

**Sous-commission paritaire de
l'industrie du béton**

**Convention collective de travail du
20/06/2011**

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1

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

SECTION I – SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-section 1. 1 – Classification des ouvrie(e)r(e)s

Article 2

Les ouvrie(e)r(e)s sont répartis en six catégories:

I. Personnel de production

Catégorie 1: Manoeuvres

Les ouvrie(e)r(e)s 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 ouvrie(e)r(e)s 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 ouvrie(e)r(e)s 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 ouvrie(e)r(e)s spécialisés de deuxième catégorie sont également classés dans cette catégorie.

Le nombre d'ouvrie(e)r(e)s et d'ouvrières qu'une

**Paritair Subcomité voor
de betonindustrie**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
20/06/2011**

ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie ressorteren.

SECTIE I – LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Subsectie 1.1 – Indeling van de arbeid(st)ers

Artikel 2

De arbeid(st)ers worden in zes categorieën ingedeeld:

I. Productiepersoneel

Categorie 1: Hulparbeid(st)ers

De arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagens, transpaletten met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz....).

Dit zijn namelijk : de arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers van tweede categorie worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Het aantal arbeid(st)ers dat een onderneming met het loon van de categorie "hulparbeid(st)ers" mag

entreprise peut rémunérer au salaire de la catégorie "manoeuvre" 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 ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s de la catégorie précédente dont les fonctions exigent des qualités particulières d'assimilation, d'initiative et de discernement, une 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 oeuvre.

Ce sont notamment : les responsables de la conduite des presses dites automatiques et des

bezoldigen, is als volgt beperkt:

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

Categorie 2: Geoefenden van tweede categorie

De arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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 (traptreden, 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 arbeid(st)ers van de vorige categorie waarvan de functies bijzondere hoedanigheden van aanpassing, initiatief en doorzicht, een langere en betere 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

polisseuses et des gréseuses perfectionnées, etc.

Les aides des ouvrie(è)r(e)s de cette catégorie sont assimilés aux manoeuvres ou aux ouvrie(è)r(e)s spécialisés de deuxième catégorie, selon le travail qu'ils exécutent.

Catégorie 4: Hommes de métier de deuxième catégorie

Les ouvrie(è)r(e)s qui ont exercé leur métier pendant un an au moins après avoir suivi, avec succès les cours professionnels y relatifs; les ouvrie(è)r(e)s qui ont exercé depuis trois ans au moins un même métier pour lequel il existe des cours professionnels; ces ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s 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: Nettoyeur(euse)

Les employeurs qui ne font pas appel à du personnel de nettoyage externe, peuvent prendre en service des ouvriers(ères) qui sont chargés du nettoyage des :

- bureaux et laboratoires
- locaux sociaux
- installations sanitaires

En aucun cas, des prestations ne pourront être consacrées à des travaux réservés au personnel des cinq autres catégories décrites ci avant

Les ouvriers(ères) en service avant le 1^{er} juin 2005 et chargés du nettoyage gardent leurs conditions de travail et de salaire actuels

geperfectioneerde slijp- en polijstmachines, enz...

De helpers van de arbeid(st)ers van deze categorie worden gelijkgesteld met de hulparbeid(st)ers of de geoefende arbeid(st)ers van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

Categorie 4: Vaklieden van tweede categorie

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

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

De helpers van de arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid.

II. Schoonmaakpersoneel

Categorie 6: Kuisman(-vrouw)

De werkgevers die geen beroep doen op extern schoonmaakpersoneel, kunnen arbeid(st)ers in dienst nemen die belast zijn met de schoonmaak van:

- kantoren en laboratoria
- refters, keukens en dergelijke
- sanitaire inrichtingen

In geen geval zullen prestaties verricht worden die voorbehouden zijn aan personeel van de vijf hierboven omschreven categorieën.

De arbeid(st)ers die in dienst waren voor 1 juni 2005 en die reeds belast zijn met deze schoonmaakactiviteiten, zullen hun bestaande arbeids- en loonsvoorwaarden behouden.



