

**Paritair Subcomité  
voor de cementfabrieken**

**Sous-commission paritaire  
pour les fabriques de ciment**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
24 november 2015*

*Convention collective de travail du  
24 novembre 2015*

Sociale programmatie 2015-2016

Programmation sociale 2015-2016

*HOOFDSTUK I. Inleiding*

*CHAPITRE Ier. Introduction*

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

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

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).

Met "arbeiders" worden zowel arbeiders als arbeiderster bedoeld.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

Artikel 2. Neerlegging

Article 2. Dépôt

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.

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.

### Artikel 3. Algemeen verbindend verklaring

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

### Artikel 4. Wettelijk kader

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016, overeenkomstig 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. Garantie van het werkvolume

Werkgelegenheid kan niet gegarandeerd worden op lange termijn.

§ 1. Vervanging van de werknemers die genieten van het systeem "werkloosheid met bedrijfstoeslag" :

Door werknemers te laten vertrekken in SWT (werkloosheid met bedrijfstoeslag), is het mogelijk het personeelsbestand aan te passen met het oog op het behoud van de cementactiviteiten. Dit maakt het tegelijk mogelijk om ons aan te passen aan de technologische evolutie en de productie-eisen. De flexibiliteit in de vervangingen (veeleer dan vervanging functie per functie) moet met de personeelsvertegenwoordigers in de fabrieken of ondernemingen worden besproken om den aanpassing van de voorzieningen te vergemakkelijken.

### 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 la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015-2016, conformément à l'article 7, § 1er 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. Garantie du volume de l'emploi

L'emploi ne peut être garanti sur une base de long terme.

§ 1er. Remplacement des travailleurs bénéficiant d'une disposition de "chômage avec complément d'entreprise" :

Les départs au RCC (chômage avec complément d'entreprise) doivent permettre une adaptation des effectifs afin de garantir le maintien de l'activité tout en permettant une adaptation aux évolutions technologiques et aux impératifs de production. La flexibilité dans les remplacements (plutôt que poste pour poste) sera discutée avec les représentants du personnel dans les usines ou sociétés afin de faciliter l'adaptation des dispositifs industriels.

Bij een dergelijk vertrek en voor zover de directie voorziet niet functie per functie te vervangen, moet een overleg plaatsvinden met de plaatselijke syndicale afvaardiging en, indien deze laatste dit wenst, met de regionale vakbondssecretariss(en).

§ 2. Informatie in verband met de projecten of studies die een impact kunnen hebben op de tewerkstelling.

Wanneer projecten een grote impact hebben op de werkgelegenheid, verbinden de werkgevers zich ertoe om vooraf de betrokken plaatselijke syndicale afgevaardigden en hun vakbondssecretarissen in te lichten.

Artikel. 6. Opname in de anciënniteit van de periode die gepresteerd werd onder een interim statuut of een contract van bepaalde duur en die de aanwerving voorafgaat.

De contracten met bepaalde duur of interim contracten zullen in rekening worden genomen voor de globale anciënniteit van de werknemers op voorwaarde dat er geen tijdsonderbreking was (opeenvolgende contracten zonder lange tussentijdse periodes van inactiviteit), behalve in bijzondere gevallen die op lokaal vlak onderzocht en behandeld moeten worden met de delegatie.

Als een werknemer door de directie gevraagd wordt, zich om technische redenen als werkloze en/of werkzoekende te laten registreren tussen twee contracten in, wordt deze periode niet beschouwd als een onderbreking tussen twee contracten.

Lors d'un tel départ et dans la mesure où la direction envisage de ne pas le remplacer poste pour poste, une concertation devra intervenir avec la délégation syndicale locale. Cette dernière si elle le souhaite invitera le(s) permanent(s) régional(aux).

§ 2. Information sur les projets ou études pouvant avoir un impact sur l'emploi.

En cas de projets ayant un impact majeur sur l'emploi, les employeurs s'engagent à informer anticipativement les délégations syndicales locales et les permanents concernés

Article 6. Intégration dans l'ancienneté de la période précédant l'embauche et prestée sous statut intérimaire ou contrat à durée de déterminée.

Les contrats à durée déterminée ou intérimaires seront pris en compte dans l'ancienneté globale du travailleur à condition qu'il n'y ait pas de rupture dans le temps (contrats successifs sans période d'inactivité significative intercalée), sauf cas particulier à examiner et traiter sur le plan local avec la délégation.

