

**Sous-commission paritaire de
l'industrie du béton (SCP 106.02)**

Convention collective de travail du 22/09/2023

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton (SCP 106.02).

Par "ouvriers", on entend: les ouvriers et les ouvrières.

SECTION I – SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-section 1.1 – Classification des ouvriers

Article 2

Les ouvriers sont répartis en six catégories :

I. Personnel de production

Catégorie 1 : Manoeuvres

Les ouvriers qui n'ont besoin d'aucune connaissance particulière ou d'aucun apprentissage préalable, mais seulement d'une attention et d'une routine dans le travail qu'ils peuvent acquérir par une période d'adaptation inférieure à quinze jours.

Ces ouvriers peuvent utiliser les appareils communs de manutention (brouettes, transpalettes avec ou sans moteur, pelles tractées, diables, petits chariots, wagonnets, transporteurs à rouleaux, etc.).

Ce sont notamment : les ouvriers occupés au déchargement et à la manutention des matières premières, à la préparation des armatures (soudeurs par point), à l'hydratation et à la manutention des produits fabriqués ou en cours de fabrication, à l'empilage et à l'emballage des produits, à leurs mise en magasin, au chargement des produits finis, les convoyeurs de camions, etc.

Les aides des ouvriers spécialisés de deuxième catégorie sont également classés dans cette

**Paritair Subcomité voor
de betonindustrie (PSC 106.02)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/09/2023

ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie (PSC 106.02).

Onder "arbeiders" wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

SECTIE I – LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Subsectie 1.1 – Indeling van de arbeiders

Artikel 2

De arbeiders worden in zes categorieën ingedeeld:

I. Productiepersoneel

Categorie 1: Hulparbeiders

De arbeiders die geen bijzondere kennis of voorafgaande opleiding hebben, doch enkel een oplettendheid en een gewoonte van arbeid welke zij kunnen verwerven door een aanpassingsperiode van minder dan vijftien dagen.

Deze arbeiders kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagens, transpaletten met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz...).

Dit zijn namelijk: de arbeiders tewerkgesteld aan het lossen en het behandelen van de grondstoffen, aan de voorbereiding van de wapeningen (puntlassers), aan het bevochtigen en het behandelen van de afgewerkte producten of van de producten tijdens de fabricatie, aan het opstapelen en het inpakken van de producten, aan het bergen ervan in magazijn, aan het laden van de afgewerkte producten, de begeleiders van vrachtwagens, enz.

De helpers van de geoefende arbeiders van tweede categorie worden eveneens in deze categorie

catégorie.

Le nombre d'ouvriers qu'une entreprise peut rémunérer au salaire de la catégorie "manoeuvres" est limité comme suit :

- si l'entreprise occupe au total moins de 10 ouvriers : 0
- si l'entreprise occupe au total de 10 à 19 ouvriers : 1
- si l'entreprise occupe au total de 20 à 29 ouvriers : 2
- si l'entreprise occupe au total de 30 à 39 ouvriers : 3
- etc.

Catégorie 2 : Spécialisés de deuxième catégorie

Les ouvriers affectés à la fabrication proprement dite et ceux qui ont la responsabilité et/ou la conduite de machines de production ou d'appareils de levage et de manutention avec titulaire.

Ce sont notamment : les ouvriers responsables à la préparation et à la confection des mélanges, au service des appareils utilisés à cet effet (mélangeurs, tamiseurs, sécheurs, malaxeurs, bétonnières, centrales à béton, etc.); les confectionneurs d'armatures; les responsables aux tables vibrantes, machines à vibrer, presses et autres appareils similaires de production, à la fabrication et au finissage de toutes pièces moulées en béton ou en pierres reconstituées, au moulage et au pressage des carreaux de ciment et de mosaïque de marbre, au moulage de pièces spéciales en agglomérés de marbre (marches d'escaliers, tablettes de fenêtres, etc.) au travail sans conduite de presses dites automatiques et des polisseuses gréseuses, au masticage, au triage et à la vérification des produits, au service des débiteuses, au service des appareils pour la mise en contrainte; les titulaires d'appareils de levage et de manutention, tels que "clarcks", "liftrucks", grues, pelles automatiques, ponts roulants; les chauffeurs de camions, etc.

Catégorie 3 : Spécialisés de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente dont les fonctions exigent des qualités particulières d'assimilation, d'initiative et de discernement, une

ingedeeld.

Het aantal arbeiders dat een onderneming met het loon van de categorie "hulparbeiders" mag bezoldigen, is als volgt beperkt:

- indien de onderneming in totaal minder dan 10 arbeiders tewerkstelt: 0
- indien de onderneming in totaal van 10 tot 19 arbeiders tewerkstelt: 1
- indien de onderneming in totaal van 20 tot 29 arbeiders tewerkstelt: 2
- indien de onderneming in totaal van 30 tot 39 arbeiders tewerkstelt: 3
- enz.

Categorie 2: Geoefenden van tweede categorie

De arbeiders die in de eigenlijke fabricatie zijn betrokken en zij die verantwoordelijkheid en/of leiding hebben van productiemachines of van hijs- en behandelingstoestellen met titularis.

