

Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment

Convention collective de travail du 09 novembre 2023

PROTOCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

CHAPITRE Ier. Introduction

Article 1er. 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.

Art. 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.

Art. 3. Force obligatoire

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

Art. 4. Contexte

La réglementation des relations industrielles pour les entreprises relevant de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment de la C.N.P.I.C. a fait l'objet de différents accords professionnels, qui ont été coordonnés le 15 janvier 1959 dans un "Protocole des Relations Industrielles".

Les organisations représentées ont modifié ce protocole le 29.05.1972, 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.

Les organisations représentées ont prévu par convention collective du 05.09.2005 et du 30.05.2007 de procéder au toilettage légal du livre de la réglementation des relations industrielles dans les entreprises relevant de la Sous-Commission Paritaire des Fabriques de Ciment.

Les parties signataires de la présente Convention collective de travail sont désireuses d'établir dans le secteur cimentier relevant de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment une procédure réglant de façon complète l'examen des questions intéressant les relations des travailleurs et des employeurs, procédure inspirée par l'esprit de conciliation et de progrès social et formalisée dans la présente Convention collective de travail.

CHAPITRE II. Relations industrielles sur le plan des usines

Art.5.

Le présent chapitre est conclu en exécution des accords nationaux conclus les 24 mai et 30 juin 1971, CCT n°5, au sein du Conseil National du Travail. Il définit le statut des délégations syndicales du personnel ou-

vrier pour les établissements relevant de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment.

Ce chapitre a été confirmé dans le cadre de l'accord du 25/09/2000 - Code de bonne conduite en matière de relations sociales.

Section 1ère. Représentation du personnel ouvrier auprès de la direction des entreprises

Art. 6.

§1^{er}. Le personnel ouvrier pourra se faire représenter auprès de la direction de l'entreprise par une délégation syndicale.

§2. Les situations plus avantageuses que celles prévues par les présentes dispositions, acquises antérieurement, subsisteront.

Art.7.

a) La délégation syndicale sera composée de la façon suivante dans les établissements comptant :

- jusqu'à 50 ouvriers: 2 délégués
- de 51 à 100 ouvriers: 4 délégués
- de 101 à 500 ouvriers: 6 délégués
- de 501 à 1.000 ouvriers: 8 délégués

Par nombre d'ouvriers, il faut entendre le nombre moyen des quatre derniers trimestres précédant l'installation ou la réinstallation de la délégation syndicale.

b) S'il y a plus de 2 délégués : ceux-ci désigneront parmi eux un chef de délégation, qui ne peut être reçu seul par la direction que pour une communication.

c) Il y aura un nombre égal de délégués suppléants. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :

- en cas d'empêchement de celui-ci ;
- lorsque le mandat de membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 15 ci-dessous. Dans ce cas, un membre suppléant achève le mandat.

Art. 8.

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être âgé de 21 ans au moins ;
2. être occupé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise sous contrat à durée (in)déterminée à partir du 1^{er} janvier 2013.

Art.9.

Le mandat d'un délégué prend fin :

- a) lorsque l'organisation professionnelle des travailleurs qui l'a désigné ou présenté à l'élection estime qu'il ne peut plus la représenter ;
- b) en cas de non-réélection ou de non-désignation ;

- c) lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel ;
- d) en cas de démission ;
- e) lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections ou de la désignation ;
- f) dès que l'intéressé appartient au personnel de direction ;
- g) en cas de décès.

La délégation syndicale est renouvelable, en principe, à la date des élections sociales.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, l'organisation des travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art.10.

Les organisations professionnelles des travailleurs fourniront au chef d'entreprise, le moyen de s'assurer du respect des conditions des articles 13, 14 et 15.

Les organisations professionnelles des travailleurs communiqueront au chef d'entreprise la liste des délégués qu'elles comptent désigner ou présenter à l'élection. Si le chef d'entreprise a des motifs graves pour s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il les fait connaître à l'organisation syndicale en cause.

Section 2. Relations des délégations syndicales avec le chef d'entreprise

Art.11.

Les chefs d'entreprise relevant de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment s'engagent :

- a) à recevoir les délégations syndicales du personnel constituées conformément au présent accord ;
- b) à ne pas entraver le bon fonctionnement de ces délégations dans leur entreprise ;
- c) à éviter tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise et des conventions collectives ;
- d) à faire montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- e) à veiller à ce que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent ;
- f) à envisager l'opportunité d'assurer, dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation relevant d'une même branche d'activité une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges, en vue de l'examen de problèmes d'intérêt commun.

Art.12.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Dans un souci de maintenir de bonnes relations sociales, les employeurs s'engagent, dès la naissance d'un différend grave avec un délégué du personnel et en tout cas avant toute décision de licenciement, à épuiser toutes les voies de concertation dans l'entreprise.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la

candidature de ce délégué. L'information de l'organisation syndicale intéressée se fera par lettre recommandée qui sortira ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au Tribunal du travail par la partie la plus diligente.

Dès connaissance de la décision de justice, les parties conviennent de se revoir afin de convenir de ses modalités d'exécution (amendement à l'art. 18 suite à l'accord du 25/09/2000 - Code de bonne conduite).

Art.13.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et les organisations syndicales doivent en être informées immédiatement, de façon à pouvoir, avant la fin du délai de communication des motifs graves à l'intéressé par lettre recommandée prévue par la loi, faire valoir son point de vue auprès de la direction.

Art.14.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 19 ;
2. si, au terme des procédures décrites à l'article 18, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue par le Bureau de conciliation ou le Tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité ainsi due s'élève à :

- pour un délégué ayant moins de 10 ans de services : une indemnité égale à sa rémunération pendant 2 ans ;
- pour un délégué ayant de 10 à 20 ans de services : 3 ans de rémunération ;
- pour un délégué ayant plus de 20 ans de services : 4 ans de rémunération.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et par les articles 16 et suivants de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités

de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art.15.

Pour l'application des articles 18, 19 et 20 ci-dessus, le délégué suppléant est assimilé au délégué effectif.

Art.16.