Si un travailleur est invité par la direction pour des raisons techniques à s'inscrire au chômage et/ou comme demandeur d'emploi entre deux contrats, cette période ne sera pas considérée comme une interruption entre deux contrats.

## Artikel. 7. Maaltijdpauze

De betaalde maaltijdpauze van 15 minuten voor het personeel dat in ploegen werkt, wordt bevestigd. Voor de ondernemingen of de fabrieken waar het gangbaar is dat een langere pauze betaald wordt, blijft de bestaande (geldende) regel van kracht.

## Artikel. 8. Verplaatsingsvergoedingen - bevestiging

De vergoeding voorzien in artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst 86380 van 30 mei en 22 augustus 2007 ontslaat de werkgever niet van de uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van de Nationale Arbeidsraad van 26 maart 1975.

## Artikel 9. Verhoging van de toeslag van de werkgever SWT

In geval van vertrek van 55 tot 57 jaar bedraagt het referentiebedrag van het gewaarborgd jaarlijks bruto-inkomen voor de begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage € 28.400,93 voor 2015.

In geval van vertrek van 58 tot 59 jaar bedraagt het referentiebedrag van het gewaarborgd jaarlijks bruto-inkomen voor de begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage € 30.559,08 voor 2015.

Vanaf 1 januari 2016 zal de toeslag van de werkgever bepaald door het NPCCI worden verhoogd met 10,35 EUR bruto per maand.

## Article 7. Pause-repas

La pause-repas payée de 15 minutes pour le personnel travaillant en équipe est confirmée. Pour les entreprises ou les usines dont la pratique courante est le paiement d'une pause plus longue, la règle existante (en vigueur) continue à prévaloir.

## Article 8. Indemnités de déplacement - confirmation

L'indemnité prévue par l'article 8, § 1er de la convention collective de travail 86380 des 30 mai et 22 août 2007 ne dispense pas les employeurs de l'exécution de la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 du Conseil national du travail.

## Article 9. Augmentation du complément employeur RCC

En cas de départ de 55 à 57 ans le montant de référence du revenu brut annuel garanti aux bénéficiaires du dispositif de chômage avec complément d'entreprise s'élève à € 28.400,93 pour 2015.

En cas de départ de 58 à 59 ans le montant de référence du revenu brut annuel garanti aux bénéficiaires du dispositif de chômage avec complément d'entreprise s'élève à € 30.559,08 pour 2015.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le complément employeur défini par la CNPIC sera augmenté de 10,35 EUR brut par mois.

HOOFDSTUK III. *Arbeidsorganisatie*

Artikel 10. § 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 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vernoemde collectieve arbeidsovereenkomsten worden bevestigd voor wat betreft het maximaal aantal betaalde overuren, 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 91 overuren die gepresteerd worden in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van werkzaamheden die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist (artikel 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 IIIV.

*Welzijn op het werk en milieuzorg*

Artikel 11. § 1. Welzijn op het werk

De ondernemingen in de cementsector bevestigen dat de gezondheid en de bescherming van de werknemers, zowel als de preventie, van essentieel belang zijn.

CHAPITRE III. *Organisation du travail*

Article 10. § 1er. 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 de travail énumérées à l'article 28 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 91 premières heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26, § 1er, 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-être au travail et environnement*

Article 11. § 1er. 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.

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 vervangingsstoffen deelnemen, verbinden de vennootschappen van de sector zich ertoe systematisch duidelijkere informatie te verstrekken over de nieuwe vervangingsproducten. Dit door een bijzondere informatieprocedure in te voeren en de 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 hen begrijpelijke manier.

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

De werkgevers verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken inzake wederopname op hun arbeidsplaats van de arbeiders die een blijvende invaliditeit hebben ten gevolge van een arbeids- of gewoon ongeval en dit door 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.

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 poste(s) de travail.

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

## § 3. Milieuzorg

De cementbedrijven hebben in hun "mission statement" de taak opgenomen om proactief te werken op het gebied van duurzame ontwikkeling. Daartoe moet de valorisatie van de brandstoffen en vervangingsstoffen 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, dit met inachtneming van de geldende normen en wetgevingen.

