderpersoneel

- Meesterknechten;
- Brigadiers;
- Ploegbazen;
- Scheikundigen

Lonen en diverse toeslagen

Art. 3. Minimumlonen :

1° De werknemers en werknemsters die per dag worden vergoed worden, in dit werk, verdeeld in twee groepen :

GROEP I : Exploitatiewerknemers en algemene diensten;

GROEP II : Onderhoudswerknemers;

2° Voor elk van deze groepen wordt een gedetailleerde lijst opgemaakt van de functies die worden vervuld door de arbeiders (zie ook rubriek "Functieclassificatie");

3° De functies worden vervolgens gehergroepeerd onder algemene definities die "Categorieën" of "Klassen" worden genoemd;

4° De basisuurlonen zijn de volgende op 1 juni 2016 aan de afgevlakte gezondheidsindex van 101,11 :

GROEP I : Exploitatiewerknemers en algemene diensten :

Categorie	EUR
III (tewerkstellingsperiode maximaal 3 maanden)	15,2200
IV	15,5082
V	15,8835
VI	16,2322
VII	16,5890
VIII	16,9538

GROEP II : Onderhoudswerknemers :

Categorie	EUR
V	16,0239
Klasse A	16,2166
Klasse B	16,5498
Klasse C	16,9084
Klasse D	17,2798
Klasse E	17,6600
Klasse F	18,0482
Klasse G	18,4452

5° Vanaf 1 januari 2017 worden de effectieve basisuurtarieven van de werknemers en de premies onderworpen aan sociale bijdragen verhoogd met 1,1 pct., namelijk voor de basisuurlonen :

GROEP I : Exploitatiewerknemers en algemene diensten :

Categorie	EUR
III (tewerkstellingsperiode maximaal 3 maanden)	15,3874
IV	15,6788
V	16,0582
VI	16,4108
VII	16,7715
VIII	17,1403

GROEP II : Onderhoudswerknemers :

Categorie	EUR
V	16,2002
Klasse A	16,3950
Klasse B	16,7318
Klasse C	17,0944
Klasse D	17,4699
Klasse E	17,8543
Klasse F	18,2467
Klasse G	18,6481

6° De perekwatie van alle premies wordt gekoppeld aan de prestaties. Alle premies worden aangepast op basis van de evolutie in percentage van het gemiddeld basisuurloon van de arbeiders van het bekken.

Bezoldiging in geval van oproeping : bij elke oproeping, tussen 23 uur en 05 uur, zal aan de opgeroepen werknemer twee uren bezoldiging worden gewaarborgd.

Art. 4. Loontoeslagen gekoppeld aan de productie :

Om rekening te houden met de bijzondere omstandigheden waarin sommige werkzaamheden worden uitgevoerd, worden premies toegekend in de volgende duidelijk bepaalde gevallen. Deze premies zijn onderhevig aan dezelfde schommelingen als de lonen.

1° Ploegenpremies

a) De werknemers wiens werk wordt georganiseerd in opeenvolgende ploegen van twee of drie diensten :

Dit is van toepassing op de fabricage- of onderhoudswerknemers wier arbeidstijdregeling permanent of tijdelijk wordt georganiseerd in opeenvolgende ploegen van twee of drie diensten.

Er wordt een ploegenpremie betaald, waarvan het bedrag (afgevlakte gezondheidsindex 101,11 op 1 juni 2016) wordt vastgesteld op :

4,5713 EUR voor de ochtenddienst;
4,5713 EUR voor de namiddagdienst;
22,7271 EUR voor de nachtdienst.

Vanaf 1 januari 2017 worden deze bedragen gebracht op :

4,6216 EUR voor de ochtenddienst;
4,6216 EUR voor de namiddagdienst;
22,9771 EUR voor de nachtdienst.

b) De werknemers die worden opgeroepen buiten hun normale arbeidstijdregeling :

De werknemers die worden opgeroepen om buiten hun normale arbeidstijd te werken zullen voor de tijd buiten deze arbeidstijd een gedeelte van een ploegenpremie ontvangen die als volgt wordt berekend :

T = gepresteerde tijd buiten de normale arbeidstijd;

D = duur van de dienst waar de prestatie plaatsvindt;

P = ploegenpremie die overeenstemt met de dienst waar de prestatie plaatsvindt.

$$\text{Premie} = \frac{T \times P}{D}$$

De coëfficiënten voor overlonen worden niet toegepast op de ploegenpremies.

