



ERRATUM

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

**CCT n° 184495/CO/106.01
du 09/11/2023**

Correction dans les deux langues :

- Au titre V, il faut ajouter « **Art. 9** » avant « Dans le cadre (...) ». La numérotation des articles qui suivent doit être adaptée en conséquence.

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

**CAO nr. 184495/CO/106.01
van 09/11/2023**

Verbetering in beide talen :

- In titel V, moet « **Art. 9** » vóór « Als onderdeel (...) » toegevoegd worden. De nummering van de volgende artikelen moet dienovereenkomstig worden aangepast.

Beslissing van

16-04-2024

<p style="text-align: center;">Paritair Subcomité voor de cementfabrieken</p> <p style="text-align: center;">PSC 106.01</p>	<p style="text-align: center;">Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment</p> <p style="text-align: center;">SCP 106.01</p>
<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 09 NOVEMBER 2023 BETREFFENDE HET RECHT OP DECONNECTIE</p>	<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 09 NOVEMBRE 2023 RELATIVE AU DROIT A LA DECONNEXION</p>
<p style="text-align: center;"><i>TITEL I. Toepassingsgebied</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>TITRE Ier. Champ d'application</i></p>
<p><u>Artikel 1</u></p> <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die tenminste 20 werknemers tewerkstellen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (PSC 106.01).</p> <p>§2. Onder “arbeiders” worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.</p>	<p><u>Article 1</u></p> <p>§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs occupant au moins 20 travailleurs et aux ouvriers qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (106.01).</p> <p>§2. On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.</p>
<p><u>Art. 2</u></p> <p>§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie evenals hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.</p> <p>§2. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft een suppletief karakter en is slechts van toepassing op de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van onderhavige CAO in zoverre op bedrijfsvlak geen afwijkende regeling over deze materie is voorzien bij bedrijfsCAO of in het arbeidsreglement op datum van het sluiten van deze CAO of op latere datum.</p>	<p><u>Art. 2</u></p> <p>§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ainsi que du chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.</p> <p>§2. La présente convention collective de travail a un caractère suppletif et n'est d'application aux entreprises visées à l'article 1 de la présente CCT que dans la mesure où il n'existe pas d'autres règles en cette matière prescrites par une CCT d'entreprise ou par le règlement de travail, et ce au moment de la conclusion de la présente CCT ou à une date ultérieure.</p>
<p><u>Art. 3</u></p> <p>§1. Met het oog op het goed functioneren van de onderneming, op de productiviteit en motivatie van de werknemers, de eerbiediging van de rusttijden, het mentaal en fysiek welzijn en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers, en in overeenstemming met</p>	<p><u>Art. 3</u></p> <p>§1. Eu égard au bon fonctionnement de l'entreprise, à la productivité et à la motivation des travailleurs, au respect des temps de repos, au bien-être mental et physique et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs, et conformément aux dispositions</p>