Het betreft onder meer volgende informatie :

- aard en oorsprong van betrokken en behandelde grondstoffen/afvalstoffen;
- de resultaten van de metingen op de verschillende werkposten die uitgevoerd worden door de externe en interne preventie- en beschermingsdiensten of door elk laboratorium van de onderneming dat bevoegd is om kwaliteitsanalyses uit te voeren;
- onderzoeken met betrekking tot deze thema's, uitgevoerd of nog in uitvoering, zowel in binnen- als buitenland;

## § 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;

- 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 risicoanalyse 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 met betrekking tot het correcte gebruik van de voorgestelde preventie- en beschermingsmaatregelen.

#### HOOFDSTUK IV. *Koopkracht*

##### Sectie 1. Lonen

##### Artikel 12. Looninschakeling

Handhaving voor het jaar 2015 en 2016 van het inschakelingssysteem zoals beschreven in het akkoord van 2009-2010.

##### Artikel 13. Verplaatsingsvergoedingen

De verplaatsingskosten zullen worden toegekend vanaf de 1<sup>ste</sup> km vanaf 1 januari 2016 op basis van de loonschalen die van kracht zijn.

- 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 œuvre.

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<sup>ère</sup>. Salaires

##### Article 12. Barémisation

Maintien pour l'année 2015 et 2016 du système de barémisation tel que décrit dans l'accord 2009-2010.

##### Article 13. Indemnités de déplacement

Les frais de déplacements seront accordés à partir du 1er km à partir du 1er janvier 2016 sur base des barèmes en vigueur.



## Artikel 14. Fietspremie

Met ingang van 1 januari 2016 wordt een "fietspremie" toegekend volgens de wettelijke bepalingen die van kracht zijn.

Met ingang van 1 januari 2016 zal de kilometervergoeding (van 0,15 EUR per km) op 0,22 EUR per km worden gebracht voor de werknemers die de verplaatsingen van hun woonplaats naar hun werkplaats met de fiets doen.

Sectie 2. Kosten eigen aan de werkgever (niet-recurrente vergoeding)

## Artikel 15. Kosten eigen aan de werkgever

De verworven bedragen van de collectieve arbeidsovereenkomst 2013-2014, alsook het niet-recurrente karakter worden behouden.

Het bedrag van 29,15 EUR per maand of 350 EUR per jaar blijft behouden voor 2015 en 2016.

Het bedrag staat 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 gewoonlijk betaald in juni 2015 en juni 2016. Elk "overschot" bij het verlaten van de onderneming zal worden afgetrokken van de eindafrekening.

## Article 14. Prime Vélo

À partir du 1er janvier 2016, il est octroyé une "prime vélo" selon les dispositions légales en vigueur.

À partir du 1er janvier 2016, l'indemnité kilométrique (de 0,15 EUR par km) sera portée à 0,22 EUR par km pour les travailleurs qui effectuent en vélo les déplacements de leur domicile à leur lieu de travail.

Section 2. Frais propres à l'employeur (indemnité non-récurrente)

## Article 15. Frais propres à l'employeur

Maintien des montants acquis lors de la convention collective de travail 2013-2014, ainsi que du caractère non-récurrent.

Le montant de 29,15 EUR par mois ou 350 EUR par an est maintenu pour 2015 et 2016.

Il représente 12 mois de présence (du 1er 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 habituellement en juin 2015 et juin 2016. Les éventuels "trop perçus" en cas de sortie de l'entreprise seront retirés des décomptes de sortie.

Sectie 3. Uitzonderlijke (niet-recurrente) premie

De verworven bedragen van de collectieve arbeidsovereenkomst 2011-2012, alsook het niet-recurrente karakter worden behouden.

## Artikel 16. Geschenkcheques

De geschenkcheques van 75 EUR per jaar worden vervangen door een ecocheque van 40 EUR en een geschenkcheque van 35 EUR en dit tijdens de duur van deze overeenkomst (2015-2016). Behoud van het niet-recurrent karakter.

Een geschenkcheque van een forfaitair bedrag van 35 EUR en een ecocheque van een forfaitair bedrag van 40 EUR zullen worden toegekend aan de actieve werklieden op 1 juli 2015 en een andere geschenkcheque en ecocheque van dezelfde bedragen op 1 juli 2016.