Elke werknemer die normaal overdag werkt, die, op verzoek van de werkgever, gedurende een periode moet werken volgens een ploegenstelsel, zal de ploegenpremie ontvangen.

Evolutie van de ploegenpremie :

Datum	1 juni 2016
Afgevlakte gezondheidsindex	101,11
Ochtenddienst	4,5713 EUR
Namiddagdienst	4,5713 EUR
Nachtdienst	22,7271 EUR
Datum	Vanaf 1 januari 2017
Afgevlakte gezondheidsindex	101,11
Ochtenddienst	4,6216 EUR
Namiddagdienst	4,6216 EUR
Nachtdienst	22,9771 EUR

2° Loontoeslag voor overuren, zaterdag-, zondagarbeid en feestdagen

a) Bezoldiging van het overwerk :

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen vastgesteld door de arbeidswet van 16 maart 1971 :

De overlonen van 50 pct. voor de overuren worden betaald zodra de normale duur van de werkdag wordt overschreden.

In alle gevallen wordt een overloon van 100 pct. betaald voor zondagarbeid en arbeid op feestdagen.

b) Zaterdagwerk :

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen vastgesteld door de arbeidswet van 16 maart 1971 :

Op zaterdag krijgen de normale uren een toeslag van 65 pct..

Voor de eerste twee overuren bedraagt de toeslag ten opzichte van het basisloon 65 pct..

Voor de volgende uren bedraagt de toeslag ten opzichte van het basisloon 75 pct.. Het is de bedoeling om het zaterdagwerk zo veel mogelijk te beperken in de mate dat het verenigbaar is met de noodwendigheden van de ondernemingen. De ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, de vakbondsafvaardiging, zal de modaliteiten ervan vaststellen.

c) Prestaties die uitgevoerd zijn in de loop van een feestdag :

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen vastgesteld door de arbeidswet van 16 maart 1971 en door de wetgeving betreffende feestdagen :

De gepresteerde uren in de loop van een feestdag worden dubbel betaald, de bezoldiging voor de feestdag waarvan hierboven sprake komt bovenop dit loon. Er wordt een inhaalrust gewaarborgd.

d) Behoud van de gunstigere situaties :

In het geval waarin het stelsel dat hierboven is beschreven voor een werknemer tot een minder gunstige situatie zou leiden dan die waarin hij zich bevond vóór het sluiten van dit akkoord, zou voor zijn geval naar een oplossing worden gezocht op het vlak van de onderneming.

e) Uitgestelde bezoldiging :

- De eisen van de reglementering inzake sociale documenten alsook de bekommernis over het goede begrip van de individuele afrekeningen van de werknemers en die van de gemakkelijke berekening van de bezoldigingen rechtvaardigen bijzondere betalingsmodaliteiten betreffende de prestaties uitgevoerd boven de normale duur van de werkdag en waarvan de recuperatie in de vorm van inhaalrust wettelijk verplicht is :

1. voor de dag in de loop waarvan dergelijke bijkomende prestaties zullen uitgevoerd zijn, zal de werknemer zijn overloon ontvangen alsook eventueel de (ploegen-, kolen-, machine-)premies, de vergoedingen (voor wijziging van arbeidstijd, verplaatsing, slecht weer) en de loontoeslagen van de gebruikelijke categorie;
2. op het ogenblik waarop de inhaalrust wordt genomen, zal de bezoldiging van de werknemer worden berekend op basis van de gebruikelijke categorie, met uitsluiting van de reeds betaalde premies.

f) 1° Vergoeding voor wijziging van arbeidstijdregeling :

De sociale partners herinneren aan de bepaling waarin voorzien is inzake wijziging van arbeidstijdregeling, en de noodzaak om toe te zien op de nauwlettende toepassing ervan (zie ook rubriek "Ploegenpremie").

