

LE TRAVAIL

**CONVENTION COLLECTIVE DU 15 DECEMBRE 2021
APPLICABLE AUX EMPLOYEURS ET AUX OUVRIERS
RESSORTISSANT A LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE
DES CARRIERES DE CALCAIRE NON TAILLE ET DES FOURS A CHAUX,
DES CARRIERES DE DOLOMIES ET DES FOURS A DOLOMIES DE TOUT LE
TERRITOIRE DU ROYAUME**

PROTOCOLE D'ACCORD 2021-2022

1. Champ d'application

La présente convention collective est applicable à tous les employeurs, ouvriers et ouvrières ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du royaume.

2. Contexte

La présente convention est conclue en application et dans le respect de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7§1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022.

3. Pouvoir d'achat

a) Salaires

Les salaires réels et les salaires horaires minimum de base sont majorés de 0,10 euros brut par heure (régime 40h00/semaine) à partir du 1er novembre 2021.

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, une prime exceptionnelle compensatoire de 145 euros brut est payée à chaque travailleur avec le salaire du mois de novembre 2021, au prorata de son régime de travail et de sa date d'entrée en service au cours de la période de référence.

La prime exceptionnelle compensatoire peut être remplacée par un avantage équivalent, moyennant accord des deux parties au niveau de l'entreprise conclu au plus tard le 15 novembre 2021. Pour les entreprises sans délégation syndicale, le remplacement de la prime exceptionnelle compensatoire par un avantage équivalent est possible moyennant validation par les trois organisations représentées à la sous-commission paritaire, dans les 5 jours ouvrables de la demande envoyée au plus tard le 15 novembre 2021 au Président de la sous-commission paritaire 102.09. A défaut de réaction des organisations représentées à la sous-commission paritaire dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

b) Prime corona

Une prime corona est octroyée, sous forme de chèques consommation, au plus tard le 31 décembre 2021. Le montant de la prime est fixé à 300 € pour un travailleur à temps plein ayant été sous contrat de travail pendant toute l'année 2021. Pour les travailleurs à temps partiel et/ou entrés en service et/ou dont le contrat a pris fin au cours d'année 2021, la prime corona est attribuée au prorata du régime de travail et/ou de la date d'entrée en service et/ou de fin de contrat au cours de l'année 2021.

La prime corona n'est toutefois pas due aux travailleurs qui, au 1^{er} janvier 2021, étaient absents depuis un an ou plus.

Les entreprises dont le cash-flow (cfr. définition BNB) a été négatif en 2020 (ou pour l'exercice comptable portant majoritairement sur l'année 2020) peuvent être dispensées du paiement de la prime corona moyennant accord de la sous-commission paritaire. La demande de dispense est adressée au Président de la sous-commission paritaire 102.09.

La prime corona peut être remplacée, en tout ou en partie, par un avantage équivalent, suivant les mêmes modalités que celles prévues pour l'affectation alternative de la prime exceptionnelle compensatoire.

c) Indemnité vestimentaire

A partir du 1er novembre 2021, une indemnité couvrant les frais d'entretien et d'usure des vêtements du travailleur est accordée. Le montant de cette indemnité, qui sera en tout état de cause limitée au montant socialement et fiscalement immunisé, est fixé à 0,84 euros par jour effectivement presté. Si une indemnité couvrant les mêmes frais est déjà attribuée au niveau de l'entreprise, le total des indemnités ne peut dépasser le montant socialement et fiscalement immunisé.

4. Pension sectorielle

Pour les années 2021-2022, les entreprises prennent en charge la partie de la cotisation pour la pension extra-légale sectorielle de leurs travailleurs non couverte par le Fonds de solidarité, en vue de garantir le paiement d'une cotisation de 250 euros par an pour chacun de leurs travailleurs.