Dit zijn namelijk: de arbeiders die verantwoordelijk zijn voor het bereiden en het samenstellen van de mengsels, voor het bedienen van de tot dit doel gebruikte toestellen (meng-zeef-, droogmolens, kneedtoestellen, betonmolens, betoncentrales, enz...); de samenstellers van de wapeningen; de verantwoordelijken voor de triltafels, trilmachines, persen en andere gelijkaardige productietoestellen, voor het vervaardigen en afwerken van gegoten stukken uit beton of uit hersamengestelde steen, voor het vormgieten en het persen van cementtegels en tegels uit marmermozaïek, voor het vormgieten van speciale stukken in marmeragglomeraten (trap treden, vensterbanken, enz...), voor het werk aan de zogenaamde automatische persen en aan de slijp- en polijsttoestellen, zonder deze te besturen voor het stoppen, het sorteren en het nazien van de producten, voor zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelingstoestellen zoals "clarks", "liftrucks", kranen, automatische schoppen, rolbruggen; de vrachtwagenbestuurders, enz...

Categorie 3: Geoefenden van eerste categorie

De arbeiders van de vorige categorie waarvan de functies bijzondere hoedanigheden van aanpassing, initiatief en doorzicht, een langere en betere

formation plus longue et plus soignée, une attention plus soutenue dans l'exécution du travail, en raison de l'importance du matériel dont ils ont la conduite et la responsabilité et de la valeur des matières premières qu'ils sont appelés à mettre en œuvre.

Ce sont notamment : les responsables de la conduite des presses dites automatiques et des polisseuses et des gréseuses perfectionnées, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont assimilés aux manœuvres ou aux ouvriers spécialisés de deuxième catégorie, selon le travail qu'ils exécutent.

Catégorie 4 : Hommes de métier de deuxième catégorie

Les ouvriers qui ont exercé leur métier pendant un an au moins après avoir suivi, avec succès les cours professionnels y relatifs; les ouvriers qui ont exercé depuis trois ans au moins un même métier pour lequel il existe des cours professionnels; ces ouvriers doivent faire preuve de connaissances pratiques et techniques évidentes.

Ce sont notamment : les monteurs, ajusteurs, tourneurs, soudeurs à l'arc, soudeurs à l'autogène, outilleurs, modeleurs, électriciens, menuisiers, charpentiers, maçons, cimentiers, mécaniciens, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont rangés dans une des trois catégories précédentes selon le travail qu'ils exécutent.

Catégorie 5 : Hommes de métier de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente qui peuvent être considérés comme surqualifiés en raison de leurs aptitudes supérieures à la moyenne.

II. Personnel de nettoyage

Catégorie 6 : Nettoyeurs(euses)

Les employeurs qui ne font pas appel à du personnel de nettoyage externe, peuvent prendre en service des

opleiding, een voortdurende gespannen aandacht in de uitvoering van het werk vereisen, wegens de belangrijkheid van het materieel dat zij moeten besturen en waarvoor zij verantwoordelijk zijn en de waarde van de grondstoffen die zij moeten aanwenden.

Dit zijn namelijk: de verantwoordelijken die de leiding hebben van de zogenaamde automatische persen en de geperfectioneerde slijp- en polijstmachines, enz.

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden gelijkgesteld met de hulparbeiders of de geoefende arbeiders van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

Categorie 4: Vaklieden van tweede categorie

De arbeiders die minstens gedurende één jaar hun vak hebben uitgeoefend, nadat zij de daarmee in verband staande beroepsleergangen met vrucht hebben gevolgd; de arbeiders die minstens gedurende drie jaar hetzelfde vak hebben uitgeoefend en waarvoor beroepsleergangen bestaan; deze arbeiders moeten het bewijs leveren van een klaarblijkelijke praktische en technische kennis.

Dit zijn namelijk: de monteerders, bankwerkers, draaiers, booglassers, autogeenlassers, gereedschapmakers, boetseerders, elektriciens, schrijnwerkers, timmerlieden, metselaars, cementbezitters, mecaniciens, enz...

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden opgenomen in één van de vorige drie categorieën, naargelang het werk dat zij verrichten.

Categorie 5: Vaklieden van eerste categorie

De arbeiders van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid.

II. Schoonmaakpersoneel

Categorie 6: Kuismannen(vrouwen)

De werkgevers die geen beroep doen op extern schoonmaakpersoneel, kunnen arbeiders in dienst