In de notulen van de vergadering van het paritair comité van 16 januari 1974 staat het volgende vermeld :
"Er zullen enkel uitzonderlijk en in uitzonderlijke omstandigheden wijzigingen van arbeidstijdregelingen worden doorgevoerd".

De toepassing van eventuele versoepelende maatregelen in de arbeidsorganisatie wordt onderzocht door de ondernemingsraden of, bij gebreke daarvan, door de vakbondsafvaardigingen.

Er zal een betaling zijn bij bijkomende prestaties die geen recht hebben gegeven op een verplaatsingsvergoeding zodra er 2 overuren werden gepresteerd ten opzichte van de normale arbeidstijdregeling.

Een geïndexeerde vergoeding voor wijziging van arbeidstijdregeling van 16,4763 EUR op 1 juni 2016, gebracht op 16,6575 EUR vanaf 1 januari 2017, wordt toegekend :

- aan elke loontrekkende op wie een beroep wordt gedaan om naar het werk te komen of terug te komen en van wie de functie een ploegenstelsel impliceert wanneer de cyclische arbeidstijdregeling, of die welke ten laatste wordt aangekondigd op donderdagmiddag van de vorige week, wordt gewijzigd in de loop van de week.

Opmerking : de vakantiedagen gevraagd vanaf donderdagmorgen voor de volgende week zullen niet in aanmerking worden genomen voor de betaling van de vergoeding;

- aan elke andere loontrekkende van wie de aangekondigde arbeidstijdregeling voor de volgende week wordt gewijzigd in de loop van deze week.

De nadruk wordt gelegd op de naleving van de aankondigingstermijn. Deze vergoeding wordt pas toegekend op de eerste dag van de wijziging, zelfs als deze aanhoudt. Zij wordt niet toegekend :

- bij de terugkeer naar de normale of aangekondigde arbeidstijdregeling;
- wanneer de arbeidstijdregeling wordt gewijzigd op verzoek van de werknemer.

2° Verplaatsingsvergoeding (zie eveneens rubriek "Mutatie voor arbeidsongeval en beroepsziekte") :

Een verplaatsingsvergoeding van 16,4763 EUR op 1 juni 2016, gebracht op 16,6575 EUR vanaf 1 januari 2017, wordt toegekend aan elke loontrekkende van wie de normale arbeidstijdregeling van de week niet wordt gewijzigd, op wie een beroep wordt gedaan om te komen of terug te komen om overuren te presteren overeenkomstig de artikelen 22 en 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behalve als hij hiervan uiterlijk 48 uren tevoren op de hoogte was gebracht.

Deze termijn is niet toepasbaar voor het personeel dat werkt in een volcontinu systeem.

Er wordt een waarborg van één uur loon toegekend voor de werknemers die minder dan een uur werken.

De bepalingen betreffende de ploegenpremies of gedeelten ervan zijn eventueel van toepassing.

Opmerking : de premies opgenomen onder de rubrieken "Vergoeding voor wijziging van arbeidstijdregeling" en "Verplaatsingsvergoeding" zijn van toepassing voor de arbeiders. *per stuk worden betaald (zakken vuileets)*.

3° Bedrag van de vergoedingen voor wijziging van arbeidstijdregeling en verplaatsing :

Datum	1 juni 2016
Index	101,11
Wijziging van arbeidstijdregeling	16,4763
Wijziging van verplaatsing	16,4763
Datum	1 januari 2017
Index	101,11
Wijziging van arbeidstijdregeling	16,6575
Wijziging van verplaatsing	16,6575

Art. 5. Diverse toeslagen :

1° Maaltijdcheques :

§ 1. Er wordt, per volledige prestatiedag, één maaltijdcheque toegekend van een nominale waarde van 7 EUR op 1 januari 2015, waarvan 5,91 EUR ten laste van de werkgever zal zijn en 1,09 EUR ten laste van de werknemer.

