

Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment

Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten

Convention collective de travail du 19 mai 1999

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 1999

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières

Arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters

Champ d'application

Toepassingsgebied

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten ressorteren.

Section I. - Salaires et conditions de travail

Sectie I. - Lonen en arbeidsvoorwaarden

CHAPITRE Ier.

HOOFDSTUK I.

Classification des ouvriers et ouvrières

Indeling van de werklieden en werksters

Art. 2. Les ouvriers et ouvrières sont répartis en cinq catégories :

Art. 2. De werklieden en werksters worden in vijf categorieën ingedeeld :

1. Manoeuvres : les ouvriers et ouvrières 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.

1. Hulparbeiders : de werklieden en werksters die geen bijzondere kennis of voorafgaande opleiding nodig hebben, doch enkel een oplettendheid en een gewoonte van arbeid welke zij kunnen verwerven door een aanpassingsperiode van minder dan vijftien dagen.

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

Deze werklieden en werksters kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagen, transpaletten met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz.).

Ce sont notamment : les ouvriers et ouvrières 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 leur mise en magasin, au chargement des produits finis, au nettoyage des locaux et des cours, les convoyeurs de camions, etc.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR
13-08-1999

51889 | Co | 10602

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

Le nombre d'ouvriers et d'ouvrières qu'une 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.

2. Spécialisés de deuxième catégorie : les ouvriers et ouvrières 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 et ouvrières 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 debiteuses, 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.

De helpers van de geoefende werklieden en werksters van tweede categorie worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

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

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

enz.

2. Geoefenden van tweede categorie : de werklieden en werksters die in de eigenlijke fabricatie zijn betrokken en zij die **verantwoordelijkheid** en/of leiding hebben van produktiemachines of van hijs- en behandelingstoestellen met titularis.

Dit zijn namelijk : de werklieden en werksters 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 **tril tafels**, trilmachines, persen en andere gelijkaardige produktietoestellen, voor het **vervaardigen** en **afwerken** van gegoten stukken uit béton of uit hersamengestelde steen, voor het vormgieten en het persen van cementtegels en tegels uit **marmermozaïk**, voor het vormgieten van speciale stukken in marmereagglomeraten (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 produkten, voor zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelingstoestellen zoals "clarks", "liftrucks", kranen, automatische schoppen, rolbruggen; de vrachtwagenbestuurders, enz.

3. Spécialisés de première catégorie : les ouvriers et ouvrières 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 polisseuses et des gréseuses perfectionnées, etc.

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

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

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

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

5. Hommes de métier de première catégorie : les ouvriers et ouvrières de la catégorie précédente qui peuvent être considérés comme surqualifiés en raison de leurs aptitudes supérieures à la moyenne.

Art. 3. Les ouvriers et ouvrières mineurs d'âge peuvent appartenir à toutes les catégories.

3. Geoefenden van eerste categorie : de werklieden en werksters 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 **geperfectioneerde slijp- en polijstmachines**, enz.

De helpers van de werklieden en werksters van deze categorie worden gelijkgesteld met de **hulp-arbeiders** of de geoefende werklieden en werksters van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

4. Vaklieden van tweede categorie : de werklieden en werksters die minstens gedurende één jaar hun vak hebben uitgeoefend, nadat zij de daarmee in verband staande beroepsleergangen met vrucht hebben gevolgd : de werklieden en werksters die minstens gedurende drie jaar hetzelfde vak hebben uitgeoefend en waarvoor beroepsleergangen bestaan; deze werklieden en werksters 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**, **mécaniciens**, enz.

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

5. Vaklieden van eerste categorie : de werklieden en werksters van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde **geschiktheid**.

Art. 3. De minderjarige werklieden en werksters kunnen **tot alle categorieën** behoren.