<p>ouvriers qui sont chargés du nettoyage des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - bureaux et laboratoires - réfectoires, cuisines et autres - installations sanitaires <p>En aucun cas, des prestations ne pourront être consacrées à des travaux réservés au personnel des cinq autres catégories décrites ci avant</p> <p>Les ouvriers en service avant le 1^{er} juin 2005 et chargés du nettoyage gardent leurs conditions de travail et de salaire actuels.</p> <p>Sous-section 1. 2 – Salaires horaires sectoriels</p> <p>Article 3 Depuis le 1^{er} février 2023, les salaires horaires minimums des ouvriers sont fixés comme suit, pour une durée hebdomadaire de travail de trente-huit heures et en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :</p>	<p>nemen die belast zijn met de schoonmaak van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kantoren en laboratoria - refters, keukens en dergelijke - sanitaire inrichtingen <p>In geen geval zullen prestaties verricht worden die voorbehouden zijn aan personeel van de vijf hierboven omschreven categorieën.</p> <p>De arbeiders die in dienst waren voor 1 juni 2005 en die reeds belast zijn met deze schoonmaakactiviteiten, zullen hun bestaande arbeids- en loonsvoorwaarden behouden.</p> <p>Subsectie 1.2 - Sectorale uurlonen</p> <p>Artikel 3 Sinds 1 februari 2023 zijn de minimumuurlonen van de arbeiders, naargelang de categorie waartoe zij behoren en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, als volgt vastgesteld:</p>				
<table border="1"> <tr> <td>Manoeuvres</td> <td>18,5459 EUR</td> </tr> </table>	Manoeuvres	18,5459 EUR	<table border="1"> <tr> <td>Hulparbeiders</td> <td>18,5459 EUR</td> </tr> </table>	Hulparbeiders	18,5459 EUR
Manoeuvres	18,5459 EUR				
Hulparbeiders	18,5459 EUR				
<table border="1"> <tr> <td>Spécialisés 2e cat.</td> <td>18,6765 EUR</td> </tr> </table>	Spécialisés 2e cat.	18,6765 EUR	<table border="1"> <tr> <td>Geoefenden 2e cat.</td> <td>18,6765 EUR</td> </tr> </table>	Geoefenden 2e cat.	18,6765 EUR
Spécialisés 2e cat.	18,6765 EUR				
Geoefenden 2e cat.	18,6765 EUR				
<table border="1"> <tr> <td>1e cat.</td> <td>18,9106 EUR</td> </tr> </table>	1e cat.	18,9106 EUR	<table border="1"> <tr> <td>1e cat.</td> <td>18,9106 EUR</td> </tr> </table>	1e cat.	18,9106 EUR
1e cat.	18,9106 EUR				
1e cat.	18,9106 EUR				
<table border="1"> <tr> <td>Hommes de métier 2e cat.</td> <td>19,3357 EUR</td> </tr> </table>	Hommes de métier 2e cat.	19,3357 EUR	<table border="1"> <tr> <td>Vaklieden 2e cat.</td> <td>19,3357 EUR</td> </tr> </table>	Vaklieden 2e cat.	19,3357 EUR
Hommes de métier 2e cat.	19,3357 EUR				
Vaklieden 2e cat.	19,3357 EUR				
<table border="1"> <tr> <td>1e cat.</td> <td>19,9423 EUR</td> </tr> </table>	1e cat.	19,9423 EUR	<table border="1"> <tr> <td>1e cat.</td> <td>19,9423 EUR</td> </tr> </table>	1e cat.	19,9423 EUR
1e cat.	19,9423 EUR				
1e cat.	19,9423 EUR				
<table border="1"> <tr> <td>Nettoyeurs(euses)</td> <td>16,5315 EUR</td> </tr> </table>	Nettoyeurs(euses)	16,5315 EUR	<table border="1"> <tr> <td>Kuismannen(vrouwen)</td> <td>16,5315 EUR</td> </tr> </table>	Kuismannen(vrouwen)	16,5315 EUR
Nettoyeurs(euses)	16,5315 EUR				
Kuismannen(vrouwen)	16,5315 EUR				
<p>Les montants en euro sont arrondis à la quatrième décimale ; 0,00005 étant arrondi vers le haut.</p> <p>Sous-section 1.3 - Travail à la pièce, à la prime ou au rendement et salaire étudiant</p> <p>Article 4 Le salaire à payer pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement est calculé de telle façon que les ouvriers intéressés gagnent au moins 12,5 % de plus que le salaire effectivement payé aux ouvriers de la catégorie à laquelle ils appartiennent.</p> <p>Article 5 L'employeur est libre de fixer la production qui ne peut être dépassée pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement.</p>	<p>De bedragen in euro worden tot op de vierde decimaal afgerond; 0,00005 wordt naar boven afgerond.</p> <p>Subsectie 1.3 - Stuk-, premie of rendementswerk en studentenloon</p> <p>Artikel 4 Het voor stuk-, premie- of rendementswerk te betalen loon wordt zo berekend dat de betrokken arbeiders minstens 12,5 % meer verdienen dan het effectief betaalde loon aan de arbeiders van de categorie waartoe ze behoren.</p> <p>Artikel 5 Het staat de werkgever vrij de productie te bepalen die met stuk-, premie- of rendementswerk niet mag worden overschreden.</p>				

Article 6

Le salaire horaire minimal sectoriel des étudiants est fixé à 70% du salaire horaire minimal sectoriel de la catégorie manœuvres, qui est d'application à ce moment.

Sous-section 1.4 - Travail en équipes et horaires décalés**Article 7**

En cas de travail en équipes et sans préjudice de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les ouvriers, sans distinction d'âge, ont droit, par heure de travail, au paiement d'une prime fixée comme suit dans un régime hebdomadaire de travail de trente-huit heures.

Cette prime est fixée depuis le 1^{er} février 2023 à minimum :

- pour les équipes du matin et de l'après-midi : 0,9809 EUR/heure ;
- pour l'équipe de nuit : 2,9418 EUR/heure.

Les montants en euro sont arrondis à la quatrième décimale ; 0,00005 étant arrondi vers le haut.

Article 8

La notion d'horaire décalé s'apprécie par rapport à l'horaire normal de jour, tel qu'il est défini au règlement de travail.

L'horaire décalé est celui dont le début est prévu au moins une heure avant le début de l'horaire normal de jour ou dont la fin est prévue au moins une heure après la fin de cet horaire.

L'ouvrier travaillant selon un horaire décalé, a droit, pour chacune des heures prestées avant ou après l'horaire normal de jour, à la prime d'équipe au taux correspondant au moment où ces heures sont prestées.

Il n'y a pas de cumul des primes d'équipe pour horaire décalé et des sursalaires pour les mêmes heures.

Artikel 6

Het sectoraal minimumuurloon voor jobstudenten wordt vastgelegd op 70% van het sectoraal minimumuurloon van de categorie hulparbeider, dat op dat moment van toepassing is.

Subsectie 1.4 - Ploegenarbeid en verschoven uurroosters**Artikel 7**

Wanneer in ploegen wordt gewerkt, hebben, onverminderd artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, per werkuur en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, recht op betaling van een premie.

Deze premie bedraagt sinds 1 februari 2023 minimum:

- voor de ochtend- en namiddagploegen: 0,9809 EUR/uur;
- voor de nachtploeg: 2,9418 EUR/uur.

