

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**ADMINISTRATION DES  
RELATIONS COLLECTIVES  
DU TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ADMINISTRATIE VAN DE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Sous-commission paritaire des  
fabriques de ciment  
n° 106.01

**CCT n° 106657/CO/10601  
du 16/09/2011**

Correction du texte en français :

- le début de l'article 18 doit être lu  
comme suit : « *Article 18— Prépension  
à 55 ans et 38 ans de carrière*  
*Pour la période allant du 1er janvier  
2011 au 31 décembre 2012, l'âge  
d'accès à la prépension à temps plein  
est fixé à 55 ans et plus dans les  
limites des possibilités légales et  
réglementaires... ».*

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Subcomité voor de  
cementfabrieken  
nr. 106.01

**CAO nr. 106657/CO/10601  
van 16/09/2011**

Verbetering van de Franse tekst :

- het begin van het artikel 18 moet als  
volgt gelezen worden : « *Article 18—  
Prépension à 55 ans et 38 ans de  
carrière*  
*Pour la période allant du 1er janvier  
2011 au 31 décembre 2012, l'âge  
d'accès à la prépension à temps plein  
est fixé à 55 ans et plus dans les  
limites des possibilités légales et  
réglementaires... ».*

**Beslissing van**

## **Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (106.01)**

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 SEPTEMBRE 2011 CONCERNANT LA PROGRAMMATION SOCIALE 2011 –2012**

#### ***CHAPITRE I – INTRODUCTION***

##### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d’application**

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (SCP 106.01).

On entend par “ouvriers”, les ouvriers et ouvrières.

##### **Article 2 – Dépôt**

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, conformément aux dispositions de l’arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

##### **Article 3 – Force obligatoire**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

##### **Article 4 – Contexte**

La présente convention collective de travail est conclue dans le respect de l’arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l’article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

#### ***CHAPITRE II – EMPLOI***

**Article 5 –** Compte tenu du contexte économique de l’année 2011, il est très difficile d’avoir une visibilité à moyen et long terme sur le maintien des activités industrielles et commerciales dans le secteur de l’industrie cimentière. Dans la mesure où les circonstances économiques demeurent constantes ou comparables, l’emploi sera maintenu.

## **CHAPITRE III – ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 6**

§ 1 - Le processus de production en feu continu et les pointes d'activités conjoncturelles spécifiques au secteur cimentier justifient le maintien d'horaires de travail générant des heures à reprendre. Les conventions collectives énumérées à l'article 27 de la présente convention sont confirmées quant au délai et plafonds d'heures pour le paiement des sursalaires, ainsi que pour le respect des procédures de récupération.

§ 2 - Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, d'opter pour le paiement des 65 premières heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (art 26, § 1,3° de la même loi). Le travailleur a le choix de récupérer ou d'être payé.

§ 3 – Les employeurs souhaitent mettre en place, dans les usines où des problèmes existent, des groupes de travail paritaires pour analyser et trouver des solutions à la génération automatique d'heures à reprendre.

## **CHAPITRE IV– BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT**

### **Article 7**

§ 1 – Bien-être au travail :

Les entreprises du secteur cimentier réaffirment que la santé et la protection des travailleurs ainsi que la prévention sont des préoccupations essentielles.

Les parties soulignent de commun accord que la sécurité et la prévention au travail permettent d'éviter des accidents de travail. Ils s'engagent à renforcer les plans d'action dans les CPPT.

En matière de santé et de protection des travailleurs qui participent à la valorisation des combustibles et matières de substitution, les sociétés du secteur s'engagent à fournir une information plus précise et systématique sur les nouveaux produits de substitution en instaurant une procédure particulière d'information et de poursuivre leurs efforts de prévention et de formation en continuant à mettre à la disposition des représentants des travailleurs sectoriels et d'entreprises, toute l'information demandée et ce, d'une façon compréhensible pour les travailleurs.

§ 2 – Remise au travail des travailleurs accidentés :

Les employeurs s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion, dans leur poste de travail, des ouvriers accidentés du travail ou de vie privée ayant une invalidité permanente et, dans cette optique, d'envisager dans la mesure du possible l'adaptation du/des postes de travail.

Ce processus d'examen doit déboucher sur une décision acceptée par toutes les parties concernées.