<p>bepalingen inzake arbeidsduur en arbeidstijden in wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen, arbeidsovereenkomsten en eventuele andere contractuele bepalingen of afspraken, heeft de arbeider het recht op deconnectie.</p> <p>§ 2. Onder recht op deconnectie wordt verstaan het recht van de arbeider om niet bereikbaar te zijn buiten de overeengekomen werkuren of uren van bereikbaarheid, overeenkomstig de wettelijke, reglementaire en contractuele bepalingen inzake werktijden en arbeidsduur.</p>	<p>relatives à la durée du travail et aux temps de travail énoncées dans la législation, les conventions collectives de travail, les règlements de travail, les contrats de travail et dans d'autres dispositions ou accords contractuels éventuels, l'ouvrier a le droit à la déconnexion.</p> <p>§2. Par le droit à la déconnexion il faut entendre le droit de l'ouvrier de ne pas être joignable en dehors des horaires de travail ou des heures d'accessibilité convenues conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de durée du travail et de temps de travail.</p>
<p>TITEL II. <i>Praktische modaliteiten van het recht op deconnectie</i></p>	<p>TITRE II. <i>Modalités pratiques du droit à la déconnexion</i></p>
<p><u>Art. 4</u></p> <p>Met het oog op een beter evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de arbeider gelden de volgende praktische modaliteiten voor de toepassing door de arbeiders van hun recht om niet bereikbaar of bereikbaar geacht te worden buiten hun werkuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters zijn de arbeiders niet verplicht bereikbaar te zijn voor de werkgever (leidinggevend, collega's, ondergeschikten). Dit houdt o.a. in dat de arbeiders niet verplicht zijn werkgerelateerde e-mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden buiten de werkuren. • Arbeiders hebben het recht buiten de werkuren, in het weekend, op feest- en vakantiedagen, alsmede tijdens perioden van schorsing van hun arbeidsovereenkomst, te deconnecteren en zich los te koppelen van de professionele digitale informatie- en communicatiestroom. • Leidinggevend vermijden contact op te nemen met hun medewerkers buiten hun toepasselijke uurroosters, tenzij in geval van overmacht, een onvoorziene noodzakelijkheid of organisatie van werkcycli om cascadegesprekken te voorkomen. • Voor arbeiders die oproepbaar/standby zijn voor dringende tussenkomsten of die deel uitmaken van een wachtdienst, blijven de hierover op ondernemingsvlak gemaakte afspraken gelden. 	<p><u>Art. 4</u></p> <p>En vue d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'ouvrier, les modalités pratiques suivantes régissent l'application par les ouvriers de leur droit de ne pas être joignable, ni tenu d'être joignable en dehors de leurs heures de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En dehors des horaires de travail qui leur sont applicables, les ouvriers n'ont pas l'obligation d'être joignables par l'employeur (supérieurs, collègues, subordonnés). Cela implique notamment qu'en dehors des heures de travail, les ouvriers ne sont pas obligés de répondre à des e-mails, messages, appels téléphoniques ou autres formes de communication liés au travail. • Les ouvriers ont le droit d'être déconnecté du flux d'information et de communication numérique professionnel en dehors des heures de travail, pendant le week-end, les jours fériés et les jours de congé, ainsi que durant les périodes de suspension de leur contrat de travail. • Les supérieurs évitent de contacter leurs collaborateurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, sauf en cas de force majeure, de nécessité imprévue ou d'organisation des cycles de travail en vue d'éviter des appels en cascade. • Concernant les ouvriers qui sont d'astreinte/en stand-by pour des interventions urgentes ou qui font partie d'un service de garde, les accords fixés à

	ce sujet au niveau de l'entreprise restent en vigueur. -
TITEL III. <i>Richtlijn voor het gebruik van de digitale hulpmiddelen</i>	TITRE III. <i>Consignes relatives à l'usage des outils numériques</i>
<u>Art. 5</u> De bepalingen van dit hoofdstuk strekken ertoe richtlijnen te geven voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de arbeiders gewaarborgd blijven.	<u>Art. 5</u> Les dispositions de ce chapitre visent à donner des consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale des ouvriers soient garantis.
<u>Art. 6</u> Onder digitale hulpmiddelen worden verstaan: telefoons, PC's, tablets en andere communicatiemiddelen die met informaticagegevens werken.	<u>Art. 6</u> On entend par outils numériques : les téléphones, ordinateurs, tablettes et autres moyens de communication fonctionnant avec des données informatiques.
<u>Art. 7</u> Om de professionele efficiëntie en het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven te garanderen, bevelen de sectorale sociale partners de arbeiders aan rekening te houden met de volgende praktische instructies en goede praktijken : <ul style="list-style-type: none"> • Ga steeds na of een e-mail of een ander bericht de meest passende en effectieve manier is om contact op te nemen met een collega en overweeg het gebruik van andere communicatiemiddelen (in persoon, telefoon) voor zaken die echt prioritair zijn. • Pas goede praktijken toe bij e-mailcommunicatie, zoals het omzichtig en met mate gebruiken van de functies "CC" en "BCC", een duidelijke onderwerpregel zodat de ontvanger onmiddellijk de inhoud kan identificeren, enz. • Stel in geval van geplande afwezigheid een out-of-office, automatisch antwoord in en informeer uw collega's over uw afwezigheid. Deze lijst strekt tot voorbeeld en is niet exhaustief.	<u>Art. 7</u> Afin de garantir l'efficacité professionnelle et l'équilibre entre vie privée et professionnelle, les partenaires sociaux sectoriels conseillent aux ouvriers de respecter les consignes et bonnes pratiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Demandez-vous toujours si un e-mail ou un autre type de message constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace de contacter un collègue et envisagez d'utiliser d'autres moyens de communication (en personne, téléphone) pour les questions vraiment prioritaires. • Appliquez les bonnes pratiques dans les communications e-mail comme par exemple l'utilisation des fonctions "CC" et "BCC" avec prudence et modération, un sujet clair pour que le destinataire puisse immédiatement cerner le contenu de votre message etc. • En cas d'absence prévue, paramétrez un message d'absence automatique ("out of office") et informez vos collègues de votre absence. Cette liste sert d'exemple et n'est pas exhaustive.
TITEL IV. <i>Vorming- en sensibiliseringsacties</i>	TITRE IV. <i>Formations et actions de sensibilisation</i>