De ondernemingen in de sector hebben de mogelijkheid om naar believen, maar in overleg met de sociale partners, de extralegale voordelen (kosten eigen aan de werkgever en buitengewone premie) aan te passen met inachtneming van de bedragen en de toepassingsmodaliteiten.

## Artikel 17. Ecocheques

Bovenop de ecocheque van 40 EUR vermeld in artikel 16 van deze overeenkomst, zullen aan de werknemer vanaf juni 2016 ecocheques worden toegekend voor een bedrag van 210 EUR.

## Artikel 18. Maaltijdcheques

De sectorale CAO van 15 december 1997 nr. 47083 wordt als volgt uitgevoerd.

Section 3. Prime exceptionnelle (non-récurrente)

Maintien des montants acquis lors de la convention collective de travail 2011-2012, ainsi que du caractère non-récurrent.

## Article 16. Chèques-cadeaux

Les chèques-cadeaux de 75 EUR par année sont remplacés par un éco-chèque de 40 EUR et un chèque-cadeau de 35 EUR, et ce pendant la durée de la présente convention (2015-2016). Maintien du caractère non-récurrent.

Un chèque-cadeau d'un montant forfaitaire de 35 EUR et un éco-chèque d'un montant forfaitaire de 40 EUR seront octroyés aux ouvriers actifs au 1er juillet 2015 et un autre chèque-cadeau et éco-chèque de mêmes montants au 1er juillet 2016.

Les entreprises du secteur ont la possibilité de modaliser à leur convenance mais en concertation avec les partenaires sociaux, les avantages extralégaux (frais propres liés à l'employeur et prime exceptionnelle) tout en respectant les montants et les modalités d'application.

## Article 17. Eco-chèques

En plus de l'éco-chèque de 40 EUR mentionné à l'article 16 de la présente convention, il sera octroyé au travailleur à partir de juin 2016 des éco-chèques pour un montant de 210 EUR.

## Article 18. Chèques-repas

La CCT sectorielle du 15 décembre 1997, n° 47083, est exécutée comme suit.

Met ingang van 1 januari 2016 zal de unitaire nominale waarde van de maaltijdcheque 8,00 EUR bedragen. Het werkgeversaandeel in het bedrag van de maaltijdcheque zal worden verhoogd van 5,91 EUR naar 6,91 EUR, waarbij het persoonlijk aandeel van de werknemer ongewijzigd blijft.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la valeur faciale unitaire du chèque-repas sera de 8,00 EUR. La participation patronale dans le montant du chèque-repas passera de 5,91 EUR à 6,91 EUR, la quote-part personnelle du travailleur restant inchangée.

## HOOFDSTUK VI. *Bestaanszekerheid*

## CHAPITRE VI. *Sécurité d'existence*

### Artikel 19.

### Article 19.

Vergoeding voor tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid om economische of technische redenen

Indemnisation pour mise en chômage temporaire ou partiel pour motifs économiques ou techniques

- Eerste maand van economische of technische werkloosheid :

- Premier mois de chômage économique ou technique :

De ondernemingen van de sub-sector garanderen aan de arbeiders 100 pct. 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.

Les entreprises du sous-secteur garantissent aux ouvriers 100 p.c. 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.

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

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

- Andere maanden van economische werkloosheid :

- Autres mois de chômage économique :

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

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

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

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

HOOFDSTUK VII. *Werk aan derden*CHAPITRE VII. *Travaux aux tiers*

## Artikel 20.

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), namelijk :

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

De fabrieksdirecties die verantwoordelijk zijn voor het beheer en het beroep doen op onderaannemers, 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 met betrekking tot gekende, omvangrijke werken die volgens plan door derden uitgevoerd zullen worden.

## Article 20.

Les parties réaffirment leur volonté de poursuivre leurs efforts et de respecter l'esprit et 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.

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.

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).

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

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

## HOOFDSTUK VIII. *Humanisering*

## CHAPITRE VIII. *Humanisation*

### Sectie 1. Tijkrediet en eindeloopbaanregeling

### Section 1<sup>ère</sup>. Crédit-temps et aménagement de fin de carrière

Artikel 21. Sectorale aanpassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (tijkrediet) en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 (klikstysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van SWT).

Article 21. Application des conventions collectives de travail n° 103 (crédit-temps) et n° 107 (système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes chômage avec complément d'entreprise) au niveau sectoriel.