§ 3 – Environnement :

Les sociétés cimentières ont inscrit dans leur mission d'être un acteur proactif dans le cadre du développement durable. A cette fin, la valorisation des combustibles et matières de substitution doit se dérouler de manière fiable tant au niveau de la santé des travailleurs et du voisinage que de la qualité du ciment et que de l'impact sur l'environnement.

Certaines de nos usines valorisent des matières ou combustibles alternatifs. Ceux-ci peuvent varier d'une usine à l'autre en fonction de leur processus de fabrication.

Depuis plusieurs années déjà, elles analysent l'incidence des combustibles et matières de substitution sur l'environnement et la santé des travailleurs avec des autorités scientifiques et médicales ainsi que des professeurs d'université dans le respect des normes et législations en vigueur.

Il s'agit entre autres des informations suivantes :

- ✓ Nature et origine des déchets / substances concernées et manipulées ;
- ✓ Les résultats des mesures effectuées par les services externes de prévention et de protection, par les services internes de prévention et de protection, ainsi que par tout laboratoire de l'entreprise habilité à réaliser des analyses de qualité, et qui ont lieu sur les différents postes de travail ;
- ✓ Les études portant sur ces thèmes, exécutées ou en cours d'exécution, tant dans notre pays qu'à l'étranger ;
- ✓ Tous les travailleurs qui, de l'une ou l'autre façon, entrent en contact avec des combustibles de substitution, par exemple lors de l'apport de tels combustibles et l'entretien des fours, doivent être suivis médicalement de façon plus intensive. Ce suivi se fera par la voie de méthodes qui, tenant compte des connaissances actuelles de la médecine, donnent les résultats les plus fiables ;

- ✓ Par voie de collaboration entre les services de prévention et de protection interne et externe, il y a lieu de procéder à une analyse et à une évaluation des risques. Les entreprises du secteur s'engagent à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures de prévention et de protection collectives et personnelles mises en oeuvre.

Tous les travailleurs exposés doivent non seulement recevoir l'information nécessaire, mais également une formation à la sécurité portant sur le bon usage des mesures de prévention et de protection proposées.

## ***CHAPITRE V – POUVOIR D'ACHAT***

### **Section 1 : Salaires**

#### **Article 8 – Barémisation**

Le système de progression barémique à l'ancienneté fixé par la CCT 76407 du 5 septembre 2005 est poursuivi, avec un coefficient individuel de tension actualisé de 0,003 points.

#### **Article 9 – Augmentation des taux de base**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires horaires bruts sont augmentés de 0,06 €/heure.

### **Section 2 : Frais propres à l'employeur (indemnité non-récurrente)**

#### **Article 10 – Frais propres à l'employeur**

Sur base d'un dossier établi par les entreprises justifiant le traitement fiscal et social de ces frais, il sera octroyé à l'ouvrier un montant mensuel couvrant les frais de nettoyage de voiture, tel que prévu dans la convention collective 2009-2010 du 7 décembre 2009 (numéro d'enregistrement 97021/CO/106.01).

Ce montant est de 25 € par mois ou 300 € par an pour l'année 2011 et est porté à 29,15 € par mois ou 350 € par an en 2012.

Les montants respectifs de 300 et 350 € représentent 12 mois de présence (du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au 31 décembre de la même année) calculé au prorata de la présence durant les premiers mois de l'année et supposée pour les mois restants dans l'entreprise. Ce montant est payé en juin 2011 et juin 2012. Les éventuels « trop perçus » en cas de sortie de l'entreprise seront retirés des décomptes de sortie.

9

La reconduction éventuelle de l'avantage lors de conventions collectives futures devra être intégrée dans le coût de ces accords (même mécanisme que la barémisation).

### **Section 3 : Prime exceptionnelle (non-récurrente)**

**Article 11** – Un chèque-cadeau d'un montant forfaitaire de 75 € est octroyé aux ouvriers actifs au 1<sup>er</sup> juillet 2011 et un autre chèque-cadeau du même montant au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Ces montants forfaitaires couvrent en moyenne un ménage avec enfant.

La reconduction éventuelle de l'avantage lors de conventions collectives futures devra être intégrée dans le coût de ces accords (même mécanisme que la barémisation).

## ***CHAPITRE VI – SECURITE D'EXISTENCE***

### **Article 12– Indemnisation pour mise en chômage temporaire ou partiel pour motifs économiques ou techniques**

Premier mois de chômage économique ou technique :

Les entreprises du sous-secteur garantissent aux ouvriers 100% du salaire imposable calculé comme pour le paiement des jours fériés (36 heures semaine), le premier mois de chômage temporaire ou partiel pour motifs économiques ou techniques.