Sous-section 1. 2 – Salaires horaires sectoriels	Subsectie 1.2 - Sectorale uurlonen
<p>Article 3 A partir du 1^{er} avril 2011, les salaires horaires minimaux des ouvrie(è)r(e)s 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>Artikel 3 Vanaf 1 april 2011 zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers, naargelang de categorie waartoe zij behoren en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, als volgt vastgesteld:</p>
<p>Manoeuvres 13,5608 €</p>	<p>Hulparbeid(st)ers 13,5608 €</p>
<p>Spécialisés 2e cat. 13,6569 €</p>	<p>Geoefenden 2e cat. 13,6569 €</p>
<p>1e cat. 13,8288 €</p>	<p>1e cat. 13,8288 €</p>
<p>Hommes de métier 2e cat. 14,1413 €</p>	<p>Vaklieden 2e cat. 14,1413 €</p>
<p>1e cat. 14,5871 €</p>	<p>1e cat. 14,5871 €</p>
<p>Nettoyeur(euse) 12,0805 €</p>	<p>Kuisman(vrouw) 12,0805 €</p>
<p>Les salaires minima du secteur sont augmentés de 0,3 % le 1er janvier 2012.</p> <p>Si au niveau de l'entreprise les salaires bruts réels sont supérieurs d'au moins 0,3 % à ceux du secteur, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise disposent de l'opportunité de transformer cette augmentation en un autre avantage.</p> <p>En l'absence d'une CCT déposée au plus tard le 1er décembre 2011 au greffe des relations collectives de travail du SPF Emploi, les salaires bruts réels valables dans les entreprises seront augmentés de 0,3 % le 1er janvier 2012.</p>	<p>De minimumuurlonen van de sector worden per 1 januari 2012 verhoogd met 0,3%.</p> <p>Indien de reële brutolonen op ondernemingsvlak minimum 0,3% hoger zijn dan deze van de sector, beschikken de sociale partners op ondernemingsniveau over de mogelijkheid om deze om te zetten in een ander voordeel.</p> <p>Bij gebreke aan een ter griffie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO neergelegde CAO op uiterlijk 1 december 2011, zullen de reële brutolonen geldende in de ondernemingen verhoogd worden met 0,3% per 1 januari 2012.</p>
<p>Sous-section 1.3 - Travail à la pièce, à la prime ou au rendement</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 ouvrie(è)r(e)s intéressés gagnent au moins 12,5 % de plus que le salaire effectivement payé aux ouvrie(è)r(e)s 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>Article 6 Le salaire horaire minimal sectoriel des étudiants est fixé à 70% du salaire horaire minimal sectoriel de la catégorie manoeuvres, qui est d'application à ce moment.</p>	<p>Subsectie 1.3 - Stuk-, premie of rendementswerk</p> <p>Artikel 4 Het voor stuk-, premie- of rendementswerk te betalen loon wordt zo berekend dat de betrokken arbeid(st)ers minstens 12,5 % meer verdienen dan het effectief betaalde loon aan de werknemers en werksters 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> <p>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.</p>

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 ouvrie(è)r(e)s, 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 à partir du 1^{er} avril 2011 à minimum :

- pour les équipes du matin et de l'après-midi: 0, 7177 €/heure
- pour l'équipe de nuit: 2,1530 €/heure

Les primes d'équipe sont augmentés de 0,3 % au 1er janvier 2012.

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'ouvrie(è)r(e) 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.

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

Article 9

Les salaires horaires sectoriels, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvrie(è)r(e)s payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes et les autres primes en vigueur faisant partie intégrante des salaires, sont liés à la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé 116,68.

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 arbeid(st)ers, zonder onderscheid van leeftijd, per werkuur en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, recht op betaling van een premie.

Deze premie bedraagt vanaf 1 april 2011 minimum:

- voor de ochtend- en namiddagploegen: 0,7177 €/uur
- voor de nachtploeg: 2,1530 €/uur

De ploegenpremies worden per 1 januari 2012 verhoogd met 0,3%.

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 arbeid(st)ers 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.

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 viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer 116,68.

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 : 116,68 - 119,01 - 121,39 etc.

Article 11

Les majorations et diminutions 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. Des diminutions éventuelles ne seront pas d'application.

Sous-section 1.6 - Différends

Article 12

Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section, 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

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 les entreprises du 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'ouvrie(è)r(e)s et compatible avec la qualification individuelle et les nécessités de l'organisation du travail.

Les employeurs évitent de confier à des tiers les travaux qui peuvent normalement être confiés à leur personnel propre.