Les organisations professionnelles des travailleurs relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment s'engagent :

- a) à se mettre d'accord pour la désignation, dans chaque entreprise, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre des membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentative en raison de l'effectif de ses affiliés dans les entreprises ;
- b) à procéder, en cas de non-accord sur la désignation, à des élections, en se référant au règlement électoral repris en annexe au présent statut ;
- c) à faire en sorte que les délégués désignés ou élus choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche de l'industrie en cause ;
- d) à veiller à ce que les délégués évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail, tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise et des conventions collectives, ainsi qu'à la discipline du travail ;
- e) à inviter les délégués à faire montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Art. 17.

En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 24, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification personnelle.

Section 3. Présentation et examen des réclamations et suggestions

Art.18. Toutes les réclamations ou suggestions seront présentées et examinées de la manière suivante :

1. Présentation des réclamations et suggestions

Toute réclamation devra être présentée au chef d'entreprise ou à ses représentants en suivant la voie hiérarchique.

Toute réclamation individuelle est présentée par le travailleur intéressé, assisté, à sa demande, par la délégation syndicale.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Les réclamations collectives sont, à la demande des intéressés, présentées au chef d'entreprise ou à ses représentants par la délégation syndicale du personnel.

En outre, la délégation syndicale a droit d'audience auprès de l'employeur ou de ses représentants à l'occasion de tout litige ou de toute menace de litige concernant :

- a) les atteintes aux principes visés :
 - 1) dans les accords relatifs au statut des délégations syndicales ;
 - 2) dans le présent statut ;
- b) l'application de la législation sociale, les règlements de travail de l'entreprise, les conventions collectives et les contrats individuels de louage de services ;
- c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.
- d) les cadences et rythmes de travail (accord interprofessionnel du 10 février 1975) ;
- e) les relations du travail en général.

Enfin, la délégation syndicale est habilitée à présenter à la direction toute suggestion de nature à assurer la promotion socio-culturelle des travailleurs.

2. Entrevue chez le chef d'entreprise

La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou son délégué suivant les nécessités. Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise seront rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail.

Le chef de la délégation syndicale détermine la composition de la délégation qui sera reçue par le chef d'entreprise. Il devra être accompagné en tout cas d'un délégué représentant l'organisation à laquelle appartiennent le ou les ouvriers intéressés par la démarche, pour autant que cette organisation dispose d'un délégué désigné ou élu en vertu de l'article 13.

3. Communication des décisions

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale, assistée si elle le souhaite par les permanents syndicaux, sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Le temps consacré à ces communications, lorsqu'elles sont faites pendant les heures normales de travail, sera considéré comme temps de travail pour le personnel.

4. Recours - intervention des représentants permanents

Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'aura pas permis d'aboutir à un accord avec la direction de l'entreprise pour le règlement d'un différend, les délégués pourront, en seconde instance, faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de la question litigieuse. Ils en préviendront la direction, qui pourra se faire assister de son côté par le Président et le Secrétaire de la délégation patronale.

5. Intervention du Bureau de conciliation

En cas de désaccord persistant après le recours indiqué ci-dessus, les parties intéressées en saisiront le Bureau de conciliation.

Les parties pourront toutefois saisir directement le Bureau de conciliation du différend sans utiliser l'instance de recours précédente si elles l'estiment nécessaire en raison de l'urgence et de l'importance du problème soulevé. Dans ce cas, la direction et les délégués intéressés pourront assister et seront entendue lors de la réunion du Bureau de conciliation.

Sauf le cas de renvoi pour motif grave, les mesures qui sont à la base d'un litige sont suspendues jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

Section 4. Moyens mis à la disposition des délégations syndicales

Art.19.

Les membres de la délégation syndicale, tant effectifs que suppléants, disposent du temps et des facilités nécessaires établis sur le plan de l'entreprise et rémunérés comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et des activités syndicales prévues dans le statut. L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel l'usage d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Ce local sera accessible aux représentants permanents des organisations représentées.

Les membres de la délégation syndicale, tant effectifs que suppléants, disposent du temps et des facilités nécessaires établis sur le plan de l'entreprise et rémunérés comme temps de travail, pour suivre des formations.

Les entreprises interviennent dans le coût de la formation assurée par les organisations syndicales à leurs délégués.

Le mode de financement de la formation syndicale a été modifié à partir de l'année 1995.

Les entreprises du secteur verseront au mois de mai de chaque année au Fonds social un montant global correspondant (depuis la CCT 1999-2000) à 0,10 % de la masse salariale du personnel actif.

Art. 20.

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises.

Art. 21.

Le présent chapitre est conclu à partir de la date du 1er janvier 2021 pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé de commun accord entre les parties. Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment dans le délai d'un mois de leur réception.

Art.22.

La procédure de conciliation prévue à l'article 24 s'étend sur la durée de la présente convention, y compris la période de préavis de dénonciation.

CHAPITRE III. *Procédure en cas de conflit*

Le chapitre IV a été confirmé dans le cadre de l'accord du 25/09/2000 - Code de bonne conduite en matière de relations sociales.

Art.23.

Les organisations représentées à la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir au préalable utilisé des instances de conciliation prévues par la présente Convention.

Art.24.

En cas de désaccord persistant entre les parties, la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment constate l'état de conflit. Chaque partie a alors la faculté de recourir à l'arrêt du travail pour imposer son point de vue.

Le Président de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment est averti de la possibilité d'un conflit et est tenu au courant de l'évolution de celui-ci.

Pendant toute la durée du conflit, les parties s'engagent à faciliter toute tentative de conciliation.

Art.25.

Si une ou les organisations syndicales décident de recourir à la grève, elles notifient leur intention à toutes les organisations ainsi qu'au Président de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment.

Les chefs d'entreprise donnent alors aux organisations syndicales l'autorisation de procéder, dans les 15 jours, à la consultation obligatoire du personnel intéressé par la mesure, au cours de réunions dans les usines.

Le Président de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment peut, à la demande de l'organisation patronale, désigner un observateur neutre qui assiste aux opérations de consultation pour déterminer si les dispositions conventionnelles sont suivies. Cet observateur doit être au courant des éléments du conflit.

Art. 26.

Les délégués des organisations syndicales commencent par exposer objectivement tous les détails du conflit.

Il est procédé ensuite à un vote au scrutin secret sur le recours à la grève, au moyen de bulletins visés par les organisations patronale et syndicales.

Le droit de vote est acquis à tous les travailleurs présents dans l'entreprise au moment du vote.