Par premier mois de chômage, on entend le premier d'une crise (y compris le cumul de périodes).

Autres mois de chômage économique :

Les entreprises garantissent aux ouvriers 80% du salaire imposable calculé comme pour le paiement des jours fériés (36 heures semaine).

En cas de chômage, les employeurs veilleront à garantir effectivement les 100 % ou 80 % de la rémunération telle qu'elle aurait été perçue et s'engagent à en discuter avec leur délégation locale.

## **CHAPITRE VII – TRAVAUX AUX TIERS**

**Article 13** – Les parties réaffirment leur volonté de poursuivre leurs efforts et de respecter l'esprit de la lettre de l'article 5 de la convention collective 1997–1998 du 22 avril 1997 (numéro d'enregistrement 44214/CO/106.01) qui est le suivant :

Les partenaires sociaux entendent continuer à privilégier l'occupation de travailleurs en cimenterie. Les travaux cimentiers à caractère permanent ne seront pas sous-traités.

Les directions des usines, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer, au sein de leurs usines respectives, le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés.

En outre, les employeurs s'engagent à fournir au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) toute l'information préalable sur les travaux importants connus, planifiés à exécuter par des entreprises tierces.

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

Les négociateurs patronaux vont ré-insister auprès des directions locales afin que l'esprit et la lettre du présent accord soient respectés.

## **CHAPITRE VIII – HUMANISATION**

### **Section 1 : Congé d'ancienneté**

#### **Article 14**

Le congé d'ancienneté est accordé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours (ancienneté = année en cours – année d'entrée, selon les références contractuelles).

### **Section 2 : Maintien des effectifs**

#### **Article 15**

Les partenaires sont conscients, qu'afin de gérer la charge de travail au sein des équipes, les absences des travailleurs devraient être comblées par des contrats de remplacement.

Dans cette optique, tous les types de remplacement (contrat à durée déterminée, contrat de remplacement, contrat pour un travail nettement défini, contrat intérimaire, etc.) peuvent être envisagés tout en tenant compte des exigences de la fonction (compétences nécessaires). La direction, en concertation avec la délégation syndicale, examinera les types de contrat les plus adéquats.

## **CHAPITRE IX – PLANIFICATION DE CARRIERE**

### **Section 1 : Prépension à temps plein**

#### **Article 16 – Prépension à 56 ans et 33 ans de carrière et 20 ans de nuit**

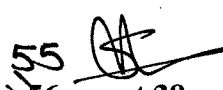
Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, l'âge d'accès à la prépension à temps plein comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est fixé à 56 ans et plus dans les limites des possibilités légales et réglementaires, pour autant qu'en application de la réglementation sur la prépension, l'ouvrier puisse prouver, au moment de la fin de son contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 3, §1 et la loi du 12 avril 2011, articles 46, 49, 50, 55).

#### **Article 17 – Prépension à 56 ans et carrière longue (40 ans effectivement prestés)**


Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 dans les possibilités et les limites légales, l'âge d'accès à la prépension à temps plein est fixé à 56 ans et plus, conformément à la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, pour les travailleurs pouvant justifier à la fin de leur contrat de travail d'une carrière professionnelle comportant au moins 40 années de prestations effectives comme travailleur salarié, dont 78 jours de prestation de travail avant d'avoir atteint l'âge de 17 ans.



d

55 

**Article 18 – Prépension à ~~56~~<sup>55</sup> ans et 38 ans de carrière**

 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, l'âge d'accès à la prépension à temps plein est fixée à ~~56~~<sup>55</sup> ans et plus dans les limites des possibilités légales et réglementaires, pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension l'ouvrier puisse prouver, au moment de la fin de son contrat de travail, 38 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié. Cette limite d'âge est permise en vertu d'une convention collective de travail déposée au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du service des relations collectives et en vigueur sans interruption jusqu'au 31 décembre 2007 et prolongée conventionnellement depuis.

**Section 2 : Prépension à mi-temps**

**Article 19** - Le régime de prépension à mi-temps en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus est prolongé du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 dans les possibilités et limites légales et pouvant justifier de 25 ans de carrière professionnelle comme salarié.

Ce régime est soumis à la réglementation relative à la prépension à mi-temps et est applicable dans les limites et aux conditions d'âge et de carrière fixées par cette réglementation.