En conséquence, le règlement financier (Section 3 – Règlement financier relatif au plan sectoriel social de la SCP102.09) annexé à la Convention Collective de Travail du 8 juillet 2020 (enregistrée le 26 novembre 2020 sous le n°162111) est adapté par voie d'avenant, repris en annexe à la présente Convention Collective de Travail.

5. Mobilité (déplacements domicile-lieu de travail)

Le montant du remboursement des frais de transport des ouvriers effectuant de façon régulière tout ou partie du déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail à vélo (actuellement 0,24 euros par km réellement effectués au moyen de ce mode de transport) et dont les modalités d'octroi sont définies au niveau de l'entreprise est égal au montant socialement et fiscalement immunisé selon les modalités légales. Il évolue automatiquement en fonction de ce montant.

6. Formation

- a) La cotisation pour les groupes à risque continuera, pour la période 2021-2022, à être affectée au niveau de la SCP 102.09 (Fonds paritaire de formation pour les ouvriers du secteur chaux-calcaire).
- b) L'objectif sectoriel du nombre de jours de formation en moyenne par an et par travailleur à temps plein est porté de 3 à 4 jours pour la période 2021-2022.
- c) Il est recommandé aux entreprises d'augmenter la proportion des travailleurs qui suivent une ou des formations au cours de chaque année. Le suivi de cette recommandation sera effectué au niveau des entreprises, dans le cadre de l'information au Conseil d'entreprise.

7. Humanisation du travail

- a) Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (cfr art 8 §1 de la CCT n°103) pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd est fixée à 55 ans, tant pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps que pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps.

La présente disposition est conclue en application et dans les limites des CCT du CNT n°156 et 157 du 15 juillet 2021.

Pour la mise en œuvre des régimes d'emploi de fin de carrière mentionnés ci-dessus, il est tenu compte :

- des restrictions d'indemnisation résultant des contraintes administratives (ex. fonctions impliquant la prestation d'heures supplémentaires)
 - des nécessités du fonctionnement des entreprises (cfr. notamment la convention relative aux règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent dans les régimes de travail par équipes ou par cycles)
- b) Afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les entreprises ont communiqué à Fediex les « bonnes pratiques » mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la CCT n°104 relative à l'emploi des travailleurs âgés. Fediex communiquera une liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

8. Sécurité d'existence

Les allocations spéciales en cas de chômage sont, à partir du 1er novembre 2021, portées à :

- 10,00 € par jour en cas de chômage pour raisons économiques
- 9,50 € par jour en cas de chômage pour circonstances climatiques exceptionnelles et pour autres motifs

9. RCC (prépension)

Une convention collective de travail conclue le 15 décembre 2021 a mis en œuvre les différents régimes de chômage avec compléments d'entreprise applicables en 2021-2023, en référence aux CCT conclues sur le sujet au CNT, à savoir :

- RCC carrière longue à partir de 60 ans en 2021-2022 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2023 après 40 ans de carrière (CNT n° 152, 153 et 155 du 15 juillet 2021)
- RCC à partir de 60 ans en 2021-2022 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2023 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit (CNT n° 151, 153 et 155 du 15 juillet 2021)
- RCC à partir de 60 ans en 2021-2022 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2023 après 33 ans de carrière dans un métier lourd (CNT n° 151, 153 et 155 du 15 juillet 2021)

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

Il est en outre rappelé qu'il existe, en 2021-2022, un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 35 ans de carrière pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement (CNT n°150 du 15 juillet 2021).

10. Reconduction des accords antérieurs

Les dispositions à durée déterminée de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 définissant les conditions de travail pour les ouvriers et les ouvrières (enregistrée le 25 novembre 2019 sous le n°155537/CO/102.09 – A.R. du 19 novembre 2020 – M.B. du 6 janvier 2021) sont, moyennant les adaptations résultant du présent accord, prolongées pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022.

11. Paix sociale

La paix sociale sera assurée pendant la durée de la présente convention collective de travail, à savoir jusqu'au 31 décembre 2022. Par conséquent, aucune revendication complémentaire ou supplétive, à caractère général ou collectif, qui serait de nature à étendre ou modifier les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue à quelque niveau que ce soit.