La décision des travailleurs est exprimée à la majorité de 70 % des travailleurs ayant participé au vote.

Art.27.

Le préavis de grève, qui sera d'au moins 7 jours, ne peut être notifié par lettre recommandée que pour les entreprises pour lesquelles la majorité des travailleurs ayant participé au vote a décidé le recours à la grève, conformément aux articles précédents.

Si le litige intéresse plusieurs entreprises, le préavis de grève ne pourra toutefois être notifié, dans les usines où une majorité s'est affirmée, que si la majorité du personnel consulté est favorable à la grève.

Le préavis de grève est notifié par les organisations syndicales à l'organisation patronale et au Président de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment.

En outre, le préavis est notifié verbalement à chaque chef d'entreprise par la délégation syndicale de l'usine

Art.28.

Le préavis de grève doit être notifié au plus tard dans les 7 jours qui suivent la fin de la consultation des travailleurs prévue par l'article 32. Il pourra être prolongé.

La grève ne peut survenir qu'à l'expiration du préavis.

Art.29.

Si un chef d'entreprise ou l'organisation patronale désirent faire usage du lock-out dans le but de provoquer, à leur avantage, la solution d'un conflit, le préavis de lock-out qui sera d'au moins 7 jours, est notifié par lettre recommandée à toutes les organisations, ainsi qu'au Président de la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment.

Le préavis de lock-out n'est valable que pour les entreprises qui y ont expressément souscrit.

Le préavis indique les entreprises qui font l'objet de la mesure.

Le préavis sera communiqué verbalement aux organisations syndicales d'usine et affiché dans les usines intéressées.

Lorsque le lock-out est décrété par l'organisation patronale, la communication faite dans le cadre de l'usine fait preuve du consentement du chef d'entreprise à la décision de l'organisation.

Art.30.

Dès la notification du préavis de grève ou du lock-out, les organisations détermineront immédiatement les mesures à prendre en matière de prestations d'intérêt public, en exécution de la loi du 19 août 1948, à savoir :

1° Du point de vue des besoins vitaux du pays.

En principe, les parties sont d'accord pour déclarer que les industries du ciment ne répondent pas à la notion de "besoins vitaux du pays", dans le sens de la loi du 19 août 1948.

Toutefois, les parties sont également d'accord sur le fait que certaines fournitures et les opérations qu'elles

supposent peuvent être reconnues indispensables et peuvent devoir être assurées, malgré la grève ou le lock-out.

Il peut en être ainsi notamment en matière de défense nationale. Exemple : obligation d'avoir en stock une certaine quantité de ciment si elle est imposée par le Ministère de la Défense Nationale.

2° Travaux urgents aux machines et au matériel.

- a) Pendant le préavis, qui sera d'au moins 7 jours, il faut continuer la production.
- b) Les wagons et bateaux commandés ou affrétés dans le cadre de l'activité normale des entreprises, au plus tard le jour de la remise du préavis, seront déchargés ou même chargés après l'expiration de celui-ci.
- c) Vidange des cuves à pâte dans les cimenteries :
 - les ouvriers occupés à la cuisson et au stockage du clinker continueront à travailler jusqu'à la vidange complète des cuves à pâtes ;
 - il est recommandé aux parties de prendre des dispositions pour que ce travail ne continue pas au-delà du deuxième jour de grève ;
 - de même, les parties se mettront d'accord pour régler la reprise progressive du travail.
- d) La direction de l'usine et la délégation syndicale de l'usine détermineront de commun accord les mesures indispensables pour maintenir les appareils en état, de façon à permettre une reprise immédiate du travail à la fin du conflit et désigneront le personnel nécessaire.
- e) En cas de désaccord entre la direction et la délégation syndicale pour les mesures d'application, la partie la plus diligente en appellera au Bureau de Conciliation.

3° Tâches commandées par une force majeure ou une mesure imprévue.

Des mesures seront prises pour assurer la conservation des installations, notamment :

- garde de l'usine ;
- protection contre l'incendie.

Jusqu'au moment où la décision de grève ou de lock-out sera rapportée, il ne sera effectué dans l'entreprise aucune autre prestation industrielle que celles qui seront déterminées par application des dispositions du présent article.

Art.31.

Les organisations garderont le contact pendant toute la durée du conflit, dans le sein du Bureau de Conciliation.

Art.32.

Pendant toute la durée de la grève ou du lock-out, une des organisations syndicales ou le Président de la Sous-commission paritaire peut demander qu'il soit procédé à une nouvelle consultation, soit des travailleurs, soit des employeurs.

Il en sera notamment ainsi lorsqu'il faudra soumettre aux parties des propositions de conciliation.

Dès que les travailleurs ou les chefs d'entreprise ont décidé de mettre fin à la grève ou au lock-out, un procès-verbal est dressé par la Commission restreinte pour constater cette volonté et fixer la date de la reprise

du travail.

Art. 33.

Si les dispositions des articles précédents sont observées, le contrat de travail des travailleurs en grève sera considéré comme suspendu jusqu'au jour de la reprise du travail, à condition que celle-ci ait lieu, au plus tard, dans les 48 heures du jour fixé pour cette reprise dans le procès-verbal constatant la fin du conflit.

CHAPITRE IV.

Règlement électoral des délégations syndical du personnel des entreprise

Art. 34.

En cas de non-accord sur la désignation d'une délégation syndicale commune, conformément à l'article 13 a) de la présente Convention, les organisations signataires du présent chapitre détermineront la date des élections des délégués syndicaux dans chaque entreprise relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment.

Art. 35.

Dans chaque usine, il sera constitué un Bureau électoral composé selon les prescriptions en vigueur pour les conseils d'entreprise.

Art. 36.

La liste des électeurs sera établie et affichée par les soins de l'employeur au moins 8 jours avant l'élection. Elle comprendra tous les ouvriers inscrits comme travailleurs dans l'entreprise au moment de la confection des listes électorales.

Toute erreur ou omission devra être signalée à la direction pendant cette période.

Les rectifications seront portées sur les affiches.

Art. 37.

Les listes de candidats devront être présentées à la direction au moins 15 jours avant la date des élections.

Elles comprendront au maximum autant de candidats que le nombre de mandats à pourvoir, multiplié par deux.

Art. 38.