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.

Artikel 10

De lonen en premies worden verhoogd met 2% wanneer het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidscijfer volgende waarden bereikt: 116,68 – 119,01 – 121,39 etc.

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 bepalingen van deze sectie kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

SECTIE II – WERK-EN INKOMENSZEKERHEID

Rekening houdend met de herhaalde tussenkomsten van de overheid ten gunste van het personeel dat het slachtoffer kan worden van afdankingmaatregelen, nemen de partijen volgende regeling aan om de problemen van de werk- en inkomenszekerheid in de sector 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 personeelsleden en in zoverre dit verenigbaar is met de individuele kwalificaties en de noodwendigheid van de werkorganisatie.

De werkgevers vermijden werken door derden te laten uitvoeren die normaal door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Indien de herstructureringsmaatregelen van de maatschappij 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.

Article 14

La présente convention collective de travail 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.

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'ouvrie(è)r(e) de se rendre de l'usine ou du chantier à un autre lieu de travail, supporte les frais de déplacements. L'ouvrie(è)r(e) reçoit en outre une indemnité de 0,3254 € par kilomètre effectivement effectué. Cette indemnité ne peut être cumulée avec des dispositions plus avantageuses sur le plan de l'entreprise. Les entreprises ayant prévu des dispositions plus avantageuses sont tenues de les maintenir.

Article 16

Lorsque les ouvrie(è)r(e)s 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.

Article 17

L'employeur peut se soustraire à cette obligation moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 30,00 €.

Article 18

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 19**

Outre l'obligation qu'a l'employeur d'octroyer, conformément à l'article 7 de la loi du 12 avril 2011, un supplément de minimum 2,00 € par jour de chômage temporaire, les ouvrie(è)r(e)s peuvent prétendre à des indemnités journalières de sécurité d'existence dès le moment où ils sont mis en chômage 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

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

SECTIE III – VERGOEDING VAN DE KOSTEN VOOR VERPLAATSING, HUISVESTING EN MAALTIJDEN BIJ TEWERKSTELLING OP EEN ONGEWONE PLAATS**Artikel 15**

Wanneer de werkgever de arbeid(st)er opdraagt zich van de onderneming of werf naar een andere werkplaats te begeven, draagt de werkgever de verplaatsingskosten. Bovendien ontvangt de arbeid(st)er een vergoeding van 0,3254 € per afgelegde kilometer. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstigere maatregelen bestaan, blijven die behouden.

Artikel 16

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

Artikel 17

De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van 30,00 € per werkdag.

Artikel 18

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 19**

Onverminderd de verplichting van de werkgever ingevoerd door artikel 7 van de wet van 12 april 2011, om per dag van tijdelijke werkloosheid een toeslag toe te kennen van ten minste € 2,00 per dag, kunnen de arbeid(st)ers aanspraak maken op een daguitkering voor bestaanszekerheid zodra zij tijdelijk werkloos worden gesteld zonder dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en voor zover zij minstens twee weken dienst hebben in de onderneming.

l'entreprise.

Article 20

Les ouvrie(è)r(e)s 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'art. 51, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail. Ces crédits ne peuvent pas être reportés après leur échéance.

Article 21

Toutefois, les ouvrie(è)r(e)s comptant moins d'un an d'ancienneté au 1er 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 22

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 23

Le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé à € 9,00.

Article 24

Pour autant que les journées de chômage temporaire ne résultent pas d'une suspension du contrat de travail pour causes économiques (art. 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'employeur paie en plus aux ouvrie(è)r(e)s une indemnité journalière complémentaire de € 7,25.

Article 25

En outre, l'employeur doit rembourser aux ouvrie(è)r(e)s bénéficiaires des 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 26

L'employeur paie aux ouvrie(è)r(e)s les indemnités aux jours normaux de paie.

Article 27

Les ouvrie(è)r(e) 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

Artikel 20

De arbeid(st)ers 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 art. 51, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze kredieten zijn niet overdraagbaar na de vervaldatum.

Artikel 21

Nochtans, hebben de arbeid(st)ers 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 22

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 23

Het bedrag van de dagelijkse uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt € 9,00.