**Section 3 : Dispositions générales**

**Article 20** - Les régimes de prépension définis ci-dessus sont soumis à la réglementation relative à la prépension conventionnelle comme prévu dans la CCT n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975.

**Article 21** - En application de la CCT n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur :

- Lorsque les travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- Lorsqu'une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article qui mettent fin à leur activité comme salarié ou comme indépendant doivent à ce moment-là fournir à l'employeur qui verse l'indemnité complémentaire de prépension la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

**Article 22** - Les partenaires sont conscients de la difficulté du remplacement, poste pour poste, de tout départ en prépension en raison des évolutions organisationnelles ou technologiques. Le respect du statut sera privilégié dans le remplacement des départs en prépension et fera l'objet, si besoin, de concertation au niveau local avec les partenaires sociaux.

#### **Section 4 : Groupe de travail « Fin de carrière »**

##### **Article 23**

Les partenaires s'engagent à poursuivre les activités du groupe de travail « fin de carrière » et à déposer les conclusions sur les modalités de calcul des prépensions pour fin 2011.

Ils s'engagent également à prolonger le groupe de travail sur l'aménagement de fin de carrière.

#### ***CHAPITRE X – RECONDUCTION DES ACCORDS ET DENONCIATION***

**Article 24** - Les accords antérieurs conclus dans le cadre de la sous-commission paritaire des fabriques de ciment et non modifiés par la présente convention sont reconduits.

Date de CCT	Dénomination	N° d'enregistrement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
CCT du 22/04/1997	Accord social 1997-1998	44214/CO/106.01
CCT du 08/04/1999	Accord social 1999-2000	51032/CO/106.01
CCT du 17/05/2001	Accord social 2001-2002	57696/CO/106.01
CCT du 24/04/2003	Accord social 2003-2004	67071/CO/106.01
CCT du 05/09/2005	Accord social 2005-2006	76407/CO/106.01
CCT du 29/06/2005	Prépension	76757/CO/106.01
CCT du 08/12/2006	Prépension 55, 56, 58 ans	82046/CO/106.01
CCT du 30/05/2007 et 22/08/2007	Accord social 2007-2008	86380/CO/106.01
CCT du 07/12/2009	Accord social 2009-2010	97021/CO/106.01

## **CHAPITRE XI – PAIX SOCIALE**

**Article 25** - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale.

Ceci implique que:

- a) Les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur ;
- b) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler, ni soutenir, aucune revendication collective nationale, régionale ou locale et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires, et ce jusqu'au 31 décembre 2012.

## **CHAPITRE XII – DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**Article 26** – Convention collective de travail des appointés

Les employeurs du secteur s'engagent à négocier pour leurs appointés des conventions collectives de travail 2011-2012 comparables à la convention conclue pour les ouvriers.

Les employeurs fourniront, à l'issue de ces négociations, les informations (inventaire conventionnel) permettant de les apprécier.

Les délégations ouvrières se réservent le droit de réagir de la façon appropriée en cas de déséquilibre manifeste.

## **CHAPITRE XIII – VALIDITE**

**Article 27** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus, sauf stipulation contraire.

La dénonciation par l'une des parties se fait moyennant un préavis de trois mois, adressée par lettre recommandée à la poste, au Président de la sous-commission paritaire des fabriques de ciment et à chacune des parties signataires.

Fait à Bruxelles, le 16 septembre 2011

d

**Paritair subcomité voor de cementfabrieken (106.01)**

**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
VAN 16 SEPTEMBER 2011  
inzake de sociale programmatie 2011-2012**

**HOOFDSTUK I - Inleiding**

**Artikel 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (PSC nr. 106.01).

Met "arbeider" worden zowel arbeiders als arbeidsters bedoeld.

**Artikel 2. Neerlegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**Artikel 3. Algemeenverbindendverklaring**

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

**Artikel 4. Wettelijke kader**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met het koninklijk besluit van 28 maart 2011 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.

**HOOFDSTUK II - Werkgelegenheid**

**Artikel 5.** Rekening houdend met de economische situatie van het jaar 2011, is het zeer moeilijk om op middellange of lange termijn zicht te hebben op het behoud van de industriële en commerciële werkzaamheden in de sector van de cementnijverheid. In de mate dat de economische omstandigheden constant of vergelijkbaar blijven zal de werkgelegenheid gehandhaafd blijven.