CHAPITRE II.
Fixation des salaires

A. Salaires horaires

Art. 4. A partir du 1er janvier 1999 les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit, pour une durée hebdomadaire de travail de trente-huit heures et en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

Manoeuvres - Hulparbeiders	400,85 F
Spécialisés - Geoefenden :	
- de 2e catégorie/van 2e catégorie	403,90 F
- de 1e catégorie/van 1e catégorie	409,35 F
Hommes de métier - Vaklieden :	
de 2e catégorie/van 2e catégorie	419,30 F
de 1e catégorie/van 1e catégorie	433,50 F

Tous les salaires horaires, tant ceux qui sont égaux aux minima **barémiques** que ceux qui dépassent ces minima, sont indépendamment des changements dus aux variations de l'index, augmentés de 6 F au 1er avril 1999 et de 4 F au 1er janvier 2000.

Art. 5. Nonobstant les dispositions de la section VIII, le salaire horaire minimum des ouvriers et ouvrières mineurs d'âge est calculé à raison des pourcentages suivants du salaire horaire minimum de l'ouvrier ou de l'ouvrière de la même catégorie:

16 ans - 16 jaar
16 ans et demi - 16 en een halfjaar
17 ans - 17 jaar
17 ans et demi - 17 en een halfjaar
18 ans - 18 jaar

B. Travail à la pièce, à la prime ou au rendement

Art. 6. Le salaire à payer pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement est calculé de telle façon que les ouvriers et ouvrières intéressés gagnent au moins **12,5 p.c.** de plus que le salaire effectivement payé aux ouvriers et ouvrières de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

HOOFDSTUK II.
Vaststelling van de lonen

A. Uurlonen

Art. 4. Vanaf 1 januari 1999 worden de minimumuurlonen van de werklieden en werksters, naargelang van de categorie waartoe zij behoren en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, als volgt vastgesteld :

400,85 F
403,90 F
409,35 F
419,30 F
433,50 F

Alle uurlonen, zowel die welke gelijk zijn aan het minimum van de loonschaal, als die welke deze overschrijden, worden, ongeacht de wijzigingen die te wijten zijn aan de schommelingen van het indexcijfer, op 1 april 1999 met 6 F verhoogd, en op 1 januari 2000 met 4 F verhoogd.

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van sectie VIII wordt het minimumuurloon van de minderjarige werklieden en werksters berekend op grond van volgende percentages van het minimumuurloon van de werkman en werkster van dezelfde categorie :

75 p.c./pct.
80 p.c./pct.
85 p.c./pct.
90 p.c./pct.
100 p.c./pct.

B. Stuk-, premie- of rendementswerk

Art. 6. Het voor stuk-, premie- of rendementswerk te betalen loon wordt derwijze berekend dat de betrokken werklieden en werksters minstens 12,5 pct. meer verdienen dan het effectief betaalde loon aan de werknemers en werksters van de categorie waartoe ze behoren.

Art. 7. Les ouvriers et ouvrières mineurs d'âge occupés à des travaux à la pièce, à la prime ou au rendement reçoivent pour une production égale, le même salaire que les ouvriers et ouvrières de 21 ans et plus qui exécutent le même travail.

Art. 8. 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.

CHAPITRE III.

Travail en équipes et horaires décalés

Art. 9. Travail en équipes : 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 et ouvrières, 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 :

pour les équipes du matin et de l'après midi
voor de morgen- en namiddagploeg

pour l'équipe de nuit
voor de nachtploeg

Art. 10. Horaires décalés : 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 et l'ouvrière travaillant selon un horaire décalé ont 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'équipes pour horaire décalé et des sursalaires pour les mêmes heures.

Art. 7. De minderjarige werklieden en werksters die stuk-, premie- of rendementswerk verrichten, ontvangen, indien zij evenveel produceren, hetzelfde loon als de werklieden en werksters van 21 jaar en ouder die hetzelfde werk uitvoeren.

Art. 8. Het staat de werkgever vrij, de produktie te bepalen welke inzake stuk-, premie- of rendementswerk niet mag worden overschreden.

HOOFDSTUK III.