Artikel 24

Wanneer de dagen tijdelijke werkloosheid niet voortspruiten uit een schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen (art. 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), betaalt de werkgever bovendien aan de arbeid(st)ers een bijkomende dagvergoeding van € 7,25.

Artikel 25

Bovendien moet de werkgever aan de arbeid(st)ers, 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 26

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

Artikel 27

De arbeid(st)ers 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

autre employeur dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail durant la période de chômage.

Article 28

Les ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e) avant la date de paiement des indemnités ou du solde des indemnités;
- non-respect du délai de reprise de travail;
- grève ou de lock-out.

Article 29

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 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 30

Les ouvrie(è)r(e)s peuvent prétendre à une indemnité de licenciement lorsqu'il a été mis fin au contrat de travail par l'employeur, hormis pour motifs graves, pour autant qu'ils comptent au moins trois mois de service ininterrompu dans l'entreprise. Ceci ne vaut pas en cas de prépension ou pension.

Article 31

Les montants de l'indemnité qui est payable lors de la remise du décompte final à l'ouvrie(è)r(e) sont fixés comme suit :

• 3 mois et moins d'une année par mois presté	6,1973 €
• 1 année et moins de 2 années	74,37 €
• 2 années et moins de 3 années	88,00 €
• 3 années et moins de 4 années	101,64 €
• 4 années et moins de 5 années	115,27 €
• 5 années et moins de 6 années	128,90 €
• 6 années et moins de 7 années	142,54 €
• 7 années et moins de 8 années	156,17 €
• 8 années et moins de 9 années	169,81 €
• 9 années et moins de 10 années	183,44 €
• 10 années et moins de 11 années	197,08 €
• 11 années et moins de 12 années	210,71 €
• 12 années et moins de 13 années	224,34 €
• 13 années et moins de 14 années	237,98 €
• 14 années et moins de 15 années	251,61 €

de période van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst hebben gesloten.

Artikel 28

De arbeid(st)ers verliezen hun recht op bestaanszekerheid in geval:

- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de periode van werkloosheid;
- de arbeid(st)er 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 29

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 AFDANKINGSUITKERING

Artikel 30

De arbeid(st)ers hebben recht op een afdankingsuitkering wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, behalve wegens dringende reden, voor zover zij minstens drie maanden ononderbroken dienst hebben in de onderneming. Dit geldt niet bij brugpensioen of pensioen.

Artikel 31

De bedragen van de afdankingsuitkering die wordt betaald bij de eindafrekening zijn de volgende :

• 3 maanden - minder dan 1 jaar per gepresteerde maand	6,1973 €
• 1 jaar en minder dan 2 jaar	74,37 €
• 2 jaar en minder dan 3 jaar	88,00 €
• 3 jaar en minder dan 4 jaar	101,64 €
• 4 jaar en minder dan 5 jaar	115,27 €
• 5 jaar en minder dan 6 jaar	128,90 €
• 6 jaar en minder dan 7 jaar	142,54 €
• 7 jaar en minder dan 8 jaar	156,17 €
• 8 jaar en minder dan 9 jaar	169,81 €
• 9 jaar en minder dan 10 jaar	183,44 €
• 10 jaar en minder dan 11 jaar	197,08 €
• 11 jaar en minder dan 12 jaar	210,71 €
• 12 jaar en minder dan 13 jaar	224,34 €
• 13 jaar en minder dan 14 jaar	237,98 €
• 14 jaar en minder dan 15 jaar	251,61 €

• 15 années et moins de 16 années	265,25 €
• 16 années et moins de 17 années	278,88 €
• 17 années et moins de 18 années	292,51 €
• 18 années et moins de 19 années	306,15 €
• 19 années et moins de 20 années	319,78 €
• 20 années et moins de 21 années	333,42 €
• 21 années et moins de 22 années	347,05 €
• 22 années et moins de 23 années	360,69 €
• 23 années et moins de 24 années	374,32 €
• 24 années et moins de 25 années	387,95 €
• 25 années et plus	401,59 €

L'ancienneté est calculée au jour où le préavis prend cours ou devrait prendre cours.

SECTION VI – OCTROI D'UNE PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 32

Les ouvrie(è)r(e)s 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.