**HOOFDSTUK III - Arbeidsorganisatie**

**Artikel 6.**

§ 1. Het continu productieproces en de conjuncturele schommelingen die voor de cementsector kenmerkend zijn, rechtvaardigen het behoud van uurroosters die recuperatie-uren met zich mee brengen. De in artikel 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vernoemde collectieve arbeidsovereenkomsten worden bevestigd voor wat betreft het maximaal aantal betaalde uren, de termijnen van betaling en het naleven van de recuperatieprocedures.

§ 2. Binnen het wettelijke kader hebben de arbeiders de mogelijkheid om te kiezen voor de uitbetaling van de eerste 65 uren die in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (art. 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van werkzaamheden die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist (art. 26, § 1, 3° van dezelfde wet) gepresteerd worden. De werknemer heeft de keuze tussen recupereren of betaald worden.

§ 3. De werkgevers wensen paritaire werkgroepen op te richten in de fabrieken waar er problemen zijn, om het automatisch ontstaan van te recupereren uren te onderzoeken en er oplossingen voor te vinden.

## **HOOFDSTUK IV – Welzijn op het werk en milieuzorg**

### **Artikel 7.**

#### **§ 1. Welzijn op het werk**

De ondernemingen in de cementsector bevestigen dat de gezondheid en de bescherming van de werknemers, zowel als de preventie, uiterst belangrijk zijn. In onderling akkoord leggen de partijen de nadruk op het feit dat, dankzij veiligheid en preventie op de werkvloer, arbeidsongevallen vermeden kunnen worden. Zij verbinden zich ertoe de actieplannen binnen het CBPW te bevorderen.

Inzake gezondheid en bescherming van de werknemers die aan de valorisatie van brandstoffen en vervangingstoffen deelnemen, verbinden de vennootschappen van de sector zich ertoe systematisch duidelijkere informatie te verstrekken over de nieuwe vervangingsproducten door een bijzondere informatieprocedure in te voeren en hun inspanningen op het gebied van preventie en opleiding voort te zetten door aan de werknemers- en ondernemingsvertegenwoordigers al de gevraagde informatie ter beschikking te stellen op een voor de werknemers begrijpelijke manier.

#### **§ 2. Hervatting van het werk voor personen die slachtoffer werden van een ongeval**

De werkgevers verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken van wederopname op hun arbeidsplaats van de arbeiders die slachtoffer zijn van een arbeids- of gewoon ongeval en die een blijvende invaliditeit hebben en daarvoor in de mate van het mogelijke in de aanpassing van de werkpost(en) te voorzien.

Dit onderzoeksproces moet uitmonden in een door alle betrokken partijen aanvaarde beslissing.

#### **§ 3. Milieuzorg**

De cementfabrieken hebben in hun "mission statement" de taak opgenomen om pro-actief te werken op het gebied van duurzame ontwikkeling. Daartoe moet de valorisatie van de brandstoffen en vervangingstoffen op betrouwbare wijze plaatsvinden, zowel op het niveau van de gezondheid van de werknemers en de buurtbewoners als van de kwaliteit van het cement en de weerslag op het leefmilieu. Sommige van onze fabrieken valoriseren alternatieve stoffen of brandstoffen. Die kunnen van fabriek tot fabriek verschillen naargelang hun productieprocessen.

Reeds verschillende jaren onderzoeken zij de weerslag van deze vervangingsbrandstoffen en -grondstoffen op het leefmilieu en op de gezondheid van de werknemers in samenwerking met de wetenschappelijke en medische autoriteiten alsmede met universiteitsprofessoren met inachtneming van de geldende normen en wetgevingen.

Het betreft onder meer volgende informatie:

- Aard en oorsprong van de afvalstoffen en betrokken en behandelde grondstoffen;
- De resultaten van de maatregelen die uitgevoerd worden door de externe en interne preventie- en beschermingsdiensten of door elk laboratorium van de onderneming dat bevoegd is om kwaliteitsanalyses op verschillende werkposten uit te voeren;
- Onderzoeken met betrekking tot deze thema's, uitgevoerd of nog in uitvoering, zowel in binnen- als buitenland;
- Alle werknemers die op één of andere manier in aanraking komen met vervangingsbrandstoffen, onder meer tijdens het aanvoeren van dergelijke afvalstoffen en het onderhoud van de ovens, dienen intensiever medisch gevolgd te worden. Deze opvolging zal gebeuren door middel van methodes die, gelet op de huidige beschikbare kennis van de geneeskunde, de beste resultaten waarborgen;
- Onderzoek en risico-analyse dienen te gebeuren door samenwerking tussen interne en externe preventie- en beschermingsdiensten. De ondernemingen in de sector verbinden zich ertoe de doeltreffendheid van de aangewende collectieve of persoonlijke preventie- en beschermingsmaatregelen regelmatig te toetsen.