§ 2. Overeenkomstig de bepalingen die ter zake van kracht zijn, wordt het aantal toegekende maaltijdcheques berekend in functie van het aantal gepresteerde uren.

§ 3. Het aantal maaltijdcheques voor elke werknemer wordt berekend door het aantal arbeidsuren die de werknemer effectief heeft gepresteerd in de loop van de betrokken periode te delen door het normale dagelijkse aantal arbeidsuren dat van toepassing is in de onderneming.

Aangezien het normale aantal arbeidsuren per dag 7,2 uren bedraagt, wordt de berekening als volgt vastgesteld :

Totaal aantal arbeidsuren gepresteerd in de loop van de betrokken periode

7,2

Als deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond naar de hogere eenheid.

De berekening zal worden uitgevoerd bij elke betalingsperiode, namelijk om de veertien dagen.

De maaltijdcheques worden verdeeld in de loop van de maand die volgt op die in de loop waarvan zij werden verdiend.

§ 4. Als het aantal maaltijdcheques toegekend in de loop van een trimester, overeenkomstig de formule waarin voorzien is in paragraaf 3, hoger is dan het maximaal aantal dagen dat kan worden gepresteerd in de loop van een trimester door een voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, namelijk, zeventig dagen, wordt dit dan beperkt tot zeventig, voor het betrokken trimester.

§ 5. De eventuele correctie waarvan sprake in paragraaf 4 zal gebeuren bij de berekening van het aantal maaltijdcheques toe te kennen voor de laatste maand van het betrokken trimester.

2° Carwash-vergoeding :

Een maandelijks forfaitaire vergoeding is verschuldigd voor elke werknemer teneinde de schoonmaakkosten van zijn voertuig te dekken.

Op 1 januari 2015 wordt het bedrag van deze vergoeding vastgesteld op 15 EUR per prestatie maand.

HOOFDSTUK III.

Koppeling aan de afgevlakte gezondheidsindex

Indexering van de lonen en van de premies

Art. 6. Zowel de baremieke lonen als de effectief betaalde lonen schommelen naar boven per schijf van 1 pct. overeenkomstig de hieronder vermelde evolutie, gegeven bij wijze van voorbeeld en niet beperkend, tot vaststelling van de indexen die een loonschommeling teweegbrengen.

Indexen die de stijging bepalen :

100,11 - 101,11 - 102,12 - 103,14 - 104,17 - enz. (in overeenstemming gebracht met de afgevlakte gezondheidsindex, inwerkingtreding op 1 januari 2015).

De loonschommelingen worden berekend op het laatste loon betaald op het ogenblik van de publicatie die schommelingen teweegbrengt en zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarop deze index betrekking heeft.

Art. 7. a) Er kan enkel een einde worden gesteld aan het akkoord dat de lonen koppelt aan de prijsindex met een opzegging die ten minste zes maanden tevoren wordt gegeven door één van de partijen (vergadering paritair comité van 26 oktober 1950).

b) Als een eerste negatieve indexering zou gebeuren tijdens de duur van deze overeenkomst, zal deze niet worden toegepast gedurende een maximumperiode van 6 maanden. De hervatting van de stijging van de lonen zal pas plaatsvinden op het moment van de tweede indexering naar boven in de veronderstelling dat de eerste zou plaatsvinden tijdens deze periode van 6 maanden.

Art. 8. Met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 78 en 78bis van de Nationale Arbeidsraad :

- 1) In de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houdende verplichting na indexering of toepassing van een vermenigvuldigingscoëfficiënt om een bedrag in Belgische frank af te ronden door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door de af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als dit cijfer gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de aanpassing in euro uitgevoerd overeenkomstig dezelfde regel;
- 2) In de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst houdende verplichting na indexering of toepassing van een vermenigvuldigingscoëfficiënt om een bedrag af te ronden in euro met toepassing van een regel die afwijkt van die waarin voorzien is in punt 1), wordt de aanpassing als volgt in euro uitgevoerd : aanpassing naar 50 centiemen of naar de frank : aanpassing naar de cent.