En cas de violation de la paix sociale, les permanents et délégués syndicaux interviendront, au besoin en faisant appel au bureau de conciliation.

12. Durée de l'accord

§1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

§2. Par dérogation au §1, l'article 7 a) est d'application du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, et les articles 1 et 9 sont d'application du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2024 pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 DECEMBER 2021
TOEPASBAAR OP DE WERKGEVERS EN OP DE ARBEIDERS
DIE RESSORTEREN ONDER HET PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR HET BEDRIJF VAN DE GROEVEN VAN NIET UIT TE HOUWEN
KALKSTEEN EN VAN DE KALKOVENS, VAN DE BITTERSPAATGROEVEN EN -
OVENS OP HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK**

PROTOCOLAKKOORD 2021 – 2022

1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasbaar op alle werkgevers, arbeiders en arbeidsters die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk.

2. Context

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en met naleving van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022.

3. Koopkracht

a) Lonen

Met ingang van 1 november 2021 worden de effectieve en de minimumbasisuurlonen verhoogd met 0,10 EUR bruto (stelsel 40u/week) per uur.

Voor de periode van 1 januari tot 31 oktober 2021 wordt een uitzonderlijke compensatiepremie van 145 euro bruto betaald aan iedere werknemer met het loon van de maand november 2021, naar rato van zijn arbeidsregeling en van zijn datum van indiensttreding in de loop van de referteperiode.

De uitzonderlijke compensatiepremie kan worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel, met het akkoord van de twee partijen op het niveau van de onderneming dat uiterlijk op 15 november 2021 wordt gesloten. Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging is de vervanging van de uitzonderlijke compensatiepremie door een gelijkwaardig voordeel mogelijk met de validering door de drie organisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, binnen 5 werkdagen na de aanvraag die uiterlijk op 15 november 2021 werd verzonden naar de voorzitter van paritair subcomité

102.09. Bij gebreke van reactie van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité binnen deze termijn, wordt de aanvraag als aanvaard beschouwd.

b) Coronapremie

Een coronapremie wordt uiterlijk op 31 december 2021 toegekend in de vorm van consumptiecheques. Het bedrag van de premie wordt vastgesteld op 300€ voor een voltijdse werknemer die verbonden was door een arbeidsovereenkomst tijdens het volledige jaar 2021. Voor de deeltijdse werknemers en/of werknemers die in dienst getreden zijn en/of van wie de overeenkomst ten einde is gelopen in de loop van het jaar 2021, wordt de coronapremie toegekend naar rato van de arbeidsregeling en/of van de datum van indiensttreding en/of van het einde van de overeenkomst in de loop van het jaar 2021.

De coronapremie is echter niet verschuldigd aan de werknemers die, op 1 januari 2021, sinds een jaar of langer afwezig waren.

De ondernemingen waarvan de cash-flow (cfr. definitie NBB) negatief is geweest in 2020 (of voor het boekjaar dat grotendeels betrekking heeft op het jaar 2020) kunnen worden vrijgesteld van de betaling van de coronapremie met het akkoord van het paritair subcomité. De aanvraag tot vrijstelling wordt gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité 102.09.

De coronapremie kan, geheel of gedeeltelijk, worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel, volgens dezelfde modaliteiten als die waarin voorzien is voor de alternatieve bestemming van de uitzonderlijke compensatiepremie.

c) Kledijvergoeding

Met ingang van 1 november 2021 wordt een vergoeding voor de kosten van onderhoud en slijtage van de kledij van de werknemer toegekend. Het bedrag van deze vergoeding, dat alleszins zal beperkt zijn tot het bedrag dat sociaal en fiscaal is vrijgesteld, wordt vastgesteld op 0,84 euro per effectief gepresteerde dag. Als een vergoeding die dezelfde kosten dekt reeds wordt toegekend op het niveau van de onderneming, mag het totaal van de vergoedingen het sociaal en fiscaal vrijgestelde bedrag niet overschrijden.

