

8

Sous-commission paritaire pour le fibrociment

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 OCTOBRE 2005 RELATIVE A LA SECURITE D'EMPLOI ET A LA GARANTIE DE REVENU

La présente convention collective de travail est conclue afin de préserver au maximum l'emploi et le revenu des travailleurs dans le secteur de l'industrie du fibrociment lors des années 2005-2006.

CHAPITRE 1^{er}. CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le fibrociment.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE 2. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2. En principe, il n'y aura pas de licenciements multiples pour des raisons économiques ou techniques. Ne sont pas considérées comme des raisons économiques : des raisons strictement liées à la personne et le départ anticipé à partir de 55 ans, comme mentionné dans l'article 4 de la convention collective de travail du 10 juin 2003 relative à l'accord national pour les années 2003-2004 et dans la convention collective de travail du 27 juin 2005 relative au départ anticipé à partir de 55 ans.

Art. 3. En cas de diminution de l'activité, et avant de licencier, les entreprises instaurent un système de chômage par roulement, à répartir sur le plus grand nombre possible d'ouvriers et compatible avec la qualification individuelle et les nécessités de l'organisation du travail.

Art. 4. Au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues interviendraient toutefois, rendant le chômage temporaire intenable sur le plan socio-économiques, la situation sera examinée et discutée en vue de rechercher une solution.

Art. 5. Les employeurs évitent de faire effectuer par des tiers des travaux qui sont normalement effectués par le propre personnel. S'il est néanmoins nécessaire de sous-traiter le travail pour des travaux spécifiques, il faut le discuter préalablement avec la délégation syndicale.

Art. 6. Si les circonstances économiques dans la société nécessitent des mesures de restructuration entraînant des licenciements, les employeurs examinent, avec les délégués syndicaux (assistés par les secrétaires syndicaux régionaux) la situation en profondeur. Avant de procéder à des licenciements, les parties recherchent toutes les possibilités de reclassement et de réadaptation et dressent un plan de départ, au besoin.

Art. 7. Si aucun accord ne peut intervenir au niveau de l'entreprise, la sous-commission paritaire compétente sera saisie de la question.

Art. 8. Les ouvriers qui estiment avoir été licenciés en violation des dispositions des articles susmentionnés, ont la possibilité d'adresser à la sous-commission paritaire, dans un délai de trente jours suivant la notification de leur licenciement, la demande visant à constater le non-respect de la procédure prévu dans les présents paragraphes.

Si la sous-commission paritaire, siégeant dans les trente jours à dater de la réception de la demande, visée dans l'alinéa précédent, aboutit effectivement à la conclusion que la procédure n'a pas été respectée, les ouvriers ont le droit d'être réintégrés dans l'entreprise. La réintégration aura lieu conformément aux clauses et aux conditions prévues dans leur contrat de travail, pour autant qu'ils en aient fait la demande par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours suivant la conclusion de la sous-commission paritaire.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR-ENREGISTR.

29 -11- 2005

23 -12- 2005

77.861 16 110603

NR.

2

Art. 9. A défaut de réintégration, l'employeur est tenu de payer une indemnité complémentaire aux ouvriers concernés, leur garantissant ainsi la moitié du salaire net de référence (cf. C.C.T. n° 17 du C.N.T.) pendant une période de quatre mois.

Art. 10. Si la sous-commission paritaire n'a pas pu se prononcer, les ouvriers concernés, l'organisation syndicale ou l'organisation d'employeurs pourront saisir le tribunal du travail du différend.

CHAPITRE 3. DUREE DE VALIDITE

Art. 11. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

Paritair Subcomité voor de vezelcement

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 OKTOBER 2005
BETREFFENDE VASTHEID VAN BETREKKING EN WAARBORG VAN INKOMEN**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om de tewerkstelling en het inkomen van de werknemers in de sector van de vezelcementindustrie tijdens de jaren 2005-2006 maximaal te vrijwaren.

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vezelcement.

Onder "arbeiders" wordt verstaan : arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK 2. ALGEMENE BEPALINGEN

art. 2. In principe zullen er geen meervoudige afdankingen gebeuren om economische of technische redenen. Worden niet bedoeld als economische redenen : strikt persoonsgebonden redenen en vervroegd uittreden vanaf 55 jaar zoals vermeld in artikel 4 van collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2003 betreffende nationaal akkoord voor de jaren 2003-2004 en collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2005 betreffende vervroegd uittreden vahaf 55 jaar.

art. 3. In geval de activiteit afneemt, en alvorens tot afdankingen over te gaan, voeren de ondernemingen een stelsel van beurtwerkloosheid in, voor zoveel mogelijk personeelsleden en in zover dit verenigbaar is met de individuele kwalificaties en de noodwendigheden van de werkorganisatie.

art. 4. Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor de tijdelijke werkloosheid sociaal-economisch onhoudbaar wordt, zal de toestand onderzocht worden en besproken om een oplossing na te streven.

art. 5. De werkgevers vermijden werken door derden te laten uitvoeren, welke normaal door eigen personeel uitgevoerd worden. Als voor specifieke werkzaamheden het werk toch dient te worden uitgegeven, dan dient dit voorafgaandelijk met de syndicale afvaardiging besproken te worden.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTREERDE

29 -11- 2005

23 -12- 2005

77.861 (Co 110603

2

art. 6. Indien de economische omstandigheden van de maatschappij herstruktureringmaatregelen opdringen die afdankingen tot gevolg hebben, onderzoeken de werkgevers, met de werknemersafgevaardigden (bijgestaan door de gewestelijke vakbondssecretarissen) de toestand grondig. Alvorens tot afdankingen over te gaan streven de partijen alle mogelijkheden van herklassering en wederaanpassing na en maken zo nodig een afvloeiingsplan.

art. 7. Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair subcomité.

art. 8. De arbeiders die menen te zijn afgedankt met schending van de bepalingen van hogergenoemde artikels, hebben de mogelijkheid tot het paritair subcomité het verzoek te richten, binnen een termijn van dertig dagen na de betekening van hun afdanking, om vast te stellen dat de in deze artikels voorziene procedure niet werd nageleefd.

Indien het paritair subcomité, dat zetelt binnen de dertig dagen na ontvangst van het in vorig lid bedoelde verzoek, inderdaad tot het besluit komt dat de procedure niet is nageleefd, geeft dit aan de arbeiders het recht opnieuw in de onderneming te worden opgenomen. De wederopneming gebeurt overeenkomstig de clausules en de voorwaarden van hun arbeidsovereenkomst, voor zover zij dit bij een ter post aangetekende brief hebben aangevraagd, binnen de dertig dagen na het besluit van het Paritair Subcomité.

art. 9. Bij gebrek aan wederopneming is de werkgever gehouden aan de betrokken arbeiders een aanvullende vergoeding te betalen, zodat aan de arbeiders de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering (zie C.A.O. nr 17 van de N.A.R.) wordt gewaarborgd voor een periode van vier maanden.

art. 10. Indien het paritair subcomité zich niet heeft kunnen uitspreken, kunnen de betrokken arbeiders, de syndicale organisatie of de patronale organisatie het geschil aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

HOOFDSTUK 3. GELDIGHEIDSPUUR

art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en treedt buiten werking op 31 december 2006.