De bedragen in euro worden tot op de vierde decimaal afgerond; 0,00005 wordt naar boven afgerond.

Artikel 8

Het al of niet bestaan van een verschoven uurrooster hangt af van het normale daguurrooster zoals vastgesteld in het arbeidsreglement.

Een uurrooster wordt geacht verschoven te zijn wanneer het begin ervan minstens één uur valt vóór het begin van het normale daguurrooster of wanneer het einde ervan minstens één uur valt na het einde van dit uurrooster.

De arbeiders die werken volgens een verschoven uurrooster hebben, voor elk van de uren die zij presteren voor of na het normale daguurrooster recht op de ploegpremie die overeenstemt met het ogenblik waarop deze uren gepresteerd worden.

Er is geen samenvoeging van de ploegenpremies voor verschoven uurrooster en de overlonen voor dezelfde uren.

Sous-section 1.5 - Liaison des rémunérations à l'indice santé

Article 9

Les salaires horaires sectoriels, les salaires effectivement payés, les salaires payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes et les autres primes faisant partie intégrante des salaires, sont liés à la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé 124,97 (base 2013 = 100).

Article 10

Les salaires et primes sont augmentés de 2% lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé atteint les valeurs suivantes : 127,47 – 130,02 – etc.

Article 11

Les majorations dues aux fluctuations de l'indice, entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration des salaires et des primes. Les diminutions éventuelles ne seront pas appliquées.

Sous-section 1.6 - Différends

Article 12

Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section I, peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

SECTION II – SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENUS

Afin de garantir au maximum la sécurité d'emploi et de revenus et compte tenu des interventions répétées des autorités en faveur du personnel pouvant être l'objet de mesures de licenciement, les parties souscrivent aux règles suivantes pour prendre en compte les problèmes en matière de sécurité d'emploi et de revenus dans le secteur de l'industrie du béton.

Article 13

En cas de diminution de l'activité, et avant de procéder à des licenciements, les entreprises instaurent un régime de chômage par roulement à répartir sur le plus grand nombre possible d'ouvriers

Subsectie 1.5 - Koppeling van de bezoldigingen aan het gezondheidsindexcijfer

Artikel 9

De sectorale uurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, de lonen die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement worden betaald, de ploegenpremies en de andere premies die een integrerend deel uitmaken van de lonen, worden gekoppeld aan het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer 124,97 (basis 2013 = 100).

Artikel 10

De lonen en premies worden verhoogd met 2% wanneer het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidscijfer volgende waarden bereikt: 127,47 – 130,02 – enz.

Artikel 11

De verhogingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de verhoging van de lonen en premies veroorzaakt, betrekking heeft. Eventuele verlagingen zullen niet worden toegepast.

Subsectie 1.6 - Geschillen

Artikel 12

Alle geschillen betreffende de interpretatie van de bepalingen van deze sectie I, kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

SECTIE II – WERK-EN INKOMENSZEKERHEID

Om de werk- en inkomenszekerheid maximaal te garanderen, en rekening houdend met de herhaalde tussenkomsten van de overheid ten gunste van het personeel dat het slachtoffer kan worden van afdankingsmaatregelen, nemen de partijen volgende regelingen aan om de problemen van de werk- en inkomenszekerheid in de sector van de betonindustrie op te vangen.

Artikel 13

Wanneer de activiteit afneemt, en alvorens tot afdankingen over te gaan, voeren de ondernemingen een stelsel van beurtwerkloosheid in, voor zoveel mogelijk arbeiders en in zoverre dit verenigbaar is met de individuele kwalificaties en de

et compatible avec les qualifications individuelles et les nécessités de l'organisation du travail.

Si des mesures de restructuration de l'entreprise rendent des licenciements inévitables, les employeurs, avant toute décision, font avec leurs délégations syndicales (secrétaires syndicaux régionaux et délégués) un examen approfondi de la situation; en particulier, ils recherchent toutes les possibilités de reclassement et de réadaptation existantes.

Le travail qui est normalement exécuté par des ouvriers qui sont mis en chômage temporaire, ne peut être sous-traité par l'entreprise à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'article 30quinquies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet article stipule ce qui suit :

« L'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.

La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.

En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur. »

Article 14

La présente section est exécutée dans le cadre de la convention collective de travail du 27 avril 1972 fixant le statut des délégations syndicales dans les entreprises d'agglomérés de ciment, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 février 1973, notamment les articles 10,3° et 19.

noodwendigheid van de werkorganisatie.

Indien de herstructureringsmaatregelen van de onderneming afdankingen onafwendbaar maken, onderzoeken de werkgevers met hun syndicale afvaardiging (regionale vakbondssecretarissen en afgevaardigden) de toestand grondig, alvorens tot een beslissing over te gaan; meer in het bijzonder streven zij alle mogelijkheden van herklassering en wederaanpassing na.

Het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door de onderneming niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

De sociale partners wensen artikel 30quinquies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in herinnering te brengen. Dit artikel luidt als volgt:

“De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.

Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.

In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.”

Artikel 14

Deze sectie wordt uitgevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 1972 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen in de ondernemingen van cementagglomeraten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 februari 1973, meer bepaald de artikelen 10,3° en 19.

SECTION III – INDEMNITES DE FRAIS DE DEPLACEMENT, DE LOGEMENT ET DE REPAS EN CAS DE TRAVAIL EN UN LIEU NON HABITUEL

Article 15

L'employeur chargeant l'ouvrier de se rendre de l'entreprise ou du chantier à un autre lieu de travail, supporte les frais de déplacements. En cas de déplacements professionnels avec un moyen de transport propre, l'ouvrier reçoit une indemnité de 0,4237 EUR (montant au 1^{er} juillet 2023) par kilomètre réellement parcouru.