HOOFDSTUK IV.
Jaarlijks terugkerende premies en diverse premies

Jaarlijks terugkerende premies

Art. 9. Eindejaarspremie (ook trimestriële premie genoemd) :

Het bedrag van de trimestriële premie van april 2017 bedraagt 600,17 EUR, gebracht op 606,31 EUR in het 4de trimester 2017.

De betaling van de trimestriële premie zal gebeuren door opsplitsing bij het nemen van jaarlijkse vakantie-dagen.

Voor de ondernemingen die het systeem nog niet toepassen, zullen de modaliteiten voor de toepassing worden geregeld op het niveau van elke onderneming.

De trimestriële premie wordt gewaarborgd aan de zieke, gewonde, bruggepensioneerde en gepensioneerde werknemers die ten minste één arbeidsdag hebben gepresteerd in de loop van het trimester.

De trimestriële premie zal eveneens worden betaald aan alle zieken, inclusief de beroepsziekten en arbeidsongevallen tijdens de drie trimesters die volgen op de volledige stopzetting van de arbeid.

Art. 10. Berekeningsmodaliteiten :

- a. De premie is betaalbaar aan de werknemers die hebben gewerkt tijdens alle werkdagen van het trimester. Onder "werkdagen" wordt verstaan : alle kalenderdagen van de trimestriële periode met uitzondering van de zondagen, wettelijke feestdagen en de dagen toegekend ter vervanging van een wettelijke feestdag die is samengevallen met een zondag of een zaterdag.

Onder "gepresteerde arbeidsdag" wordt verstaan :

De effectief gepresteerde dagen, de dagen kort verzuim, de betaalde vakantiedagen, de inhaalrustdagen, de naamdag en alle andere aanvullende dagen, de dagen waarvoor een vergoeding wordt gestort krachtens de wet betreffende het gewaarborgd weekloon en betreffende het gewaarborgd maandloon.

Er wordt overeengekomen dat voor de berekening van de trimestriële premie, de werkloosheidsdagen en de toegestane afwezigheden als gepresteerde werkdagen zullen worden beschouwd;

- b. Als de werknemer niet heeft gewerkt tijdens alle werkdagen van het trimester, wordt het aantal werkdagen gepresteerd door de werknemer vermenigvuldigd met de coëfficiënt verkregen door het trimestrieel bedrag te delen door het maximum aantal werkdagen van het trimester.

Deze bepaling is toepasbaar op de werknemers die in dienst genomen zijn, vertrokken of ontslagen in de loop van het trimester.

Art. 11. De trimestriële premie wordt aangepast op basis van de conventionele evolutie (buiten afgevlakte gezondheidsindex) van het rekenkundig gemiddelde van de basislonen van de sector en wordt geïndexeerd op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Diverse premies

Art. 12. Snack :

Het bedrag van de "snack"vergoeding van de wegchauffeurs is 1,25 EUR.

Art. 13. "Kolen"premie :

Op 1 juni 2016 bedraagt de kolenpremie 0,7045 EUR per uur tijdens de duur van de kolenarbeid, enkel bij de hieronder vermelde werknemers :

- a) werknemers tewerkgesteld bij het lossen van de brandstof (leeghalers, lossen met de schep - lossen met de hand);

- b) kolenmolenaars;
- c) mannen aangesteld bij de kolendroger;
- d) werknemers tewerkgesteld bij de aanvoer van kolen voor de draaiovens;
- e) aan elke werknemer die occasioneel meewerkt bij de installaties voor ontvangst, opslag, drogen en vermalen van kolen, wanneer hun activiteit ten minste één uur duurt.

Het bedrag van de kolenpremie wordt gebracht op 0,7122 EUR vanaf 1 januari 2017.