S'il n'est présenté qu'une seule liste de candidats, le Bureau électoral proclamera les candidats élus sans formalité, dans l'ordre de leur présentation, à concurrence du nombre de mandats à pourvoir.

Art. 39.

La liste des candidats sera affichée dans les mêmes conditions que la liste des électeurs.

Cette affiche aura la forme du bulletin de vote.

Art.40.

Il n'y aura qu'un bulletin de vote, qui contiendra autant de colonnes qu'il y a de listes de candidats présentées. En tête de chaque colonne figure le numéro de l'organisation professionnelle des travailleurs. Celui-ci sera le même que pour les élections au conseil d'entreprise. En outre figurent les initiales des organisations professionnelles.

Art. 41.

Le vote aura lieu dans les locaux mis à la disposition du Bureau électoral par la direction de l'entreprise.

Les heures de vote seront fixées de façon à permettre aux ouvriers de toutes les équipes d'y participer. Le Bureau électoral prendra ses dispositions en conséquence en accord avec la direction.

Le vote est secret et se fait en isolement.

Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il sera pointé sur la liste des électeurs.

Art. 42.

Les règles de validité des votes sont les mêmes que pour les élections au conseil d'entreprise.

Art. 43.

Les dispositions de l'arrêté royal du 18 octobre 1978 relatif aux conseils d'entreprise, seront appliquées "mutatis mutandis" pour la répartition des mandats et la désignation des élus effectifs.

Pour participer aux dispositions de l'alinéa précédent, chaque organisation devra recueillir un nombre de voix égal au quorum électoral.

Art. 44.

Le procès-verbal de l'élection est établi immédiatement après les opérations de dépouillement et signé par tous les membres du Bureau électoral.

Art. 45.

Après dépouillement, le Bureau électoral proclame les élus. Dans la huitaine qui suit la proclamation, chaque organisation fera connaître à la direction le nom de ses délégués suppléants au prorata du nombre d'effectifs élus. Les suppléants seront choisis parmi les candidats repris dans la liste soumise au scrutin.

Art. 46.

Tous les frais sont à charge de l'entreprise.

Art. 47.

Le résultat de l'élection sera communiqué dans les 48 heures aux organisations professionnelles intéressées.

Art. 48.

Tous les cas non prévus par le présent règlement pourront être tranchés par le Bureau électoral, qui s'inspirera des dispositions en vigueur pour les conseils d'entreprise.

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 49.

§1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue à partir de la date du 09 novembre 2023 pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention peut être dénoncée par l'une des parties 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 obligatoirement se réunir dans les trente jours en cas de dénonciation de la présente convention collective de travail.

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.

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken

Collectieve arbeidsovereenkomst van 09 november 2023

PROTOCOL VAN DE INDUSTRIËLE RELATIES**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 106.01).

Met "arbeiders" worden zowel arbeiders als arbeidster bedoeld.

Art. 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.

Art. 3. Algemeen verbindend verklaring

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

Art.4. Context

In verband met de reglementering van de industriële relaties voor de ondernemingen die behoren tot het paritair subcomité voor de cementfabrieken van de C.N.P.I.C. werden verschillende professionele akkoorden gesloten, die op 15 januari 1959 werden gecoördineerd in een "Protocol van de industriële relaties".

De vertegenwoordigde organisaties hebben dit protocol gewijzigd op 29.05.1972 om rekening te houden met de bepalingen van de collectieve overeenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei en 30 juni 1971.

De vertegenwoordigde organisaties hebben bij collectieve overeenkomst van 05.09.2005 en van 30.05.2007 bepaald dat het boek van de reglementering van de industriële relaties in de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité van de Cementfabrieken wettelijk zou worden bijgewerkt.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst wensen in de cementsector die behoort tot het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken een procedure vast te stellen die het onderzoek van de kwesties die de relaties van de werknemers en van de werkgevers aanbelangen op een volledige manier regelt.

HOOFDSTUK II. *Industriële relaties in de fabrieken*

Art. 5.

Dit hoofdstuk wordt gesloten ter uitvoering van de nationale akkoorden gesloten op 24 mei en 30 juni 1971, cao nr. 5, in de Nationale Arbeidsraad. Het definieert het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het arbeiderspersoneel voor de instellingen die behoren tot het paritair subcomité voor de cementfabrieken.

Dit hoofdstuk werd bevestigd in het kader van het akkoord van 25/09/2000 - Code van goed gedrag inzake sociale relaties

Sectie 1. Vertegenwoordiging van het arbeiderspersoneel bij de directie van de ondernemingen

Art. 6.

§1. Het arbeiderspersoneel kan zich door een vakbondsafvaardiging laten vertegenwoordigen bij de directie van de onderneming.

§2. De gunstigere situaties dan die waarin voorzien is door deze bepalingen, die eerder werden verworven, zullen blijven bestaan.

Art. 7.

- a) De vakbondsafvaardiging zal op de volgende manier samengesteld zijn in de instellingen met:
- tot 50 arbeiders: 2 afgevaardigden
 - van 51 tot 100 arbeiders: 4 afgevaardigden
 - van 101 tot 500 arbeiders: 6 afgevaardigden
 - van 501 tot 1000 arbeiders: 8 afgevaardigden

Onder aantal arbeiders moet het gemiddeld aantal worden verstaan van de laatste vier trimesters die voorafgaan aan de oprichting of de heroprichting van de vakbondsafvaardiging.

b) Als er meer dan 2 afgevaardigden zijn: deze stellen onder hen een afvaardigingshoofd aan, dat enkel door de directie kan worden ontvangen voor een mededeling.

- c) Er zal een gelijk aantal plaatsvervangende afgevaardigden zijn. De plaatsvervangende afgevaardigden hebben zitting ter vervanging van een gewone afgevaardigde:
- ingeval deze verhinderd is;
 - wanneer het mandaat van gewoon lid ten einde loopt om één van de redenen opgesomd in onderstaand artikel 15. In dit geval voltooit een plaatsvervangend lid het mandaat.

Art 8.

Om de functies van gewone of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de personeelsleden zonder onderscheid van geslacht aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de verkiezing of van de aanstelling:

1. ten minste 21 jaar zijn;
2. ten minste sinds 3 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor (on)bepaalde duur vanaf 1 januari 2013.