Alle blootgestelde werknemers krijgen niet alleen de noodzakelijke informatie maar daarenboven een veiligheidsopleiding m.b.t. het correcte gebruik van de voorgestelde preventie- en beschermingsmaatregelen.

## **HOOFDSTUK V – Koopkracht**

### **Sectie 1: Lonen**

#### **Artikel 8. Looninschaling**

De looninschaling volgens anciënniteit die in CAO 76407 van 5 September 2005 werd vastgelegd wordt voortgezet, met een geactualiseerde individuele spanningscoëfficiënt van 0,003 punten.

#### **Artikel 9. verhoging van de basislonen**

Op 1 januari 2012 worden de bruto-uurlonen verhoogd met 0,06 €/h.

### **Sectie 2: Kosten eigen aan de werkgever (niet-recurrente vergoeding)**

#### **Artikel 10. Kosten eigen aan de werkgever**

Op basis van een door de ondernemingen opgesteld dossier dat de fiscale en sociale behandeling van die kosten motiveert, zal aan de arbeider een maandelijks bedrag toegekend worden ter dekking van de reinigingskosten van zijn voertuig, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst 2009-2010 van 7 december 2009 (registratienummer 97021/CO/106.01).

Dit bedrag is 25 € per maand of 300 € per jaar voor het jaar 2011 en wordt verhoogd tot 29,15 € per maand of 350 € per jaar in 2012.

De bedragen van, respectievelijk, 300 € en 350 € staan voor een aanwezigheid van 12 maanden (van 1 januari van het jaar tot 31 december van datzelfde jaar), naar rato van de aanwezigheid in de eerste maanden van het jaar en de veronderstelde aanwezigheid voor de resterende maanden in het bedrijf. Dat bedrag wordt betaald

in juni 2011 en juni 2012. Elk «overschot» bij het verlaten van de onderneming zal worden afgetrokken van de eindafrekening.

De mogelijke verlenging van voordeel in toekomstige collectieve arbeidsovereenkomsten zal moeten worden verrekend in de kosten van die overeenkomsten (hetzelfde mechanisme als bij de looninschaling).

### **Sectie 3: Uitzonderlijke (niet-recurrente) premie**

#### **Artikel 11.**

Een geschenkcheque voor een forfaitair bedrag van 75 € wordt toegekend aan de op 1 juli 2011 actieve werknemers en een andere geschenkcheque voor hetzelfde bedrag op 1 juli 2012.

Deze forfaitaire bedragen dekken gemiddeld een gezin met een kind.

De mogelijke verlenging van voordeel in toekomstige collectieve arbeidsovereenkomsten zal moeten worden verrekend in de kosten van die overeenkomsten (hetzelfde mechanisme als bij de looninschaling).

### ***HOOFDSTUK VI – Bestaanszekerheid***

#### **Artikel 12. Vergoeding voor tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid om economische of technische redenen**

Eerste maand van economische of technische werkloosheid:

De ondernemingen van de subsector garanderen aan de arbeiders 100 % van het belastbaar loon, zoals berekend bij de betaling van officiële feestdagen (36 uren per week), tijdens de eerste maand van tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid om economische of technische redenen.

Met eerste maand werkloosheid wordt bedoeld de eerste van een crisis (inclusief de cumul van de perioden).

Andere maanden van economische werkloosheid:

De ondernemingen garanderen aan de arbeiders 80 % van het belastbaar loon, zoals berekend bij de betaling van officiële feestdagen (36 uren per week).

Bij werkloosheid zullen werkgevers erover waken dat de 100% of 80% van de verloning, zoals zij zou zijn ontvangen, daadwerkelijk gewaarborgd wordt en verbinden zich ertoe dat met hun lokale afvaardiging te bespreken.