Article 33

La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimaux des cinq classes de production valables au 1er 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 34

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

Article 35

Les ayant droits suivants ont droit à une prime prorata :

- les ouvrie(è)r(e)s prépensionné(e)s ou pensionné(e)s ;
- les ouvrie(è)r(e)s qui quittent eux(elles)-mêmes la société de façon réglementaire ;
- les ouvrie(è)r(e)s licencié(e)s, sauf pour faute grave ;
- les ayants droits des ouvrie(è)r(e)s décédé(e)s ;

Leur ancienneté est calculée comme suit :

- si le contrat de travail prend fin avant le 16

• 15 jaar en minder dan 16 jaar	265,25 €
• 16 jaar en minder dan 17 jaar	278,88 €
• 17 jaar en minder dan 18 jaar	292,51 €
• 18 jaar en minder dan 19 jaar	306,15 €
• 19 jaar en minder dan 20 jaar	319,78 €
• 20 jaar en minder dan 21 jaar	333,42 €
• 21 jaar en minder dan 22 jaar	347,05 €
• 22 jaar en minder dan 23 jaar	360,69 €
• 23 jaar en minder dan 24 jaar	374,32 €
• 24 jaar en minder dan 25 jaar	387,95 €
• 25 jaar en meer	401,59 €

De anciënniteit wordt berekend op de dag waarop de opzegging begint te lopen of zou moeten beginnen te lopen.

SECTIE VI – TOEKENNING VAN EEN EINDEJAARSPREMIE

Artikel 32

De arbeid(st)ers 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.

Artikel 33

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 34

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

Artikel 35

Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata:

- bruggepensioneerde of gepensioneerde arbeid(st)ers;
- arbeid(st)ers die zelf de onderneming op rechtmatige wijze verlaten;
- ontslagen arbeid(st)ers, behalve om dringende redenen;
- rechthebbenden van de overleden arbeid(st)ers;

Hun anciënniteit wordt als volgt berekend:

- wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 16 juni wordt er rekening gehouden met de

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

Article 36

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 1er 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;
- 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 de 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 pour formation professionnelle

Article 37

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

ancienniteit 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 ancienniteit die zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen;

Artikel 36

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 vijftien 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 37

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

- 1 jaar dienst : 12 maanden
- 2 jaar dienst : 13 maanden

- 3 ans de service : 14 mois
- 4 ans de service : 15 mois
- 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 : 30 mois.

Sont considérés comme malades de longue durée, les ouvrie(r)e(s) 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 VII – ANNONCE OBLIGATOIRE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DES CONTRATS D'INTERIMAIRES

Article 38

Hormis les dispositions légales ou conventionnelles imposant d'autres obligations (p.ex. accord préalable), les entreprises embauchant des travailleurs sous contrat à durée déterminée ou faisant appel à des travailleurs 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 39

Dans le cas d'occupation d'ouvriers(ères) sous les contrats précités, les entreprises sont tenues

- 3 jaar dienst : 14 maanden
- 4 jaar dienst : 15 maanden
- 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: arbeid(st)ers 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 VII – MELDINGSPLICHT VAN CONTRACTEN VOOR BEPAALDE DUUR EN CONTRACTEN VAN UITZENDARBEID

Artikel 38

Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (bv. voorafgaande toestemming), moeten de ondernemingen die arbeid(st)ers aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendkrachten 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 39

In geval van tewerkstelling van arbeid(st)ers onder voormelde contracten, dienen de ondernemingen de

d'appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaires et ce nonobstant les dispositions légales concernant les contrats dont question.

Article 40

Une succession de contrats à durée déterminée au sein d'une même entreprise donne aux travailleurs concernés droit aux avantages émanant d'une ancienneté cumulée dans l'entreprise.

La période d'essai après des intérim ou des contrats temporaires successifs, est supprimée après un an de prestations sous de tels systèmes dans l'entreprise.

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 travailleurs de l'entreprise par la mise en place de travail intérimaire ou la sous-traitance.

SECTION VIII – JOUR DE CARENCE

Article 41

L'employeur paiera pendant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 un jour de carence, visé par l'article 52, 1^{er} paragraphe, alinéa deux, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Il s'agit du premier jour d'absence pour cause de maladie pour lequel le jour de carence est d'application.

SECTION IX – CREDIT-TEMPS

Article 42

Le système du crédit-temps (CCT 77 bis et ter du Conseil national du travail) est d'application dans le secteur.