Cette indemnité est indexée dans la même mesure et au même moment que le barème officiel que l'Administration du SPF Finances applique à l'égard de ses fonctionnaires.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec des dispositions plus avantageuses au niveau de l'entreprise. Les entreprises ayant prévu des dispositions plus avantageuses sont tenues de les maintenir.

Article 16

Lorsque les ouvriers sont occupés sur un chantier situé à une distance telle de leur domicile qu'ils ne peuvent rentrer journalièrement chez eux, l'employeur est tenu de leur fournir un logement et une nourriture convenables.

L'employeur peut se soustraire à cette obligation moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 41,1841 EUR (montant au 1^{er} février 2023).

Ce montant est adapté à l'indice santé dans la même mesure et au même moment où ont lieu les adaptations des salaires et primes à l'indice santé.

SECTION IV – CONDITIONS D'OCTROI DES INDEMNITES DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 17

Outre l'obligation qu'a l'employeur d'octroyer, conformément à l'article 9 de la loi du 12 avril 2011, un supplément de minimum 2,00 EUR par jour de chômage temporaire, les ouvriers peuvent prétendre à des indemnités journalières de sécurité d'existence dès le moment où ils sont mis en chômage

SECTIE III – VERGOEDING VAN DE KOSTEN VOOR VERPLAATSING, HUISVESTING EN MAALTIJDEN BIJ TEWERKSTELLING OP EEN ONGEWONE PLAATS

Artikel 15

Wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de onderneming of werf naar een andere werkplaats te begeven, draagt de werkgever de verplaatsingskosten. Bij dienstverplaatsingen met een eigen vervoermiddel ontvangt de arbeider een vergoeding van 0,4237 EUR (bedrag op 1 juli 2023) per werkelijk afgelegde kilometer.

Deze vergoeding wordt geïndexeerd in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de officiële schaal die door de Administratie van de FOD Financiën wordt toegepast ten aanzien van haar ambtenaren.

Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstigere maatregelen bestaan, blijven die behouden.

Artikel 16

Wanneer de arbeider op een werf werkt die zo ver van de woonplaats is verwijderd dat hij onmogelijk dagelijks naar huis kan gaan, is de werkgever verplicht hem naar behoren voeding en huisvesting te verstrekken.

De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van 41,1841 EUR (bedrag op 1 februari 2023) per werkdag.

Dit bedrag wordt aan het gezondheidsindexcijfer aangepast, in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de aanpassing van de lonen en premies aan het gezondheidsindexcijfer.

SECTIE IV – TOEKENNINGSVOORWAARDEN VAN DE UITKERINGEN VOOR BESTAANSZEKERHEID

Artikel 17

Onverminderd de verplichting van de werkgever ingevoerd door artikel 9 van de wet van 12 april 2011, om per dag van tijdelijke werkloosheid een toeslag toe te kennen van ten minste 2,00 EUR per dag, kunnen de arbeiders aanspraak maken op een daguitkering voor bestaanszekerheid zodra zij tijdelijk

temporaire sans qu'il n'ait été mis fin à leur contrat de travail et pour autant qu'ils comptent au moins deux semaines d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 18

Les ouvriers ont droit à un maximum de quatre-vingt-cinq indemnités pendant la période calendrier du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Le nombre d'indemnités est porté à cent-vingt par période pour les entreprises qui ont recours à la dérogation de la durée maximum du chômage prévue dans l'article 51, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces crédits ne peuvent pas être reportés après leur échéance.

Article 19

Toutefois, les ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté au 1^{er} avril ne bénéficient que de sept indemnités par mois accompli ou entamé à la date de la mise en chômage à compter à partir de l'entrée en service.

Article 20

En cas de suspension du contrat de travail pour motif de grève, le droit aux indemnités est réduit à raison d'une indemnité par quatre jours de grève.

Article 21

A partir du 1^{er} novembre 2021, le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé à 11,39 EUR.

A partir du 1^{er} juillet 2023, cette indemnité est portée à 12,73 EUR.

Article 22

A partir du 1^{er} novembre 2021, pour autant que les journées de chômage temporaire ne résultent pas d'une suspension du contrat de travail pour causes économiques (article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'employeur paie en plus aux ouvriers une indemnité journalière complémentaire de 8,67 EUR

A partir du 1^{er} juillet 2023, cette indemnité est portée à 9,69 EUR.

werkloos worden gesteld zonder dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en voor zover zij minstens twee weken dienst hebben in de onderneming.

Artikel 18

De arbeiders hebben recht op maximum vijftientig uitkeringen gedurende de periode van 1 april van het kalenderjaar tot 31 maart van het volgende jaar.

Het aantal uitkeringen wordt op honderdtwintig per periode gebracht voor ondernemingen die in deze periodes afwijken van de maximumduur van de werkloosheid voorzien in artikel 51, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze kredieten zijn niet overdraagbaar na de vervaldatum.

Artikel 19

Nochtans, hebben de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit op 1 april slechts recht op zeven uitkeringen per volledige of begonnen maand op datum van de in werkloosheidsstelling te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

Artikel 20

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van staking, wordt het recht op de uitkeringen verminderd naar rato van één uitkering per vier stakingsdagen.

Artikel 21

Vanaf 1 november 2021 bedraagt het bedrag van de dagelijkse uitkering voor bestaanszekerheid 11,39 EUR.

Vanaf 1 juli 2023 wordt deze uitkering verhoogd tot 12,73 EUR.