De toegang tot het tijkrediet moet rekening houden met de organisatienoden en mag geen nadelige invloed hebben op de organisatie van ploegen en diensten.

L'accès au crédit-temps doit tenir compte des impératifs organisationnels et être sans conséquence néfaste sur l'organisation des équipes ou des services.

In het kader van de verlenging van de duur van de beroepsloopbaan, verbinden de sociale partners zich ertoe om erop toe te zien dat de CPBW van de verschillende ondernemingen werken aan de eindeloopbaanproblematiek die wordt geassocieerd met de problemen inzake de moeilijkheid van de functies die in de onderneming worden uitgeoefend.

Dans le cadre du prolongement de la durée de la carrière professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à veiller à ce que les CPPT des différentes entreprises travaillent sur les problématiques de fin de carrières associés aux problèmes de pénibilité des fonctions exercées dans l'entreprise

Sectie 2. Anciënniteitsverlof

## Artikel 22.

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

Sectie 3. Behoud van personeelsbestand

## Artikel. 23.

De partners zijn zich ervan bewust dat, om de werklust 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, uitzendcontracten, 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.

Sectie 4. Opleidings- en informatietoelage

Artikel 24. De opleidings- en informatietoelage van 123,95 EUR, die werd ingevoerd in het addendum bij de CAO van 1987 verdwijnt voor de actieve werknemers, de langdurig zieken en voor de bruggepensioneerden.

Sectie 5. Aanvullende inkomensverzekering

Artikel 25. De ondernemingen verbinden zich ertoe om een verzekering in te voeren die een inkomen waarborgt in geval van arbeidsongeschiktheid (buiten arbeidsongevallen) waarvan de voorwaarden de volgende zijn :

Section 2. Congé d'ancienneté

## Article 22.

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

Section 3. Maintien des effectifs

Art. 23. 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.

Section 4. Allocation de formation et information

Article 24. L'allocation de formation et d'information de 123,95 EUR, qui a été instaurée dans l'addendum à la CCT de 1987 disparaît pour les travailleurs actifs, les malades de longue durée et pour les prépensionnés.

Section 5. Assurance revenu complémentaire

Article 25. Les entreprises s'engagent à implémenter une assurance garantissant un revenu en cas d'incapacité de travail (hors accidents de travail) dont les conditions sont les suivantes :

- De rente is gelijk aan 20% van het maandloon, geplafonneerd op 400 EUR bruto per maand. Voor de berekening zal het referentiejaarloon gelijk zijn aan het uurloon van de maand juli vermenigvuldigd met 2028 ;
- 
- De rente is degressief met 80% na het 1<sup>ste</sup> jaar (plafond van 320 EUR) en met 60% na het 2<sup>de</sup> jaar (plafond van 240 EUR) ;
- 
- De rente wordt toegekend na de wachttijd van 30 kalenderdagen ;
- 
- Deze rente wordt niet geïndexeerd.

- La rente est égale à 20% du salaire mensuel, plafonnée à 400 EUR brut par mois. Pour le calcul, la rémunération annuelle de référence sera égale au salaire horaire du mois de juillet multiplié par 2028 ;
- 
- La rente est dégressive de 80% après la 1<sup>ère</sup> année (plafond de 320 EUR) et de 60% après la 2<sup>ème</sup> année (plafond de 240 EUR) ;
- 
- La rente est accordée après le délai de carence de 30 jours calendrier ;
- 
- Cette rente n'est pas indexée.

#### Sectie 6. Het bovenwettelijk pensioen

Artikel 26. In het kader van de toenadering van de statuten verbinden de ondernemingen zich ertoe om in alle transparantie te werken aan de aanpassing van de statuten inzake bovenwettelijk pensioen.

#### HOOFDSTUK IX. *Sociaal overleg*

Artikel 27. Versoepeling van de voorwaarden voor de aanduiding of verkiezing van een syndicale afgevaardigde

De anciënniteitsvoorwaarde om te worden aangeduid of verkozen als vakbondsafgevaardigde voor de samenstelling van een eerste delegatie wordt verlaagd van 12 maanden naar 3 maanden.

#### Section 6. La pension extralégale

Article 26. Dans le cadre du rapprochement des statuts, les entreprises s'engagent à travailler en toute transparence sur l'alignement des statuts en matière de pension extra-légale.