Art. 9.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- a) wanneer de beroepsorganisatie van de werknemers die hem heeft aangesteld of voorgedragen voor de verkiezing meent dat hij haar niet meer kan vertegenwoordigen;
- b) in geval van niet-herverkiezing of van niet-aanstelling;
- c) wanneer de betrokkene niet meer tot het personeel behoort;
- d) in geval van ontslag;
- e) wanneer de betrokkene niet meer behoort tot de werknemerscategorie waartoe hij behoorde tijdens de verkiezingen of bij de aanstelling;
- f) zodra de betrokkene tot het directiepersoneel behoort;
- g) in geval van overlijden.

De vakbondsafvaardiging kan in principe worden vernieuwd op de datum van de sociale verkiezingen.

Als het mandaat van een vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan om gelijk welke reden, heeft de werknemersorganisatie die vertegenwoordigd wordt door het betrokken mandaat het recht om de persoon aan te stellen die het mandaat zal beëindigen.

Art. 10.

De beroepsorganisaties van de werknemers verstrekken aan het ondernemingshoofd het middel om zich te vergewissen van de naleving van de voorwaarden van de artikelen 13, 14 en 15.

De beroepsorganisaties van de werknemers delen aan het ondernemingshoofd de lijst mede van de afgevaardigden die zij gaan aanstellen of voordragen voor de verkiezing. Als het ondernemingshoofd ernstige redenen heeft om zich te verzetten tegen de aanstelling of tegen de kandidatuur van een afgevaardigde, maakt hij deze bekend aan de betrokken vakorganisatie.

Sectie 2. Relaties van de vakbondsafvaardigingen met het ondernemingshoofd

Art. 11.

De ondernemingshoofden die behoren tot het paritair subcomité voor de cementfabrieken verbinden zich ertoe:

- a) om de vakbondsafvaardigingen van het personeel te ontvangen die samengesteld zijn overeenkomstig dit akkoord;
- b) om de goede werking van deze afvaardigingen in hun onderneming niet te verhinderen;
- c) om elke niet-naleving van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen van de onderneming en van de collectieve overeenkomsten te voorkomen;
- d) om, in alle omstandigheden, blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en van verzoening;
- e) om erop toe te zien dat de afgevaardigden recht hebben op de normale bevorderingen en loopbaanmogelijkheden van de werknemersgroep waartoe zij behoren;
- f) om de mogelijkheid te overwegen om, in de ondernemingen met meerdere exploitatiezetels die tot eenzelfde activiteitstak behoren, te zorgen voor een coördinatie tussen de vakbondsafvaardigingen van de verschillende zetels, met het oog op het onderzoek van problemen van gemeenschappelijk belang.

Art. 12.

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Om goede sociale relaties te behouden, verbinden de werkgevers zich ertoe om, zodra een ernstig conflict ontstaat met een personeelsafgevaardigde en in ieder geval vóór elke beslissing tot ontslag, gebruik te maken van alle middelen voor overleg in de onderneming.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Het informeren van de betrokken vakorganisatie gebeurt per aangetekende brief die de derde dag na de verzendingsdatum ervan uitwerking heeft.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen; de ontslagmaatregel mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd door de meest gereede partij.

Zodra zij kennis hebben genomen van de gerechtelijke beslissing, komen de partijen overeen om elkaar terug te zien om overeen te komen over de uitvoeringsmodaliteiten ervan (amendement in art. 18 ingevolge het akkoord van 25/09/2000 - Code van goed gedrag).

Art.13.

In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging en de vakorganisaties hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht, zodat zij, vóór het einde van de termijn voor mededeling van de dringende redenen aan de betrokkene bij aangetekende brief waarin voorzien is door wet, hun standpunt bij de directie kunnen laten gelden.

Art. 14

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:

1. als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure na te leven waarin voorzien is in artikel 19;
2. als, op het einde van de procedures beschreven in artikel 18, de geldigheid van de redenen voor het ontslag niet wordt erkend door het Verzoeningsbureau of de Arbeidsrechtbank;

3. indien de werkgever de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van ernstige redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke stopzetting van de overeenkomst.

De aldus verschuldigde vergoeding bedraagt:

- voor een afgevaardigde met minder dan 10 jaar dienst: een vergoeding gelijk aan zijn loon gedurende 2 jaar;
- voor een afgevaardigde met 10 à 20 jaar dienst: 3 jaar loon;
- voor een afgevaardigde met meer dan 20 jaar dienst, 4 jaar loon

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding geniet waarin voorzien is door artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en door de artikelen 16 en volgende van de wet van 19 maart 1991 houdende een bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Art. 15.

Voor de toepassing van de bovenstaande artikelen 18, 19 en 20, wordt de plaatsvervangende afgevaardigde gelijkgesteld met de gewone afgevaardigde.

Art. 16.

De beroepsorganisaties van de werknemers die behoren tot de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de cementfabrieken verbinden zich ertoe:

- a) om tot een akkoord te komen voor de aanstelling, in elke onderneming, van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging, rekening houdend met het aantal leden die zij moet omvatten en met het aantal dat toekomt aan elke representatieve organisatie wegens het aantal leden in de ondernemingen;
- b) om, ingeval er geen akkoord is over de aanstelling, verkiezingen te organiseren, op basis van het verkiezingsreglement opgenomen als bijlage bij dit statuut;
- c) ervoor te zorgen dat de afgevaardigden die worden aangesteld of gekozen, worden gekozen op grond van het gezag dat zij moeten hebben bij de uitoefening van hun delicate functie en op grond van hun bekwaamheid, waaronder een goede kennis van de onderneming en de bedrijfstak in kwestie ;
- d) om ervoor te zorgen dat de afgevaardigden persoonlijk overtredingen van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen van de onderneming en collectieve overeenkomsten, evenals overtredingen van de werkdiscipline, voorkomen en ervoor zorgen dat hun collega's deze voorkomen;
- e) om de afgevaardigden te verzoeken om, in alle omstandigheden, blijf te geven van een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en van verzoening.

Art.17.

Om de geschillen of conflicten bedoeld in artikel 24 te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging vooraf door de bedrijfsleider ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard. Zij zal met name worden op de hoogte gebracht van de veranderingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve over-

eenkomsten of algemene bepalingen vermeld in de individuele arbeidsovereenkomsten, in het bijzonder bepalingen die een invloed hebben op de bezoldigingen en de regels inzake beroepenclassificatie.

