

Paritair Subcomité voor de vezelcement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2011

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 2011-2012 maximaal te vrijwaren.

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de vezelcement.

Onder "werknemers" wordt verstaan : arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II. *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, brugpensioen en vervroegd uittreden vanaf 55 jaar zoals vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2005 betreffende vervroegd uittreden vanaf 55 jaar.

Sous-commission pour le fibrociment

Neerlegging-Dépôt: 27/05/2011
Regist.-Enregistr.: 08/06/2011
N°: 104329/CO/106.03

Convention collective de travail du 10 mai 2011

Sécurité d'emploi et 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 2011-2012.

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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

Par "travailleurs" on entend : ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. *Dispositions générales*

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 la convention collective de travail du 27 juin 2005 relative au départ anticipé à partir de 55 ans.

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, die 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.

Art. 6. Indien de economische omstandigheden van de maatschappij herstructureringsmaatregelen 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. 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-économique, 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 leur propre personnel. S'il est néanmoins nécessaire de sous-traiter le travail pour des travaux spécifiques, il faut en 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. 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad) 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 III. *Geldigheidsduur*

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

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 prévue dans les présents articles.

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.

Art. 9. A défaut de réintégration, l'employeur est tenu de payer une indemnité complémentaire aux ouvriers concernés, leur garantissant ainsi la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage (cf. convention collective de travail n° 17 du Conseil National de travail) 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 III. *Durée de validité*

Art. 11. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.