Ploegenarbeid en verschoven uurroosters

Art. 9. Ploegenarbeid : wanneer de arbeid in ploegen wordt verricht en onverminderd artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, hebben de werklieden en werksters, zonder onderscheid van leeftijd, per werkuur en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, recht op betaling van een premie vastgesteld als volgt :

le/op 1/1/99 : 20,45 F

le/op 1/4/99 : 20,75 F

le/op 1/1/2000 : 20,95 F

le/op 1/1/99 : 62,65 F

le/op 1/4/99 : 63,55 F

le/op 1/1/2000 : 64,15 F

Art. 10. Verschoven uurroosters : het al of niet bestaan van verschoven uurroosters hangt af van de afpaling van de normale daguurrooster zoals vastgesteld is in het arbeidsreglement.

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

De werkmán en werkster die werken volgens een verschoven uurrooster hebben, voor elk van de uren die zij presteren vóór of na de normale daguurrooster recht op de ploegenpremie 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.

CHAPITRE IV.

Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Art. 11. Les salaires fixés à l'article 4, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers et ouvrières payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes visées à l'article 9 et les autres primes en vigueur faisant partie intégrante des salaires, sont liés à l'indice des prix à la consommation et sont mis en regard de l'indice de référence **102,61**.

Art. 12. L'indice de référence 102,61 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 100,59 est la limite inférieure et la limite supérieure **104,66**.

Chacune des tranches de stabilisation est obtenue en augmentant les chiffres de la tranche précédente **par 2 p.c.**

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
100,59	102,61	104,66
102,61	104,66	106,75
104,66	106,75	108,89
106,75	108,89	111,07
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Les salaires et les primes visés à l'article 11 sont augmentés de 2 p.c. lorsque l'indice atteint ou la limite supérieure de la tranche de stabilisation en vigueur.

Art. 13. Les majorations dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration des salaires et des primes visés à l'article 11.

CHAPITRE V. - Différends

Art. 14. Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section I peuvent être soumis, en vue d'être conciliés, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment.

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de bezoldigingen aan net indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 11. De in **artikel 4** vastgestelde lonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, alsook de lonen van de werklieden en werksters die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement worden betaald, de ploegenpremies bedoeld bij artikel 9 en de andere van kracht zijnde premies **welke** een integrerend **deel** uitmaken van de lonen, worden gekoppeld aan net indexcijfer van de consumptieprijzen en staan tegenover het **referte-indexcijfer 102,61**.

Art. 12. Het **referteindexcijfer 102,61** is de spil van de stabilisatieschijf **waarvan 100,59 de laagste grens en 104,66 de hoogste grens is**.

Elke volgende stabilisatieschijf wordt bekomen door de cijfers van de voorgaande schijf te verhogen met **2 pct.**

De lonen en premies, bedoeld in artikel 11 worden verhoogd met **2 pct.** wanneer het indexcijfer de hoogste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf **heeft** bereikt.

Art. 13. De verhogingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de **consumptieprijzen**, 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 bedoeld in artikel 11 **veroorzaakt**, betrekking heeft.

HOOFDSTUK V. - Geschillen

Art. 14. **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 cementagglomeraten.

Art. 15. Les dispositions de cette section I entrent en vigueur le 1er janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

Section II.
Sécurité d'emploi et de revenus

Tenant compte que les autorités sont intervenues à plusieurs reprises en faveur du personnel pouvant être l'objet de mesures de licenciement, les parties souscrivent aux règles suivantes pour la solution des problèmes en matière de sécurité d'emploi et de revenus dans les entreprises du secteur des agglomérés de ciment.

Art. 16. 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 et ouvrières 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 propre personnel.

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.

Art. 17. 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 à base de ciment, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 février 1973, notamment les articles 10, 3°, et 19.

Art. 18. Les dispositions de cette section II entrent en vigueur le 1er janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

Art. 15. De bepalingen van deze sectie I treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Sectie II.
Werkzekerheid en inkomenszekerheid

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 regeling aan om de problemen van de werk- en inkomenszekerheid in de sector cementagglomeraten op te lossen.