Sectie 3. Voorstelling en onderzoek van de klachten en suggesties

Art.18. Alle klachten of suggesties zullen op de volgende manier worden voorgesteld en onderzocht:

1. Voorstelling van de klachten en suggesties

Elke klacht zal langs hiërarchische weg moeten worden voorgelegd aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordigers

Elke individuele klacht wordt voorgelegd door de betrokken werknemer, op zijn verzoek bijgestaan door de vakbondsafvaardiging.

De vakbondsafvaardiging heeft het recht om te worden ontvangen ter gelegenheid van elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

Collectieve klachten worden op verzoek van de betrokkenen voorgelegd aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordigers door de vakbondsafvaardiging van het personeel.

Bovendien heeft de vakbondsafvaardiging recht om gehoord te worden bij de werkgever of bij zijn vertegenwoordigers ter gelegenheid van elk geschil of van elk dreigend geschil betreffende:

- a) de inbreuken op de principes bedoeld:
 - 3) in de akkoorden betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen;
 - 4) in dit statuut;
- b) de toepassing van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen in de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele dienstverleningscontracten;
- c) de toepassing op het personeel van de onderneming van de loonschalen en van de classificatieregels in het kader van de wettelijke of conventionele bepalingen die van kracht zijn.
- d) het werktempo en werkritme (interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975);
- e) de arbeidsrelaties in het algemeen.

Tenslotte is de vakbondsafvaardiging bevoegd om aan de directie elke suggestie voor te stellen die de socio-culturele promotie van de werknemers ten goede komt.

2. Interview bij het ondernemingshoofd

De vakbondsafvaardiging wordt, naargelang de noodzaak ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn afgevaardigde. De uren die worden besteed aan de ontmoetingen van de vakbondsafgevaardigden bij het ondernemingshoofd, worden betaald als normale werkuren, zelfs als de vergadering uitzonderlijk heeft plaatsgehad buiten de normale werkuren.

Het hoofd van de vakbondsafvaardiging bepaalt de samenstelling van de afvaardiging die zal worden ontvangen door het ondernemingshoofd. Hij zal in ieder geval moeten worden bijgestaan door een afgevaardigde die de organisatie vertegenwoordigt waartoe de arbeider(s) behoort(-ren) die betrokken zijn bij het initiatief, voor zover deze organisatie beschikt over een afgevaardigde die werd aangesteld of verkozen krachtens artikel 13.

3. Mededeling van de beslissingen

De vakbondsafvaardiging mag, zonder dat dit de arbeidsorganisatie mag verstoren, mondeling of schriftelijk, alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Er kunnen op de arbeidsplaatsen en tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming georganiseerd worden door de vakbondsafvaardiging. Als zij dit wenst kan zij worden bijgestaan door de vakbondsvrijgestelden mits de werkgever akkoord gaat. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren.

De tijd die aan deze mededelingen wordt besteed, wanneer zij tijdens de normale werkuren worden gedaan, zal voor het personeel als arbeidstijd worden beschouwd.

4. Beroep - tussenkomst van de permanente vertegenwoordigers

Wanneer het optreden van de vakbondsafvaardiging het niet heeft mogelijk gemaakt om tot een akkoord te komen met de directie van de onderneming voor het oplossen van een geschil, kunnen de afgevaardigden, in tweede instantie, een beroep doen op de permanente vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het onderzoek van het geschil voort te zetten. Zij zullen de directie hiervan verwittigen, die zich van haar kant kan laten bijstaan door de voorzitter en de secretaris van de werkgeversafvaardiging.

5. Bemiddeling van het Verzoeningsbureau

In geval van aanhoudende onenigheid na het hierboven vermelde beroep, leggen de betrokken partijen dit voor aan het Verzoeningsbureau.

De partijen kunnen echter het geschil rechtstreeks voorleggen aan het Verzoeningsbureau zonder gebruik te maken van de vorige beroepsinstantie als zij het nodig achten wegens de dringendheid en het belang van het aangehaalde probleem. In dit geval zullen de directie en de betrokken afgevaardigden kunnen bijstaan en zullen zij worden gehoord tijdens de vergadering van het Verzoeningsbureau.

Behalve in het geval van ontslag om dringende reden, worden de maatregelen die aan de basis liggen van een geschil opgeschort tot het einde van de verzoeningsprocedure.

Sectie 4. Middelen ter beschikking gesteld van de vakbondsafvaardigingen

Art. 19.

Zowel de gewone als de plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten ingevoerd in de onderneming en betaald als arbeidstijd, voor de collectieve of individuele uitoefening van de vakbondsoopdrachten en -activiteiten bepaald in het statuut. De onderneming kent de vakbondsafvaardiging van het personeel het gebruik toe van een lokaal, zodat zij haar opdracht naar behoren kan vervullen. Dit lokaal zal toegankelijk zijn voor de permanente vertegenwoordigers van de vertegenwoordigde organisaties.

Zowel de gewone als de plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten ingevoerd in de onderneming en betaald als arbeidstijd om opleidingen te volgen.

De ondernemingen komen tegemoet in de kosten van de opleiding die door de vakorganisaties aan hun afgevaardigden wordt verstrekt.

De financieringswijze van de vakbondsopleiding werd gewijzigd vanaf het jaar 1995.

De ondernemingen van de sector storten elk jaar in de maand mei aan het Sociaal Fonds een globaal bedrag dat (sinds de cao 1999-2000) overeenstemt met 0,10 % van de loonsom van het actief personeel.

Art.20.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, zal de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 die op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de coördinatie van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Art.21.

Dit hoofdstuk wordt voor een onbepaalde duur gesloten vanaf 1 januari 2021. Het kan in onderling overleg onder de partijen worden herzien. Het kan eveneens worden opgezegd door de ene of de andere, met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die hiervoor het initiatief neemt, verbindt zich ertoe om de motieven van haar opzegging aan te geven en om onmiddellijk amendementsvoorstellen in te dienen die de ondertekenaars zullen bespreken in het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken binnen de termijn van een maand vanaf de ontvangst ervan.

Art.22.

De verzoeningsprocedure waarin voorzien is in artikel 24 strekt zich uit over de duur van deze overeenkomst, met inbegrip van de opzeggingsperiode.