4. Sectoraal pensioen

Voor de jaren 2021-2022 nemen de ondernemingen het gedeelte van de bijdrage voor het sectoraal bovenwettelijk pensioen van hun werknemers dat niet gedekt is door het Solidariteitsfonds ten laste, teneinde de betaling te waarborgen van een bijdrage van 250 euro per jaar voor elke werknemer.

Bijgevolg wordt het financieel reglement (Afdeling 3 - Financieel reglement betreffende het sociaal sectorplan van PSC102.09) dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2020 is gevoegd (geregistreerd op 26 november 2020 onder het nr.162111) aangepast door middel van een bijlage, opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5. Mobiliteit (woon-werkverkeer)

Het bedrag van de terugbetaling van de vervoerkosten van de arbeiders die regelmatig geheel of gedeeltelijk de verplaatsing tussen hun woonplaats en hun werkplaats met de fiets doen (momenteel 0,24 euro per km die werkelijk is afgelegd met dit vervoermiddel) en waarvan de toekenningsmodaliteiten bepaald worden op het niveau van de onderneming is gelijk aan het sociaal en fiscaal vrijgesteld bedrag volgens de wettelijke bepalingen. Het evolueert automatisch in functie van dit bedrag.

6. Opleiding

- a) De bijdrage voor de risicogroepen wordt voor de periode 2021-2022 verder besteed op het niveau van het PSC 102.09 (Paritair opleidingsfonds voor de arbeiders van de sector kalksteen-kalkovens).
- b) De sectorale doelstelling van het gemiddeld aantal opleidingsdagen per jaar en per voltijdse werknemer wordt op 3 à 4 dagen gebracht voor de periode 2021-2022.
- c) Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om de verhouding van de werknemers die één of meerdere opleidingen volgen in de loop van elk jaar te verhogen. De opvolging van deze aanbeveling zal op het niveau van de ondernemingen worden uitgevoerd, in het kader van de informatie aan de ondernemingsraad.

7. Humanisering van de arbeid

- a) Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, wordt de leeftijdsgrens wat betreft de toegang tot het recht op de uitkeringen voor een landingsbaan (cfr art 8, §1 van de cao nr.103) voor de werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen vastgesteld op 55 jaar, zowel voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking als voor de werknemers die hun prestaties met een vijfde verminderen.

Deze overeenkomst wordt gesloten met toepassing en binnen de grenzen van de cao's nr. 156 en 157 van de NAR van 15 juli 2021.

Voor de uitvoering van de bovenvermelde stelsels van landingsbanen wordt er rekening gehouden met:

- de beperkingen qua vergoedingen die voortvloeien uit administratieve voorschriften (bv. functies die het presteren van overuren veronderstellen)
 - de noodwendigheden inzake de werking van de ondernemingen (zie met name de overeenkomst betreffende de regels en organisatiemodaliteiten van het recht op een loopbaanvermindering met één dag per week of gelijkwaardig in de arbeidsregelingen met ploegen of cycli)
- b) Om de sector te ondersteunen op het vlak van werkbaar werk en welzijn op het werk, stellen de ondernemingen Fedix in kennis van de "goede praktijken" die zij op hun niveau hebben ingevoerd in het kader van de uitvoering van de cao 104 betreffende de

tewerkstelling van oudere werknemers. Fediex bezorgt de lijst met goede praktijken aan de sociale partners en aan de ondernemingen uit de sector.