Artikel 22

Vanaf 1 november 2021, wanneer de dagen tijdelijke werkloosheid niet voortspruiten uit een schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen (artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), betaalt de werkgever bovendien aan de arbeiders een bijkomende dagvergoeding van 8,67 EUR.

Vanaf 1 juli 2023, wordt deze uitkering verhoogd tot 9,69 EUR.

Article 23

En outre, l'employeur doit rembourser aux ouvriers bénéficiaires de ces indemnités, les frais d'abonnement relatifs aux transports publics réellement supportés par ceux-ci au prorata des journées non prestées pour cause de chômage.

Article 24

L'employeur paie les indemnités aux ouvriers aux jours normaux de paie.

Article 25

Les ouvriers ayant droit aux indemnités doivent immédiatement reprendre le travail sur invitation de l'employeur, ou à l'expiration du délai légal de préavis qu'ils auraient à respecter vis-à-vis d'un autre employeur dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail durant la période de chômage.

Article 26

Les ouvriers perdent le bénéfice des indemnités en cas de :

- rupture de contrat de travail pendant la période de chômage ;
- remise du préavis de rupture du contrat de travail par l'ouvrier avant la date de paiement des indemnités ou du solde des indemnités ;
- non-respect du délai de reprise de travail ;
- grève ou lock-out.

Article 27

Ces montants journaliers sont adaptés à l'évolution de l'indice santé au début d'une période de CCT.

Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section IV, peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

SECTION V – OCTROI D'UNE PRIME DE FIN D'ANNEE**Article 28**

Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année pour autant qu'ils soient occupés dans l'entreprise, au 15 décembre, depuis au moins trois mois. Cette prime doit être payée entre les 16 et 20 décembre.

Artikel 23

Bovendien moet de werkgever aan de arbeiders die bestaanszekerheid genieten, de werkelijk door hen gedragen kosten van het abonnement met betrekking tot het openbaar vervoer, naar rato van de om reden van werkloosheid niet gewerkte dagen, terugbetalen.

Artikel 24

De werkgever betaalt de uitkeringen op de normale dagen van de uitbetaling van het loon.

Artikel 25

De arbeiders die recht hebben op de uitkeringen moeten hun werk onmiddellijk hervatten wanneer de werkgever erom verzoekt, of bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn die zij moeten naleven tegenover een andere werkgever, indien zij gedurende de periode van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst hebben gesloten.

Artikel 26

De arbeiders verliezen hun recht op bestaanszekerheid in geval:

- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de periode van werkloosheid ;
- de arbeider de arbeidsovereenkomst opzegt vóór de betalingsdatum van de uitkeringen of van het saldo van de uitkeringen ;
- de termijn om het werk te hervatten niet wordt nageleefd ;
- van staking of lock-out.

Artikel 27

Deze dagbedragen worden bij het begin van een nieuwe CAO-periode aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Alle geschillen betreffende de interpretatie van de bepalingen van deze sectie IV kunnen voor bemiddeling aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie worden voorgelegd.

SECTIE V – TOEKENNING VAN EEN EINDEJAARSPREMIE**Artikel 28**

De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie voor zover zij op 15 december sinds drie maanden in dienst zijn in de onderneming. Deze premie wordt uitbetaald tussen 16 en 20 december.

Article 29

La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimaux des cinq classes de production valables au 1^{er} décembre de l'année considérée, multipliée par le nombre d'heures travaillées par mois. Ce nombre est fixé conventionnellement à 164,66 heures dans le régime de la semaine de 38 heures.

Article 30

Ce montant est augmenté d'une prime d'ancienneté de 1,8592 EUR par année de service pour les dix premières années de service et d'une prime de 4,9579 EUR par an à partir de la onzième année de service.

La prime d'ancienneté est à partir du 1er novembre 2021 adapté à l'indice santé dans la même mesure et au même moment où ont lieu les adaptations des salaires et primes à l'indice santé.

En conséquence à l'alinéa précédent, la prime d'ancienneté au 1er février 2023 est de 2,1358 EUR par année de service pour les dix premières années de service et de 5,6951 EUR par an à partir de la onzième année de service.

Article 31

Les ayants droit suivants ont droit à une prime prorata :

- les ouvriers prépensionnés ou pensionnés ;
- les ouvriers qui quittent eux-mêmes la société de façon réglementaire ;
- les ouvriers licenciés, sauf pour faute grave ;
- les ayants droit des ouvriers décédés.

Leur ancienneté est calculée comme suit :

- si le contrat de travail prend fin avant le 16 juin, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils avaient au 16 décembre de l'année précédente ;
- si le contrat de travail prend fin à partir du 16 juin et au-delà il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils auraient eue au 16 décembre de la même année si leur contrat de travail n'avait pas pris fin.

Artikel 29

De eindejaarspremie is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de sectorale minimumuurlonen voor de vijf productiecategorieën geldig op 1 december van het bewuste jaar, vermenigvuldigd met het aantal per maand gewerkte uren. Dit aantal wordt conventioneel vastgesteld op 164,66 uren in het regime van 38-urenweek.

Artikel 30

Dit bedrag wordt verhoogd met een anciënniteitspremie van 1,8592 EUR per jaar dienst voor de eerste tien jaar dienst en met 4,9579 EUR per jaar vanaf het elfde jaar dienst in de onderneming.

De anciënniteitspremie wordt vanaf 1 november 2021 aan het gezondheidsindexcijfer aangepast, in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de aanpassing van de lonen en premies aan het gezondheidsindexcijfer.