HOOFDSTUK III. *Procedure in geval van conflict*

Hoofdstuk IV werd bevestigd in het kader van het akkoord van 25/09/2000 - Code van goed gedrag inzake sociale relaties

Art.23.

De organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair subcomité voor de cementfabrieken verbinden zich ertoe om geen toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder vooraf te hebben gebruik gemaakt van de verzoeningsinstanties waarin voorzien is door deze overeenkomst.

Art.24.

In geval van voortdurende onenigheid onder de partijen stelt het paritair subcomité voor de cementfabrieken de staat van conflict vast. Elke partij heeft dan de mogelijkheid om het werk stop te zetten om haar standpunt op te leggen.

De voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken wordt geïnformeerd over de mogelijkheid

van een conflict en wordt op de hoogte gehouden van de evolutie ervan.

Tijdens de gehele duur van het conflict verbinden de partijen zich ertoe om elke verzoeningspoging te vergemakkelijken.

Art.25.

Als één of de vakorganisaties beslissen om hun toevlucht te nemen tot een staking, brengen zij alle organisaties alsook de voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken op de hoogte van hun intentie.

De ondernemingshoofden geven dan aan de vakorganisaties de toestemming om, binnen 14 dagen, over te gaan tot de verplichte raadpleging van het personeel dat betrokken is bij de maatregel, tijdens vergaderingen in de fabrieken.

De voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken kan, op verzoek van de werkgeversorganisatie, een neutrale waarnemer aanstellen die de overlegoperaties bijwoont om te bepalen of de conventionele bepalingen worden gevolgd. Deze waarnemer moet op de hoogte zijn van de elementen van het conflict.

Art.26.

De afgevaardigden van de vakorganisaties beginnen met het objectief uiteenzetten van alle details van het conflict.

Vervolgens wordt een geheime stemming georganiseerd over een mogelijke staking, door middel van biljetten bedoeld door de werkgevers- en vakorganisaties.

Het stemrecht is verworven voor alle werknemers die op het ogenblik van de stemming aanwezig zijn in de onderneming.

De beslissing van de werknemers wordt uitgedrukt met de meerderheid van 70% van de werknemers die hebben deelgenomen aan de stemming.

Art.27.

De stakingsaanzegging, die ten minste 7 dagen zal bedragen, kan enkel per aangetekende brief worden betekend voor de ondernemingen waarvoor de meerderheid van de werknemers die aan de stemming hebben deelgenomen heeft beslist om te staken, overeenkomstig de vorige artikelen.

Als verscheidene ondernemingen betrokken zijn bij het geschil, kan de stakingsaanzegging echter enkel worden betekend, in de fabrieken waar een meerderheid zich heeft uitgesproken, als de meerderheid van het geraadpleegde personeel voorstander is van de staking.

De stakingsaanzegging wordt betekend door de vakorganisaties aan de werkgeversorganisatie en aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken.

Bovendien wordt de aanzegging mondeling aan elk ondernemingshoofd betekend door de vakbondsafvaardiging van de fabriek.

Art.28.

De stakingsaanzegging moet uiterlijk binnen 7 dagen na het einde van de raadpleging van de werknemers waarin voorzien is door artikel 32 worden betekend. Ze kan worden verlengd.

De staking kan pas aanvangen na het verstrijken van de aanzegging.

Art. 29

Als een ondernemingshoofd of de werkgeversorganisatie gebruik wensen te maken van de lock-out om, in hun voordeel, de oplossing van een conflict uit te lokken, wordt de lock-outaanzegging die ten minste 7 dagen zal bedragen, per aangetekende brief betekend aan alle organisaties, alsook aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken.

De lock-outaanzegging is enkel geldig voor de ondernemingen die hiermee uitdrukkelijk hebben ingestemd.

In de aanzegging worden de ondernemingen vermeld waarop de maatregel van toepassing is.

De aanzegging zal mondeling worden medegedeeld aan de vakorganisaties van de fabriek en aangeplakt in de betrokken fabrieken.

Wanneer de lock-out wordt afgekondigd door de werkgeversorganisatie geeft de mededeling die gedaan is in het kader van de fabriek blijk van de instemming van het ondernemingshoofd met de beslissing van de organisatie.

Art. 30

Vanaf de kennisgeving van de stakings- of lock-outaanzegging bepalen de organisaties onmiddellijk de maatregelen die moeten worden genomen inzake prestaties van openbaar belang, ter uitvoering van de wet van 19 augustus 1948, namelijk:

1° In het kader van de vitale behoeften van het land

In principe gaan de partijen akkoord om te verklaren dat de cementindustrie niet beantwoordt aan het begrip "vitale behoeften van het land", in de zin van de wet van 19 augustus 1948.

De partijen gaan echter eveneens akkoord over het feit dat bepaalde benodigdheden en de operaties die zij veronderstellen kunnen worden erkend als onmisbaar en kunnen moeten worden verstrekt, ondanks de staking of de lock-out.

Dit kan ook onder meer gelden in verband met landsverdediging. Voorbeeld: verplichting om een bepaalde hoeveelheid cement in voorraad te hebben als dit wordt opgelegd door het Ministerie van Defensie.

2° Dringende werkzaamheden aan machines en apparatuur

- a) Tijdens de aanzegging, die ten minste 7 dagen zal duren, moet de productie worden voortgezet.
- b) De wagons en schepen die uiterlijk op de dag van de indiening van de aanzegging werden besteld of bevracht in het kader van de normale activiteit van de ondernemingen zullen worden gelost of zelfs geladen na het verstrijken ervan.
- c) Ledigen van de pastavaten in de cementfabrieken:

- de arbeiders die zich bezighouden met het bakken en de opslag van de klinker blijven werken tot de volledige lediging van de pastavaten;
 - aan de partijen wordt aanbevolen om maatregelen te nemen opdat dit werk niet zou worden voortgezet na de tweede stakingsdag;
 - tevens zullen de partijen overeenkomen om de geleidelijke hervatting van het werk te regelen.
- d) De directie van de fabriek en de vakbondsafvaardiging van de fabriek zullen in onderling overleg de maatregelen bepalen die noodzakelijk zijn om de apparatuur in goede staat te houden zodat het werk onmiddellijk kan worden hervat op het einde van het conflict en zij zullen het noodzakelijke personeel aanstellen.
- e) In geval van onenigheid tussen de directie en de vakbondsafvaardiging voor de toepassingsmaatregelen, zal de meest gereede partij een beroep doen op het Verzoeningsbureau.