<p>Art. 8</p> <p>De werkgever voorziet op gezette tijdstippen vormings- en sensibiliseringsacties met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.</p>	<p>Art. 8</p> <p>L'employeur prévoit des actions périodiques de formation et de sensibilisation à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.</p>
<p><u>Act. 9</u></p> <p>TITEL V. Rol van het CPBW</p> <p>"Als onderdeel van het risicoanalysebeleid en in overeenstemming met de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers, wordt regelmatig (ten minste eenmaal per jaar) een kwantitatieve analyse van het gebruik van digitale hulpmiddelen voor professionele doeleinden uitgevoerd om de diensten/afdelingen te identificeren waar vaker buiten de normale werkuren wordt gewerkt/gecommuniceerd.</p> <p>Vervolgens zullen er per bedrijf specifieke en overlegde maatregelen worden genomen om schadelijk gedrag te verminderen en het respect voor het recht op disconnectie te waarborgen. Deze maatregelen maken integraal deel uit van het preventieplan (jaarlijks en vijfjaarlijks).</p> <p>Het CPBW neemt actief deel aan de tenuitvoerlegging van deze CAO en is verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing ervan. Het CPBW is ook verantwoordelijk voor het evalueren van de genomen maatregelen en stelt waar nodig aanpassingen voor. Hiertoe komt het minstens één keer per jaar bijeen en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers.</p> <p>Al het personeel moet worden geïnformeerd en betrokken voor en tijdens de ontwikkeling en verfijning van deze CAO en tijdens de toepassings- en herzieningsfasen.</p>	<p>TITRE V. Rôle du CPPT</p> <p>* « Dans le cadre de la politique d'analyse des risques et dans le cadre du respect de la législation sur la protection de la vie privée des collaborateurs, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles est effectuée régulièrement (au moins une fois par an) afin d'identifier les services/départements où le travail/la communication est plus fréquemment effectué en dehors des heures normales de travail.</p> <p>Des mesures spécifiques et consultées seront alors prises, entreprise par entreprise, afin de réduire les comportements nuisibles et assurer le respect du droit à la déconnexion. Ces mesures font partie intégrante du plan de prévention (annuel et quinquennal).</p> <p>Le CPPT participe activement à la mise en œuvre de la présente CCT et est chargé de surveiller son application. Le CPPT est également chargé d'évaluer les mesures prises et proposer des ajustements en fonction des besoins. À cette fin, il se réunit au moins une fois par an et chaque fois à la demande des représentants des travailleurs.</p> <p>L'ensemble du personnel doit être informés et impliqué avant et pendant le développement et le perfectionnement de la présente CCT ainsi que durant les stades de son application et de sa révision.»</p> <p>* <u>Act. 9</u></p>
<p>TITEL VI. Slotbepalingen en inwerkintreding</p>	<p>TITRE VI. Dispositions finales et entrée en vigueur</p>
<p>Art. 9 ¹⁰</p> <p>Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 09 november 2023. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een vooropzeg van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde instellingen. Het paritair</p>	<p>Art. 9 ¹⁰</p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 09 novembre 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire et aux organismes y représentés. La sous-commission paritaire devra</p>

<p>subcomité moet verplicht vergaderen binnen de dertig dagen in geval van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>obligatoirement se réunir dans les trente jours en cas de dénonciation de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Art. 10 ¹¹</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemene verbindendverklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 10 ¹¹</p> <p>La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.</p> <p>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, 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.</p>