8. Bestaanszekerheid

De bijzondere uitkeringen in geval van werkloosheid worden, met ingang van 1 november 2021, gebracht op:

- 10,00 € per dag in geval van werkloosheid om economische redenen
- 9,50 € per dag in geval van werkloosheid wegens uitzonderlijke klimatologische omstandigheden en wegens andere redenen

9. SWT (brugpensioen)

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 15 december 2021 heeft de verschillende stelsels inzake SWT die toepasbaar zijn in 2021-2023 ingevoerd, met verwijzing naar de cao's die in dat verband werden gesloten in de NAR, namelijk:

- SWT lange loopbaan vanaf 60 jaar in 2021-2022 en van 1 januari tot 30 juni 2023 na een beroepsloopbaan van 40 jaar (NAR nrs. 152, 153 en 155 van 15 juli 2021)
- SWT vanaf 60 jaar in 2021-2022 en van 1 januari tot 30 juni 2023 na een beroepsloopbaan van 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid (NAR nrs. 151, 153 en 155 van 15 juli 2021)
- SWT vanaf 60 jaar in 2021-2022 en van 1 januari tot 30 juni 2023 na een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep (NAR nrs. 151, 153 en 155 van 15 juli 2021)

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

Er wordt bovendien op gewezen dat er in 2021-2022 een stelsel bestaat van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar met een loopbaan van 35 jaar voor bepaalde oudere, mindervalide werknemers of de werknemers met ernstige lichamelijke problemen in geval van ontslag (NAR nr. 150 van 15 juli 2021).

10. Verlenging van de vorige akkoorden

De bepalingen voor bepaalde tijd van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders en de arbeidsters (geregistreerd op 25 november 2019 onder het nr. 155537/CO/102.09 – K.B. van 19 november 2020 – B.S. van 6 januari 2021), worden mits de aanpassingen die voortvloeien uit dit akkoord, verlengd voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

11. Sociale vrede

De sociale vrede zal worden gewaarborgd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk tot 31 december 2022. Bijgevolg zal geen enkele complementaire of aanvullende eis, van algemene of collectieve aard, die de verbintenissen van de ondernemingen waarin voorzien is door deze collectieve arbeidsovereenkomst zou uitbreiden of wijzigen op welk niveau dan ook worden ingediend of ondersteund.

Bij schending van de sociale vrede zullen de vakbondsvrijgestelden en -afgevaardigden interveniëren en zo nodig een verzoeningsbureau inschakelen.

12. Duur van het akkoord

§1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

§2. In afwijking van §1, is artikel 7 a) van toepassing van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, en de artikelen 1 en 9 zijn van toepassing van 1 januari 2021 tot 31 december 2024 voor de oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Avenant n° 1

Section 3 – Règlement financier relatif au plan sectoriel social de la SCP102.09

Préambule

En application de la Convention Collective de Travail du 15/12/2021, l'article 3 – Cotisations – du règlement financier est adapté comme suit :

3. Cotisations

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

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

Jusqu'au 31 décembre 2019, ces cotisations sont payées le 1^{er} jour ouvrable suivant le 1^{er} janvier de chaque année et sur base du taux d'occupation à cette même date.

A partir du 1^{er} janvier 2020, ces cotisations sont payables au 31 décembre de l'année en cours, sur la base du taux d'occupation constaté à cette date sauf pour les dispositions transitoires en cas de sortie, mise à la retraite, décès en 2020 prévues à l'article 7.2 du règlement de pension.

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

Bijlage nr. 1

Sectie 3 – Financieel reglement m.b.t. het sociaal sectorplan van het PSC102.09

Voorwoord

In toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 15/12/2021 wordt artikel 3 – Bijdragen – van het financieel reglement als volgt aangepast :

3. Bijdragen

De bijdragen voor de financiering van het sectoraal sociaal aanvullend pensioenstelsel ten belope van de hierna vermelde bedragen zijn van toepassing op elke aangeslotene en dit volgens de modaliteiten en de voorwaarden voorzien in het pensioenreglement en in het solidariteitsreglement.

De vermelde bijdragen zijn bijdragen voor een voltijdse tewerkstelling. Een pro rata is van toepassing in verhouding tot een voltijdse tewerkstelling.