Art. 16. Ingeval 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 kwalificatie en de noodwendigheden van de werkorganisatie.

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

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

Art. 17. 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, inzonderheid de artikelen 10, 3° en 19.

Art. 18. De bepalingen van deze sectie II treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Section III.

Indemnisation des frais de déplacement, de logement et de nourriture des ouvriers et ouvrières mis au travail en un lieu non habituel

Art. 19. L'employeur chargeant l'ouvrier ou l'ouvrière de se rendre de l'usine ou du chantier à un autre lieu de travail supporte les frais de déplacements.

L'ouvrier ou l'ouvrière reçoit en outre une indemnité de 0,75 F 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.

Art. 20. Lorsque dans le cas prévu à l'article 19, les ouvriers et ouvrières 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.

Art. 21. L'employeur peut se soustraire à l'obligation visée à l'article 20 moyennant **paiement**, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 565 F.

Art. 22. Le taux cité à l'article 21 est adapté à l'indice des prix à la consommation dans la même mesure et au même moment où ont lieu les adaptations des salaires et primes à l'indice des prix à la consommation.

Art. 23. Les dispositions de cette section III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et cessent de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2001.

Section IV.

Modalités d'octroi des indemnités de sécurité d'existence

Sectie III.

Vergoeding van de verplaatsings-, huisvestings- en voedingskosten van de werklieden en werksters die op een ongewone plaats worden tewerkgesteld

Art. 19. Wanneer de werkgever de werkman of werkster opdraagt zich van de fabriek of werf naar een andere werkplaats te begeven, draagt de werkgever de verplaatsingskosten.

Bovendien ontvangt de werkman of werkster een vergoeding van 0,75 F per effectief afgelegde kilometer. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstiger maatregelen bestaan, blijven deze behouden.

Art. 20. Wanneer ingeval voorzien in artikel 19 de werklieden en werksters **werkzaam** zijn op een werf die zo ver van hun woonplaats **verwijderd** is dat zij onmogelijk dagelijks naar huis kunnen gaan, is de werkgever gehouden hun naar behoren voeding en huisvesting te verstrekken.

Art. 21. De werkgever kan zich van de in artikel 20 **voorzien**e verplichting kwijten door per werkdag een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van 565 F.

Art. 22. Het in artikel 21 vermelde bedrag wordt aan het indexcijfer van de consumptieprijzen aangepast in dezelfde mate en op hetzelfde **ogenblik als** de aanpassing van de lonen en premies aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 23. De bepalingen van deze sectie III treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Sectie IV.

Toekenningsmodaliteiten van uitkeringen voor bestaanszekerheid

Art. 24. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er} peuvent prétendre à des indemnités journalières de sécurité d'existence dès le moment où ils sont mis en chômage partiel ou accidentel sans qu'il y ait rupture du contrat de travail et pour autant qu'ils comptent au moins deux semaines d'ancienneté dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment et qu'ils remplissent les conditions prévues ci-après.

Art. 25. Les ouvriers et ouvrières ont droit à un maximum de soixante-cinq indemnités pendant la période allant du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000. Ils bénéficient d'un second crédit de soixante-cinq indemnités pendant la période allant du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001.

Le nombre d'indemnités est porté à cent par période pour les entreprises qui ont recours 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.

Art. 26. Toutefois, les ouvriers et ouvrières comptant moins d'un an d'ancienneté respectivement au 1^{er} avril 1999 et au 1^{er} avril 2000 ne bénéficient que de cinq indemnités par mois accompli ou entamé à la date de la mise en chômage à compter à partir de l'entrée en service.

Art. 27. 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.

Art. 28. Le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé comme suit :

1° 250 F pour les ouvriers et ouvrières majeurs;

2° 157 F pour les ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans.