L'ouvrie(è)re qui choisit le système du crédit-temps peut également profiter de primes d'encouragement octroyées par les Régions et/ou les Communautés.

Article 43

L'employeur consultera le délégué syndical en cas de non remplacement d'un(e) ouvrie(è)r(e) qui décide de bénéficier du crédit-temps.

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 40

Opeenvolging van contracten voor bepaalde duur in éénzelfde onderneming geeft recht aan de arbeid(st)ers op de voorwaarden voortspuitend uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

De proefperiode na opeenvolgende interim - of tijdelijke contracten, wordt afgeschaft na één jaar prestaties in dergelijke systemen in het bedrijf.

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 werknemers van de onderneming gebeurt dan niet laten uitvoeren door het inzetten van interim of onderaannemingen.

SECTIE VIII – CARENZDAG

Artikel 41

De werkgever zal in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012, één carenzdag betalen, bedoeld bij artikel 52, paragraaf 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Het gaat over de eerste afwezigheidsdag wegens ziekte, waarvoor de carenzdag van toepassing is.

SECTIE IX – TIJDSKREDIET

Artikel 42

Het stelsel van het tijdskrediet (CAO 77 bis en ter van de Nationale Arbeidsraad) is van toepassing in de sector.

De arbeid(st)er die ervan genieten kunnen ook gebruik maken van de aanmoedigingspremies toegekend door de Gewesten en/of de Gemeenschappen.

Artikel 43

De werkgever zal de vakbondsafvaardiging raadplegen in geval van niet-vervanging van een arbeid(st)er die van het stelsel gebruik maakt.

Article 44

Le seuil de 5% en matière d'absences simultanées est augmenté de 4% pour les ouvrie(è)r(e)s de 50 ans et plus.

Dès que dans l'entreprise le seuil de 5% est atteint, seuls les ouvrie(è)r(e)s de 50 ans et plus peuvent en bénéficier.

Selon les termes du CCT 77 quater du 30 mars 2007, depuis le 1^{er} juin 2007 les plus de 55 ans qui demandent une réduction du temps de travail équivalente à 1/5^{ème} ne doivent plus être pris en compte pour le calcul du seuil.

SECTION X – CONGE D'ANCIENNETE**Article 45**

A partir de 2011 un jour de congé d'ancienneté payé est attribué aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise. Ce jour est accordé pour la première fois dans l'année où l'ouvrier concerné atteint cette ancienneté de 20 ans.

Article 46

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

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire appel aux subsides régionaux pour les postes de travail adaptés aux moins valides afin de promouvoir leur recrutement chaque fois que c'est possible.

Article 47

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 décembre 2009. Elle entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée, avec les exceptions suivantes :

- la section IV entre en vigueur à partir du 1^{er} avril 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.
- l'article 41 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et cesse ses effets le 31 décembre 2012.

Artikel 44

De drempel van 5% inzake gelijktijdige afwezigheden wordt verhoogd met 4% voor de arbeid(st)ers van 50 jaar en ouder.

Van zodra de drempel van de 5% is bereikt in een onderneming, kunnen enkel de arbeid(st)ers van 50 jaar en ouder gebruik maken van een van de stelsels.

In uitvoering van CAO 77 quater van 30 maart 2007 tellen vanaf 1 juni 2007 de 55-plussers die een arbeidsduurvermindering met 1/5^{de} aanvragen niet meer mee voor de drempelberekening.

SECTIE X – ANCIENNITEITSVERLOF**Artikel 45**

Vanaf 2011 zal voor de arbeiders met een bedrijfsancienniteit van 20 jaar, jaarlijks één betaalde dag ancienniteitsverlof toegekend worden. Deze wordt een eerste keer toegekend in het jaar waarin de betrokken arbeider 20 jaar ancienniteit bereikt.

Artikel 46

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

Artikel 47

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2009. Ze heeft ingang vanaf 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur met volgende uitzonderingen:

- Sectie IV heeft uitwerking met ingang van 1 april 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur.
- Artikel 41 treedt in werking op 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, signifié par une lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission Paritaire.

Fait à Bruxelles, le 20 juin 2011

Zij kan door elk van partijen worden beëindigd, mits een opzegging van zes maanden wordt betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

Gedaan te Brussel, op 20 juni 2011