#### CHAPITRE IX. *Concertation sociale*

Art. 27. Assouplissement des conditions de désignation ou d'élection d'un délégué syndical

La condition d'ancienneté pour être désigné ou élu délégué syndical pour la constitution d'une première délégation passe de 12 mois à 3 mois.

Dit wijzigt het protocol van de industriële betrekkingen opgesteld op 15 januari 1959 en gewijzigd op 29 mei 1972, om rekening te houden met de bepalingen van de collectieve overeenkomsten betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden, die in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei en 30 juni 1971 werden gesloten. Deze bepalingen zijn opgenomen in hoofdstuk II, artikel 19.

Ceci modifie le protocole des relations industrielles établi le 15 janvier 1959 et modifié le 29 mai 1972, pour tenir compte des dispositions des conventions collectives concernant le statut des délégations syndicales conclues au Conseil national du travail les 24 mai et 30 juin 1971. Ces dispositions sont reprises dans le chapitre II, article 19.

#### HOOFDSTUK X.

##### *Verlenging van vorige akkoorden*

#### CHAPITRE X.

##### *Reconduction d'accords antérieurs*

#### Artikel 28.

De eerder in het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken gesloten overeenkomsten die niet gewijzigd worden door deze overeenkomst worden verlengd.

#### Article 28.

Les accords antérieurs conclus dans le cadre de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment et non modifiés par la présente convention sont reconduits.

Datum CAO/ Date de CCT	Benaming/ Dénomination	Registratienr. bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg/ N° d'enregistrement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
CAO van 22 april 1997/ CCT du 22 avril 1997	Sociaal akkoord 1997-1998/ Accord social 1997-1998	44214/CO/106.01
CAO van 8 april 1999/ CCT du 8 avril 1999	Sociaal akkoord 1999-2000/ Accord social 1999-2000	51032/CO/106.01
CAO van 17 mei 2001/ CCT du 17 mai 2001	Sociaal akkoord 2001-2002/ Accord social 2001-2002	57696/CO/106.01
CAO van 24 april 2003/ CCT du 24 avril 2003	Sociaal akkoord 2003-2004/ Accord social 2003-2004	67071/CO/106.01
CAO van 5 september 2005/ CCT du 5 septembre 2005	Sociaal akkoord 2005-2006/ Accord social 2005-2006	76407/CO/106.01
CAO van 29 juni 2005/ CCT du 29 juin 2005	Brugpensioen/ Prépension	76757/CO/106.01
CAO van 8 december 2006/ CCT du 8 décembre 2006	Brugpensioen 55, 56, 58 jaar/ Prépension 55, 56, 58 ans	82046/CO/106.01
CAO van 30 mei 2007 en 22 augustus 2007/ CCT du 30 mai 2007 et 22 août 2007	Sociaal akkoord 2007-2008/ Accord social 2007-2008	86380/CO/106.01
CAO van 7 december 2009/ CCT du 7 décembre 2009	Sociaal akkoord 2009-2010/ Accord social 2009-2010	97021/CO/106.01
CAO van 16 september 2011/ CCT du 16 septembre 2011	Sociaal akkoord 2011-2012/ Accord social 2011-2012	106657/CO/106.01
CAO van 24 september 2013/ CCT du 24 septembre 2013	Sociaal akkoord 2013-2014/ Accord social 2013-2014	118261/CO/106.01



HOOFDSTUK XI. *Sociale vrede*CHAPITRE XI. *Paix sociale*

## Artikel 29.

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

Dat houdt in dat :

- de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- 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 lokaal vlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen, tot 31 december 2016.

HOOFDSTUK XII. *Bijzondere bepalingen*

## Artikel 30. Collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedienden

De werkgevers zullen aan het einde van deze onderhandelingen de informatie (conventionele inventaris) verschaffen die moet toelaten de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedienden te evalueren.

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

## Article 29.

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

Ceci implique que :

- les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur;
- 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 2016.

CHAPITRE XII. *Dispositions particulières*

## Article 30. Convention collective de travail des employés

Les employeurs fourniront, à l'issue des négociations concernant les employés, 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.

HOOFDSTUK XIII. *Geldigheid*CHAPITRE XIII. *Validité*

## Artikel 31.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van twee jaar, van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, behalve andersluidende bepaling.

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

## Article 31.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus, sauf stipulation contraire.

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