Art. 14. Vergoeding "slecht weer" :

Een vergoeding die, op 1 juni 2016, 2,8183 EUR per dag, per gepresteerde werkdag en per dag onvrijwillige werkloosheid wegens slecht weer bedraagt, is betaalbaar aan de werknemers die de volgende functies uitoefenen :

- a) alle functies opgenomen in de opsomming van de functies subgroep I-A. Steengroeven;
- b) alle functies opgenomen in subgroep II-C. Onderhoud van de steengroeven;
- c) de functies :
 - aanhakers;
 - ovenladers;
 - subgroep I-M. Fabricage kalk.

Deze vergoeding dekt het loonverlies te wijten aan onvrijwillige werkloosheid veroorzaakt door slecht weer en de bijkomende kosten die eruit voortvloeien. Het bedrag ervan wordt gebracht op 2,8493 EUR vanaf 1 januari 2017.

Art. 15. Machinepremie :

Het bedrag van de machinepremie wordt vastgesteld op 0,4408 EUR op 1 juni 2016 en wordt gebracht op 0,4456 EUR op 1 januari 2017.

a) Een machinepremie kan worden toegekend aan de werknemers tewerkgesteld in de volgende ploegen :

- bedieners van graafmachines en laadmachines steengroeve;
- vrachtwagenbestuurders steengroeve;
- vermaling grondstoffen;
- bakken;
- vermaling afgewerkte producten.

b) 1° In de fabrieken met draaiovens, wordt aan de leden van de ploegen, een variabele machinepremie toegekend volgens de instellingen en volgens de functies :

- de bedieners van de gecentraliseerde bedieningszaal van cementfabrieken die minimaal drie belangrijke bewerkingsfasen omvatten (steengroeve, voorbereiding grondstoffen, bakken, voorbereiding afgewerkte producten) zullen meetellen voor drie eenheidspremies;
- de bakkers, de molenaars, de bedieners van graafmachines en laadmachines in de steengroeve zullen meetellen voor twee eenheidspremies;
- de anderen zullen meetellen voor een eenheidspremie;

2° In de fabrieken met rechte ovens wordt een eenheidspremie toegekend aan de arbeiders van de ploegen voor vermaling grondstoffen, bakken en vermaling afgewerkte producten, aan de chauffeurs, machinebedienaars en steengroevebestuurders;

3° De status quo zal worden behouden in de firma's die enkel ruwe steen maken.

c) De machinepremies werden op gelijke hoogte gebracht op basis van de hoogste van elke onderneming in twee fases ten belope van 50 pct. van de verschillen tussen de oude en nieuwe premies en dit op 1 januari 1973 en 1 juli 1973. Het akkoord dat werd bereikt op 14 februari 1983 over de arbeidstijdvermindering in een andere vorm dan compensatierust impliceert twee perekwaties die toepasbaar zijn op 1 mei 1983 en op 1 december 1983.

- d) De machinepremies worden aan de werknemer verstrekt voor de volledige dag voor zover de duur van de prestatie op de machine minimaal één uur bedraagt.
- e) Voor de functies met een vaste aanstelling worden de machinepremies opgenomen in de basisuurlonen vanaf 1 juli 1987; vanaf die datum, is het op het aldus verkregen globaal loon dat de indexering van toepassing is zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- f) De premie wordt slechts toegekend wanneer de werknemer de functie uitoefent waaraan de premie verbonden is.

Opmerking : de premies opgenomen onder de rubrieken "Kolenpremie" en "Vergoeding slecht weer" zijn van toepassing voor de werknemers die per stuk worden betaald (zakkenvullers).

Art. 16. Bijkomende premie (of maandelijkse premie) :

Aan de actieve werknemers wordt, ongeacht hun tewerkstellingsstelsel, een maandelijkse niet-indexeerbare premie gestort.

Op 1 januari 2015 wordt het maandelijks bedrag van deze premie vastgesteld op 22,73 EUR bruto (tweeëntwintig euro drieënzeventig).

Dit bedrag wordt op 24,40 EUR bruto (vierentwintig euro veertig) gebracht op 1 mei 2018.

De bijkomende premie is maandelijks verschuldigd, zelfs voor de onvolledige maanden (indiensttreding of vertrek in de loop van de maand) en ongeacht het arbeidsstelsel.