Tot en met 31 december 2019 zijn deze bijdragen betaalbaar op de eerste werkdag volgend op 1 januari van het lopend jaar, op basis van het tewerkstellingspercentage op deze datum.

Vanaf 1 januari 2020 zijn deze bijdragen betaalbaar op 31 december van het lopende jaar, op basis van het tewerkstellingspercentage op deze datum behalve voor de overgangsmatregelen in geval van uittreding, pensionering en overlijden in 2020, voorzien onder artikel 7.2 van het pensioenreglement.

De bijdragen voor de pensioen- en solidariteitstoezegging bevatten alle administratieve- en beheerskosten aangerekend door de pensioen- en solidariteitsinstelling, namelijk 1% van de bijdrage op de ingangsdatum van het sectoraal pensioenreglement.

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

Indien de administratieve- en beheerskosten worden geactualiseerd, moeten de bijdragen op dezelfde manier worden aangepast zodat de netto bijdragen voor de aangeslotene altijd behouden blijven.

Aperçu des cotisations

Overzicht van de bijdragen

• Au 1^{er} janvier 2011 : cotisations annuelles :

• Op 1 januari 2011 : jaarlijkse bijdragen :

_ Cotisation pour l'engagement de pension : 101,01 €

_ Bijdrage voor de pensioentoezegging : 101,01 €

_ Cotisation pour l'engagement de solidarité : 4,44 €

_ Bijdrage voor de solidariteitstoezegging : 4,44 €

_ Cotisation à percevoir par l'ONSS : 8,95 €

_ Bijdrage geïnd door de RSZ : 8,95 €

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

• Op 1 januari 2013 : inhaalbijdragen :

_ Cotisation pour l'engagement de pension : 155,21 €

_ Bijdrage voor de pensioentoezegging : 155,21 €

_ Cotisation pour l'engagement de solidarité : 6,83 €

_ Bijdrage voor de solidariteitstoezegging : 6,83 €

_ Cotisation pour l'ONSS : 13,75 €

_ Bijdrage voor de RSZ : 13,75 €

• A partir du 1^{er} janvier 2014 :

• Vanaf 1 januari 2014 :

_ Cotisation pour l'engagement de pension : 252,53 €

_ Bijdrage voor de pensioentoezegging : 252,53 €

_ Cotisation pour l'engagement de solidarité : 11,11 €

_ Bijdrage voor de solidariteitstoezegging : 11,11 €

_ Cotisation pour l'ONSS : 22,37 €

_ Bijdrage voor de RSZ : 22,37 €

• A partir du 1^{er} janvier 2020 :

• Vanaf 1 januari 2020 :

_ Cotisation pour l'engagement de pension : 252,53 €

_ Bijdrage voor de pensioentoezegging : 252,53 €

_ Cotisation pour l'engagement de solidarité : 11,11 €

_ Bijdrage voor de solidariteitstoezegging : 11,11 €

_ Cotisation pour l'ONSS : 22,37 €

_ Bijdrage voor de RSZ : 22,37 €

Dispositions particulières pour les années 2021 et 2022, conformément aux dispositions de la CCT du 15/12/2021 :

Bijzondere beschikkingen voor de jaren 2021 en 2022 en conform de bepalingen van de CAO van 15/12/2021 :

Si les avoirs du fonds de solidarité sont insuffisants pour garantir en totalité les prestations de solidarité telles que prévues à l'article 3 du règlement de solidarité, les entreprises concernées prendront en charge une dotation complémentaire au fonds de solidarité

Indien de activa van het solidariteitsfonds niet voldoende zijn om de solidariteitsprestaties, zoals voorzien in artikel 3 van het solidariteitsreglement, volledig te waarborgen, moeten de betrokken ondernemingen een aanvullende dotatie aan het solidariteitsfonds betalen.

Dispositions diverses

Toutes les autres dispositions du règlement financier demeurent inchangées.

Diverse bepalingen

Alle andere bepalingen van het financieel reglement blijven ongewijzigd.