### ***HOOFDSTUK VII – Werk aan derden***

#### **Artikel 13.**

Alle partijen bevestigen opnieuw hun wil tot het voortzetten van hun inspanningen en het nauwgezet naleven van de letter en de geest van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst 1997-1998 van 22 april 1997 (registratienummer 44214/CO/106.01), nl.:

De sociale gesprekspartners willen de tewerkstelling van de cementarbeiders verder voorrang geven. Vaste cementwerkzaamheden worden niet uitbesteed.

De fabrieksdirecties die verantwoordelijk zijn voor het beheer en het beroep doen op onderaannemingen, erkennen het recht op informatie van het personeel en zijn vertegenwoordigers.

Zij verbinden zich ertoe, ieder in hun eigen fabriek, de dialoog met de personeelsafgevaardigden te verbeteren door de respectievelijke rol van de vakbondsafvaardiging en/of de ondernemingsraad te bevoordelen. De lokale directies geven voorafgaandelijk informatie over alle belangrijke werken, die gekend en gepland zijn.

De werkgevers verbinden zich er ook toe aan de ondernemingsraad (of, bij gebrek, aan de vakbondsdelegatie) alle voorafgaande informatie bekend te maken m.b.t. gekende, omvangrijke werken die volgens plan door derde ondernemingen uitgevoerd zullen worden.

Een overzicht van de tijdens de vorige maand door derden uitgevoerde werken dient maandelijks aan de ondernemingsraad (of, bij gebrek, aan de vakbondsdelegatie) overgemaakt te worden.

De werkgeversonderhandelaars gaan er nogmaals bij de plaatselijke directies op aandringen dat de letter en de geest van die akkoord gerespecteerd worden.

## ***HOOFDSTUK VIII - Humanisering***

### **Sectie 1. Anciënniteitsverlof**

#### **Artikel 14.**

Het anciënniteitsverlof wordt toegekend op 1 januari van het lopende jaar (anciënniteit = lopend jaar - jaar van aanwerving, volgens de contractgegevens).

### **Sectie 2: Behoud van personeelssterkte**

#### **Artikel 15.**

De partners zijn zich ervan bewust dat, om de werklast binnen de ploegen het hoofd te bieden, afwezigheden van werknemers moet worden ingevuld door vervangingscontracten.

In dit verband kunnen alle soorten vervangingen (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, contract voor een duidelijk omschreven werk, interimcontracten, enz.) in aanmerking komen, rekening houdend met de vereisten van de functie (noodzakelijke vaardigheden). De directie zal, in samenspraak met de vakbondsafvaardiging, de meest geëigende contracttypes onderzoeken.

## ***HOOFDSTUK IX – Loopbaanplanning***

### **Sectie 1: Voltijds brugpensioen**

#### **Artikel 16. Brugpensioen op 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nachtarbeid**

Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 is de toegangsleeftijd tot brugpensioen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, 56 jaar of ouder, binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden, voor zover de arbeider, in toepassing van de brugpensioenreglementering, 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen en 20 jaar gewerkt heeft in een ploegstelsel met nachtprestaties, zoals bepaald in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, algemeenverbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 en het koninklijk besluit van 3 mei 2007, artikel 3, § 1 en de wet van 12 april 2011, artikels 46, 46, 49, 50 en 56.



### **Artikel 17. Bruggpensioen op 56 jaar en lange loopbaan (40 jaar effectief beroepsverleden)**

Voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2009, is de toegangsleeftijd tot bruggpensioen 56 jaar of ouder, binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen, overeenkomstig de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, voor zover de arbeider op het einde van zijn arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar effectief beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen, waarvan 78 dagen arbeidprestaties voor hij/zij de leeftijd van 17 jaar bereikt heeft.

### **Artikel 18. Bruggpensioen op 55 jaar en 38 jaar beroepsverleden**

Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 is de toegangsleeftijd tot het bruggpensioen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, 55 jaar of ouder, binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden, voor zover de arbeider, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst en in toepassing van de bruggpensioenreglementering, 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen. Deze leeftijdsgrens is toegestaan krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst die ten laatste op 31 mei 1986 ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen werd neergelegd en die zonder onderbreking tot 31 december 2007 van toepassing is en sedertdien verlengd werd via collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Sectie 2: Halftijds bruggpensioen**

### **Artikel 19.**

Het stelsel van het halftijds bruggpensioen ten voordele van de werknemers ouder dan 55 jaar wordt verlengd van 1 januari 2011 tot 30 juni 2012, binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen en voor zover de arbeider 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen.