Ingevolge vorig lid, bedraagt vanaf 1 februari 2023 de anciënniteitspremie 2,1358 EUR per jaar dienst voor de eerste tien jaar dienst en 5,6951 EUR per jaar vanaf het elfde jaar dienst in de onderneming

Artikel 31

Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata:

- bruggepensioneerde of gepensioneerde arbeiders;
- arbeiders die zelf de onderneming op rechtmatige wijze verlaten;
- ontslagen arbeiders, behalve om dringende redenen;
- rechthebbenden van de overleden arbeiders.

Hun anciënniteit wordt als volgt berekend:

- wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 16 juni wordt er rekening gehouden met de anciënniteit die zij op 16 december van het vorig jaar hadden;
- wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt vanaf 16 juni en later, wordt er rekening gehouden met de anciënniteit die zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen.

Article 32

La prime de fin d'année est adaptée au prorata des journées effectivement prestées durant l'exercice de référence.

Par exercice de référence l'on entend la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année concernée.

Le calcul est effectué de la manière suivante :

Le montant d'usage total de la prime de fin d'année est multipliée par une fraction dont le dénominateur est de 241 et le numérateur égal au nombre de jours effectivement prestés.

Sont assimilés à des journées effectivement prestées :

- les dix jours fériés payés ;
- les journées de "petits chômages" ;
- les journées de formation syndicale jusqu'à concurrence de maximum cinq jours par an ;
- les journées d'absence en raison d'accident du travail ;
- les jours d'absence en raison de maladie professionnelle ;
- les journées d'absence en raison de maladie jusqu'à concurrence de soixante-cinq jours au maximum ;
- les journées d'absence en raison de chômage temporaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt-cinq jours; le nombre est porté à cent-vingt pour les entreprises qui dérogent à la durée maximale légale du chômage prévue à l'article 51, par.1 de la loi sur les contrats de travail ;
- la récupération des heures supplémentaires ;
- les 2 jours de vacances compensatoires ;
- le congé éducation payé pour formation professionnelle.

Article 33

Les malades de longue durée ne maintiennent leur droit à la prime de fin d'année que pendant une période qui est fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon le tableau qui suit :

- 1 an de service : 12 mois
- 2 ans de service : 13 mois
- 3 ans de service : 14 mois
- 4 ans de service : 15 mois

Artikel 32

De eindejaarspremie wordt aangepast in verhouding tot de werkelijk gepresteerde dagen in de loop van het refertedienstjaar.

Onder refertedienstjaar wordt verstaan de periode begrepen tussen 1 december van het vorige kalenderjaar en 30 november van het betrokken jaar.

De berekening gebeurt als volgt:

Het gewone volledige bedrag van de eindejaarspremie wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 241 bedraagt en de teller het aantal effectief gepresteerde dagen.

Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen:

- de tien betaalde feestdagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen syndicale vorming tot een beloop van maximum vijf dagen per jaar;
- de dagen verlet omwille van een arbeidsongeval;
- de dagen verlet omwille van een beroepsziekte;
- de dagen verlet omwille van ziekte met een maximum van vijfenzestig dagen;
- de dagen verlet omwille van tijdelijke werkloosheid met een maximum van vijftientig dagen. Deze worden uitgebreid tot honderdtwintig dagen voor ondernemingen die afwijken van de wettelijke maximumduur van de werkloosheid voorzien in artikel 51, par. 1 van de arbeidsovereenkomstenwet;
- recuperatie overuren;
- de 2 compensatie vakantiedagen;
- de dagen betaald educatief verlof voor beroepsopleiding.

Artikel 33

Langdurig zieken behouden hun recht op eindejaarspremie gedurende een periode die afhankelijk is van de anciënniteit in de onderneming:

- 1 jaar dienst: 12 maanden
- 2 jaar dienst: 13 maanden
- 3 jaar dienst: 14 maanden
- 4 jaar dienst: 15 maanden

- 5 ans de service : 18 mois
- 6 ans de service : 19 mois
- 7 ans de service : 20 mois
- 8 ans de service : 21 mois
- 9 ans de service : 22 mois
- 10 ans de service : 24 mois
- 11 ans de service : 25 mois
- 12 ans de service : 26 mois
- 13 ans de service : 27 mois
- 14 ans de service : 28 mois
- 15 ans et plus de service : 30 mois.

Sont considérés comme malades de longue durée, les ouvriers qui ont plus de 6 mois d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour eux, la période qui se situe entre le 65ème jour et le début du septième mois de maladie est, pour le calcul de la prime de fin d'année, assimilée à des journées effectivement prestées.

L'ancienneté prise en considération est celle qui est acquise à la date à laquelle l'intéressé est considéré comme malade de longue durée.

SECTION VI – ANNONCE OBLIGATOIRE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DES CONTRATS D'INTERIMAIRES

Article 34

Hormis les dispositions légales ou conventionnelles imposant d'autres obligations (p.ex. accord préalable), les entreprises embauchant des ouvriers sous contrat à durée déterminée ou faisant appel à des ouvriers intérimaires sont tenues d'en aviser au préalable le Conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut, les organisations représentatives des travailleurs. En cas d'urgence, l'annonce doit s'effectuer endéans les 8 jours après conclusion des contrats.

En cas de non-respect de la procédure prescrite, un contrat d'intérim deviendra un contrat à durée indéterminée avec « l'utilisateur ».