3° Taken die vereist zijn door overmacht of een onvoorziene maatregel

Maatregelen zullen worden genomen om te zorgen voor het behoud van de installaties, onder meer:

- bewaking van de fabriek;
- bescherming tegen brand.

Tot het ogenblik waarop de beslissing tot staking of lock-out zal worden gemeld zal in de onderneming geen enkele andere industriële prestatie worden uitgevoerd dan die welke zullen worden bepaald door toepassing van de bepalingen van dit artikel.

Art.31.

De organisaties zullen het contact bewaren tijdens de volledige duur van het conflict, binnen het Verzoeningsbureau.

Art. 32

Tijdens de volledige duur van de staking of van de lock-out kan één van de vakorganisaties of de voorzitter van het paritair subcomité vragen dat opnieuw wordt overlegd, ofwel met de werknemers, ofwel met de werkgevers.

Dit zal onder meer zo zijn wanneer verzoeningsvoorstellen aan de partijen zullen moeten worden voorgelegd.

Zodra de werknemers of de ondernemingshoofden hebben beslist om een einde te stellen aan de staking of aan de lock-out, wordt een proces-verbaal opgemaakt door het Beperkt Comité om deze wil vast te stellen en om de datum van de werkhervatting vast te stellen.

Art.33.

Als de bepalingen van de vorige artikelen worden nageleefd zal de arbeidsovereenkomst van de werknemers die in staking zijn als geschorst worden beschouwd tot de dag van de werkhervatting, op voorwaarde dat deze uiterlijk heeft plaatsgevonden binnen 48 uur na de vastgestelde dag voor deze hervatting in het proces-verbaal tot vaststelling van het einde van het conflict.

HOOFDSTUK IV.***Kiesreglement van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen***

Art.34.

In geval van onenigheid over de aanstelling van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging bepalen de ondertekenende organisaties van dit hoofdstuk, overeenkomstig artikel 13 a) van deze overeenkomst, de datum van de verkiezingen van de vakbondsafgevaardigden in elke onderneming die behoort tot de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de cementfabrieken.

Art.35.

In elke fabriek zal een Kiesbureau worden gevormd dat wordt samengesteld volgens de voorschriften die van kracht zijn voor de ondernemingsraden.

Art.36.

De kiezerslijst zal ten minste 8 dagen vóór de verkiezing worden opgemaakt en aangeplakt door toedoen van de werkgever. Deze omvat alle arbeiders die ingeschreven zijn als werknemers in de onderneming op het ogenblik van het opmaken van de kieslijsten.

Gedurende deze periode moet elke fout of weglating worden medegedeeld aan de directie.

De rechtzettingen zullen op de affiches worden aangebracht.

Art. 37

De kandidatenlijsten moeten ten minste 14 dagen vóór de datum van de verkiezingen aan de directie worden voorgelegd.

Zij omvatten maximaal zo veel kandidaten als het aantal te voorziene mandaten, vermenigvuldigd met twee.

Art.38.

Als er slechts één kandidatenlijst wordt voorgesteld, zal het kiesbureau de verkozen kandidaten zonder formaliteit proclameren, in de volgorde van hun voordracht, ten belope van het aantal te voorziene mandaten.

Art. 39

De kandidatenlijst zal worden aangeplakt in dezelfde omstandigheden als de kiezerslijst.

Deze affiche zal de vorm hebben van het stembiljet.

Art.40.

Er zal slechts één stembiljet zijn, dat zo veel kolommen omvat als er voorgestelde kandidatenlijsten zijn. Bovenaan elke kolom staat het nummer van de beroepsorganisatie van de werknemers. Dit zal hetzelfde zijn als voor de verkiezingen in de ondernemingsraad. Bovendien staan de initialen van de beroepsorganisaties vermeld.

Art.41.

De stemming vindt plaats in een lokaal dat ter beschikking wordt gesteld van het kiesbureau door de directie van de onderneming.

De stemuren worden zodanig vastgesteld dat de arbeiders van alle ploegen eraan kunnen deelnemen. Het kiesbureau neemt bijgevolg zijn maatregelen in overeenstemming met de directie.

De stemming is geheim en gebeurt in een stemhokje.

Elke kiezer beschikt over een stem en ontvangt één biljet. Hij zal worden aangewezen op de kiezerslijst.

Art. 42

De geldigheidsregels van de stemmen zijn dezelfde als voor de verkiezingen in de ondernemingsraad.

Art. 43.

De bepalingen van het koninklijk besluit van 18 oktober 1978 betreffende de ondernemingsraden, zullen "mutatis mutandis" worden toegepast voor de verdeling van de mandaten en de aanstelling van de effectieve verkozenen.

Om deel te nemen aan de bepalingen van het vorige lid zal elke organisatie een aantal stemmen moeten verzamelen dat gelijk is aan het kiesquorum.

Art.44.

Het proces-verbaal van de verkiezing wordt onmiddellijk na de telling opgemaakt en ondertekend door alle leden van het kiesbureau.

Art. 45.

Na de telling proclameert het kiesbureau de verkozenen. Binnen een week na de proclamatie zal elke organisatie de directie op de hoogte brengen van de namen van haar plaatsvervangende afgevaardigden in verhouding tot het aantal gekozen werknemers. Plaatsvervangers worden gekozen uit de lijst van kandidaten die op het stembiljet staan.

Art.46.

Alle onkosten worden gedragen door de onderneming.

Art.47.

Het resultaat van de verkiezing zal binnen 48 uur worden medegedeeld aan de betrokken beroepsorganisaties.

Art.48.

In alle gevallen waarin niet voorzien is door dit reglement kan worden beslist door het kiesbureau, dat inspiratie zal halen in de bepalingen die van kracht zijn voor de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 49.

§1er Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 9 november 2023 voor onbepaalde duur.

§2. Deze overeenkomst kan worden opgezegd door één van de partijen met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de instellingen die erin vertegenwoordigd zijn. Het paritair subcomité moet verplicht bijeenkomen binnen dertig dagen in geval van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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.