Dit stelsel valt onder de reglementering inzake halftijds bruggpensioen en is van toepassing binnen de door deze reglementering vastgelegde leeftijds- en loopbaanbeperkingen en -voorwaarden.

## **Sectie 3: Algemene bepalingen**

### **Artikel 20.**

De hierboven omschreven bruggpensioenstelsels vallen onder de reglementering inzake het conventioneel bruggpensioen zoals dat bepaald wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, en die een aanvullende vergoeding invoert voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag en die algemeenverbindend werd verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd op 31 januari 1975 in het Belgisch Staatsblad.

### **Artikel 21.**

Bij toepassing van de CAO nr. 17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 2006, wordt het recht tot de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ten laste van de laatste werkgever behouden:

- Wanneer de werklieden het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet

behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft;

- Wanneer een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

De in dit artikel beoogde werknemers die een einde maken aan hun tewerkstelling als loontrekkende of als zelfstandige dienen aan de werkgever die de aanvullende brugpensioenvergoeding uitbetaalt het bewijs te geven van hun recht op werkloosheidsuitkeringen. De werknemers mogen geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren.

#### **Artikel 22.**

De partners zijn zich bewust van de moeilijkheid om elke persoon die in brugpensioen vertrekt post voor post te vervangen, als gevolg van organisatorische of technologische ontwikkelingen. Naleving van het statuut zal de voorkeur krijgen in de vervanging bij vertrek op brugpensioen en zal, indien nodig, gebeuren in lokaal overleg met de sociale partners.

#### **Sectie 4: Werkgroep «Loopbaaneinde»**

#### **Artikel 23.**

De partners verbinden zich ertoe om de activiteiten van de werkgroep «loopbaaneinde» voort te zetten en de bevindingen over de berekeningswijze van het brugpensioen tegen eind 2011 voor te stellen.

Zij verbinden zich er tevens toe de werkgroep «eindeloopbaanregeling» te verlengen.

## **HOOFDSTUK X: Verlenging van vorige akkoorden en opzegging**

### **Artikel 24.**

De volgende vroeger in het paritair subcomité voor de cementfabrieken gesloten overeenkomsten die niet gewijzigd worden door deze overeenkomst worden verlengd.

Datum CAO	Benaming	Registratienummer bij de FOD Werkgelegenheid; Arbeid en Sociaal Overleg
CAO van 22/04/1997	Sociaal akkoord 1997- 1998	44214/CO/106.01
CAO van 08/04/1999	Sociaal akkoord 1999- 2000	51032/CO/106.01
CAO van 17/05/2001	Sociaal akkoord 2001- 2002	57696/CO/106.01
CAO van 24/04/2003	Sociaal akkoord 2003- 2004	67071/CO/106.01
CAO van 05/09/2005	Sociaal akkoord 2005- 2006	76407/CO/106.01
CAO van 29/06/2005	Brugpensioen	76757/CO/106.01
CAO van 08/12/2006	Brugpensioen 55, 56, 58 jaar	82046/CO/106.01
CAO van 30/05/2007 en 22/08/2007	Sociaal akkoord 2007- 2008	86380/CO/106.01
CAO van 07/12/2009	Sociaal akkoord 2009- 2010	97021/CO/106.01

## **HOOFDSTUK XI – Sociale vrede**

### **Artikel 25.**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst.

Dat houdt in dat:

- a) de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- b) de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele collectieve eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op regionaal, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen, tot 31 december 2012.

## **HOOFDSTUK XII - Bijzondere bepalingen**

### **Artikel 26. Collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedienden**

De werkgevers in de sector verbinden zich ertoe voor hun bedienden collectieve arbeidsovereenkomsten voor 2011-2012 te onderhandelen die vergelijkbaar zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst voor de arbeiders.

De werkgevers zullen aan het einde van deze onderhandelingen de informatie (inventaris CAO's) verschaffen die moet toelaten ze te evalueren.

De arbeidersafvaardigingen behouden zich het recht voor op gepaste wijze te reageren ingeval van kennelijk onevenwicht.

## **HOOFDSTUK XIII – Looptijd**

### **Artikel 27.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van twee jaar, van 1 januari 2011 tot 31 december 2012, behalve andersluidende bepaling.

De opzegging door één van de partij gebeurt door melding van een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken en aan elk van de ondertekenende partijen.

Gedaan te Brussel, op 16 september 2011