Article 35

Dans le cas d'occupation d'ouvriers sous les contrats précités, les entreprises sont tenues d'appliquer

- 5 jaar dienst: 18 maanden
- 6 jaar dienst: 19 maanden
- 7 jaar dienst: 20 maanden
- 8 jaar dienst: 21 maanden
- 9 jaar dienst: 22 maanden
- 10 jaar dienst: 24 maanden
- 11 jaar dienst: 25 maanden
- 12 jaar dienst: 26 maanden
- 13 jaar dienst: 27 maanden
- 14 jaar dienst: 28 maanden
- 15 jaar en meer dienst: 30 maanden.

Worden aanzien als langdurig zieken de arbeiders die meer dan 6 maanden ononderbroken afwezig zijn wegens ziekte.

Voor hen wordt de periode tussen de 65e dag en het begin van de zevende maand gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

De in aanmerking te nemen anciënniteit is deze die bereikt is op de datum dat betrokkene als zieke van lange duur beschouwd wordt.

SECTIE VI – MELDINGSPLICHT VAN CONTRACTEN VOOR BEPAALDE DUUR EN CONTRACTEN VAN UITZENDARBEID

Artikel 34

Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (bv. voorafgaande toestemming), moeten de ondernemingen die arbeiders aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendarbeiders vooraf de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen. In dringende gevallen moet deze kennisgeving binnen de 8 dagen na de afsluiting van de contracten gebeuren.

Bij niet-naleving van de hiervoor vermelde procedure wordt het interim contract een overeenkomst van onbepaalde duur met de "gebruiker".

Artikel 35

In geval van tewerkstelling van arbeiders onder voormelde contracten, dienen de ondernemingen de

intégralement les conventions collectives de travail existantes et propres au secteur en matière de conditions de salaires et de travail et ce nonobstant les dispositions légales concernant les contrats dont question.

Article 36

Une succession de contrats à durée déterminée et/ou de contrats de travail intérimaire au sein d'une même entreprise donne aux ouvriers concernés droit aux avantages émanant d'une ancienneté cumulée dans l'entreprise.

Article 37

Les partenaires sociaux défendent la sécurité de l'emploi dans le secteur et limitent autant que possible les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, la sous-traitance et les contrats journaliers.

En cas de baisse de la production ou des activités économiques, l'entreprise ne fera pas exécuter le travail réalisé habituellement par les ouvriers de l'entreprise par la mise en place de travail intérimaire ou la sous-traitance.

SECTION VII – CONGE D'ANCIENNETE

Article 38

Un jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté de 18 ans dans l'entreprise. Un deuxième jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté sectorielle de 23 ans.

Ces jours sont accordés pour la première fois dans l'année où l'ouvrier concerné atteint l'ancienneté requise.

SECTION VIII – EMPLOI D'OUVRIERS MOINS VALIDES

Article 39

Les possibilités de reclassement des ouvriers qui ont été victimes d'un accident de travail et le recrutement d'ouvriers moins valides sont examinés en fonction des postes de travail disponibles.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire appel aux subsides régionaux

bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden en eigen aan de sector integraal toe te passen en dit onverminderd de wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

Artikel 36

Opeenvolging van contracten voor bepaalde duur en/of van uitzendcontracten in éénzelfde onderneming geeft recht aan de arbeiders op de voordelen voortspuitend uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

Artikel 37

De sociale partners ijveren voor werkzekerheid binnen de sector en zullen zoveel als mogelijk contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid, onderaanneming en dagcontracten beperken.

Bij daling van de productie of economische activiteit zal de onderneming het werk dat gebruikelijk door de arbeiders van de onderneming gebeurt dan niet laten uitvoeren door het inzetten van interims of onderaannemingen.

SECTIE VII – ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 38

Voor de arbeiders met een bedrijfsanciënniteit van 18 jaar, wordt jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend. Voor de arbeiders met een sectoranciënniteit van 23 jaar, wordt jaarlijks een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend.

Deze worden een eerste keer toegekend in het jaar waarin de betrokken arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

SECTIE VIII – WERKGELEGENHEID VAN MINDERVALIDE ARBEIDERS

Artikel 39

In functie van de beschikbare arbeidsposten worden de mogelijkheden onderzocht voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval alsook voor de aanwerving van andersvaliden.

De sociale partners bevelen de bedrijven aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste

pour les postes de travail adaptés aux moins valides afin de promouvoir leur recrutement chaque fois que c'est possible.

SECTION IX – Dispositions finales

Article 40 – Paix sociale

Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir la paix sociale, à s'abstenir de négocier au niveau de l'entreprise sur des questions qui ont fait l'objet de négociations sectorielles et/ou pour lesquelles il existe un accord sectoriel, et à s'abstenir de toute action tant que toutes les possibilités de conciliation au niveau de l'entreprise et/ou du secteur ne sont pas épuisées.

Article 41 – Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 14/12/2021 (n° 171580/CO/106.02, A.R. du 07/10/2022, M.B. du 17/02/2023), relative aux conditions de travail.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, signifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

Fait à Bruxelles, le 22/09/2023

arbeidsposten bij de aanwerving van andersvaliden, ten einde hun tewerkstelling waar mogelijk te bevorderen.

SECTIE IX – Slotbepalingen

Artikel 40 – Sociale vrede

De sociale partners nemen het engagement de sociale vrede te bewaren, op bedrijfsniveau geen onderhandelingen te voeren over onderwerpen die het voorwerp uitmaakten van de sectorale onderhandelingen en/of waarvoor een sectoraal akkoord bestaat, en geen acties te voeren zolang niet alle verzoeningsmogelijkheden op bedrijfs- en/of sectorniveau zijn uitgeput.

Artikel 41 – Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14/12/2021 (nr. 171580/CO/106.02, KB van 07/10/2022, BS van 17/02/2023), betreffende de arbeidsvoorwaarden.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

Gedaan te Brussel, op 22/09/2023