De periodes van vakantie, verlof, tijdskrediet, het eerste jaar afwezigheid wegens ziekte of ongeval, en de andere wettelijke oorzaken van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met prestatie.

Art. 17. Premie voor de gepensioneerden :

Aan de werknemers die gepensioneerd zijn vanaf 1 januari 2015 zal een premie worden gestort van een bedrag van 18 keer 135 EUR, dit is 2430,00 EUR bruto (tweeduizend vierhonderd dertig euro) bovenop de aanvullende vergoeding SWT gestort bij de laatste maand SWT of een bruto éénmalige premie van hetzelfde bedrag gestort naar aanleiding van de laatste activiteitsmaand als de werknemer actief is tot aan de pensioenleeftijd.

Dit bedrag wordt op 18 keer 145,00 EUR bruto, te weten 2.610,00 EUR bruto (twee duizend zes honderd tien euro) op 1 mei 2018.

In functie van de mogelijkheden waarin voorzien is door de reglementering die van kracht is, kan door de werkgever een gelijkwaardig voordeel worden toegekend.

Art. 18. Aanvullende werkloosheidsvergoeding en kennisgeving :

Een aanvullende vergoeding wordt betaald aan de werknemers die werkloos worden gesteld door de onderneming. Deze vergoeding wordt vastgesteld op 26,02 EUR per dag op 1 januari 2015. Zij wordt betaald aan de werknemers totdat een totaal aantal dagen opgebruikt is gelijk aan (100 dagen per arbeider en per kalenderjaar in een stelsel van 5 dagen per week) x (aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister op de eerste dag van het jaar met uitsluiting van werknemers die meer dan een jaar ziek zijn op dezelfde datum).

Als het aantal werkloosheidsdagen meer bedraagt dan het aantal dagen waarin voorzien is in de hierboven beschreven pool, zullen de werkgever en de personeelsverantwoordelijken van de betrokken onderneming alsook de vakbondsvrijgestelden overleggen om de gevolgen ervan te beperken.

In geval van werkloosheid bepaald in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978, zullen de werknemers 7 dagen tevoren worden verwittigd binnen elke onderneming door middel van aanplakking, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Voor zover mogelijk zal een beurtrol worden opgesteld, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

HOOFDSTUK V. *Vervoerskosten*

Art. 19. De tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerkosten woonplaats-werkplaats van de werknemers die zich naar het werk begeven met een privé- (behalve fiets) of openbaar vervoermiddel wordt vastgesteld op 100 pct. van de kosten van een sociaal abonnement voor een gelijkwaardige afstand.

De werknemers die hun verplaatsing woonplaats-werkplaats met de fiets doen, ontvangen een vergoeding van 0,21 EUR per afgelegde kilometer. Deze vergoeding kan in geen enkel geval worden gecumuleerd met de verplaatsingskosten waarvan hierboven sprake (privévoertuig).

De genoemde vergoeding zal automatisch worden aangepast op basis van de instructies en van de mogelijkheden die ter zake door de RSZ worden toegestaan. Zij wordt vastgesteld op 0,22 EUR per afgelegde kilometer op 1 januari 2015.

Het bedrag van die vergoeding wordt gebracht op 0,23 EUR per afgelegde kilometer op 1 oktober 2017.

De werknemer die zich met de fiets verplaatst van zijn woonplaats naar zijn werkplaats en die de fietsvergoeding wil ontvangen, moet hiervoor een specifieke aanvraag indienen. De betrokkene zal moeten bewijzen dat hij aan de voorwaarden voldoet om het fiscaal voordeel te genieten.

De werkgever behoudt zich het recht voor om te allen tijde de inhoud van deze verklaring na te gaan.

HOOFDSTUK VI. *Arbeidskledij en -schoenen*

Art. 20. Zonder afbreuk te doen aan de voorschriften van het Arbeidsreglement van het Welzijn op het Werk, die van toepassing blijven in de ondernemingen die gerangschikt zijn als steengroeven in open lucht, verstrekken de werkgevers gratis een paar werkschoenen en werkkledij aan de werknemers die niet worden beoogd door de voornoemde reglementaire voorschriften.

De werknemers hebben de mogelijkheid om een tweede paar schoenen aan te schaffen bij de firma die hen tewerkstelt, mits zij de volledige prijs betalen. De voorwaarden waarin voorzien is voor de verdeling worden als volgt vastgesteld :

- a) de werknemers ontvangen hun kledij overeenkomstig de wetgeving die van kracht is;
- b) vanaf hun indiensttreding ontvangen de werknemers de passende individuele beschermingsmiddelen;

- c) de zieke werknemers en werknemers die sinds meer dan 6 maanden gekwetst zijn op de datum van de uitdeling, ontvangen noch werkkledij noch werkschoenen. Wanneer zij het werk hervatten, wordt hun geval onderzocht door het comité voor veiligheid en hygiëne of door de directie van de onderneming en de vakbondsafvaardiging;
- d) de werknemers die met brugpensioen gaan in de loop van het jaar ontvangen de werkkledij en werkschoenen als zij nog steeds deel uitmaken van het personeel op het ogenblik van de verdeling;
- e) de werknemers die hun militaire dienst moeten vervullen, ontvangen de kledij en de werkschoenen als zij aanwezig zijn op het ogenblik van de verdeling.

In geval van oproeping voor militaire dienst op het ogenblik van de uitdeling, ontvangen zij zowel de kledij als het paar schoenen zodra zij terug zijn.

Art. 21. Een forfaitaire vergoeding van 0,82 EUR per gepresteerde dag wordt aan elke werknemer gestort voor het onderhoud en de slijtage van de persoonlijke kledij.

Het bedrag van deze vergoeding wordt gebracht op 0,84 EUR op 1 oktober 2017.

HOOFDSTUK VII. *Diverse voordelen*

Art. 22. Hospitalisatieverzekering :

De werkgevers moeten, met uitwerking op 1 juni 1999, een overeenkomst voor hospitalisatieverzekering hebben afgesloten voor de werknemers van het bekken alsook hun familie (echtgenoot en kinderen die onder hetzelfde dak wonen).

De werknemer zal de premie betalen die zijn eigen dekking verzekert. De premies die betrekking hebben op de dekking van de rest van de familie zullen ten laste worden genomen door de werkgever. Onder "werknemers" worden de actieve werknemers verstaan, de gepensioneerden en werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die zijn vertrokken na 31 mei 1999.

De werkgever verbinden zich ertoe om in hun ondernemingen het overleg opnieuw op gang te brengen inzake alternatieve pistes voor de dekkingen van hospitalisatieverzekering.

Art. 23. Groepsverzekering :

De individuele werkgeverspremie voor groepsverzekering te storten door de ondernemingen van het bekken voor elke werknemer die valt onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik wordt vastgesteld op 260,15 EUR per jaar.

Op 1 januari 2016 zal een aanvullend pensioenstelsel worden ingevoerd via een tweede sociaal sectorale pijler.

De terugkerende individuele jaarpremie wordt vastgesteld op 100 EUR (buiten taksen en kosten) per werknemer. In het kader van de start van het stelsel, bedraagt de premie 200 EUR (buiten taksen en kosten) voor 2016 (met inbegrip van 2015).

HOOFDSTUK VIII. *Slotbepalingen*

Art. 24. Deze overeenkomst dekt de totaliteit van de akkoorden die toepasbaar zijn in elk van de 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 zouden kunnen worden gesloten na de onderhandelingen in de "C.C.B."-ondernemingen, zullen niet toepasbaar zijn op de andere ondernemingen van de steengroefsector.

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. 25. 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. 26. Sociale vrede :

De sociale vrede is gedurende de volledige duur van de overeenkomst gewaarborgd op het niveau van de sector en van de ondernemingen (geen bijkomende eisen bij dit akkoord op het niveau van de ondernemingen tijdens de duur van de overeenkomst).

HOOFDSTUK IX. *Geldigheid*

Art. 27. 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.