Art. 29. Pour autant que les journées de chômage partiel ne résultent pas d'une suspension du contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur paie en plus aux ouvriers et ouvrières bénéficiaires de l'indemnité mentionnée à l'article 28 :

1° 223 F par journée chômée aux ouvriers et ouvrières majeurs;

Art. 24. De in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters kunnen aanspraak maken op dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid zodra zij gedeeltelijk of toevallig werkloos worden gesteld zonder dat de arbeidsovereenkomst voor werklieden is verbroken en voor zover zij minstens twee weken dienst hebben in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten en de hierna voorziene voorwaarden vervullen.

Art. 25. De werklieden en werksters hebben recht op maximum vijftien uitkeringen gedurende de periode lopende van 1 april 1999 tot 31 maart 2000. Zij genieten een tweede krediet van vijftien uitkeringen gedurende de periode gaande van 1 april 2000 tot 31 maart 2001.

Het aantal uitkeringen wordt op honderd 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.

Art. 26. Nochtans hebben de werklieden en werksters met minder dan één jaar anciënniteit respectievelijk op 1 april 1999 en op 1 april 2000 slechts recht op vijf uitkeringen per volledige of begonnen maand op datum van in werkloosheidsstelling te rekenen vanaf de indiensttreding.

Art. 27. 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.

Art. 28. Het bedrag van de dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid wordt als volgt vastgesteld :

1° 250 F voor de meerderjarige werklieden en werksters;

2° 157 F voor de werklieden en werksters van minder dan 18 jaar.

Art. 29. In zover de dagen gedeeltelijke werkloosheid niet voortspruiten uit een schorsing van de arbeidsovereenkomst voor werklieden in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de werkgever bovendien aan de werklieden en werksters die recht hebben op de vergoeding voorzien in artikel 28 :

1° 223 F per werkloze dag aan de meerderjarige werklieden en werksters;

2° 112 F par journée chômée aux ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans.

2° 112 F per werkloze dag aan de werklieden en werksters van minder dan 18 jaar.

Art. 30. En outre, l'employeur doit rembourser aux ouvriers et ouvrières bénéficiaires des indemnités citées aux articles 28 et 29, les frais d'abonnement relatifs aux transports publics réellement supportés par ceux-ci au prorata des journées non prestées pour cause de chômage.

Art. 30. Bovendien moet de werkgever aan de werklieden en werksters die in de artikelen 28 en 29 beoogde uitkeringen genieten de werkelijk door hen gedragen kosten van het abonnement met betrekking tot het openbaar vervoer naar rata van de om reden van werkloosheid niet gewerkte dagen, terugbetalen.

Art. 31. L'employeur paie aux ouvriers et ouvrières les indemnités visées aux articles 28 et 30 aux jours normaux de paie.

Art. 31. De werkgever betaalt de in de artikelen 28 en 30 beoogde uitkeringen aan de werklieden en werksters op de normale dagen van de uitbetaling van het loon.

La compensation de la perte du pécule de vacances visée à l'article 29 est due au moment des vacances principales respectivement de l'année 1999 et de l'année 2000 ou au moment où l'intéressé quitte l'entreprise. La compensation payée à ce moment a donc trait aux journées de chômage autre qu'économique des périodes allant respectivement du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 et du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

De vergoeding voor verlies aan vakantiegeld zoals bedoeld in artikel 29 is verschuldigd op het ogenblik van het nemen van het hoofdverlof respectievelijk van het jaar 1999 en van het jaar 2000 of op het ogenblik dat de betrokkene de onderneming verlaat. De vergoeding op dat ogenblik betaald, heeft dus betrekking op de dagen werkloosheid om andere dan economische redenen tijdens de periode respectievelijk van 1 april 1999 tot 31 maart 2000 en van 1 april 2000 tot 31 maart 2001.

Art. 32. Les ouvriers et ouvrières 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.

Art. 32. De werklieden en werksters die recht hebben op de uitkeringen moeten hun werk onmiddellijk hervatten wanneer de werkgever erom verzoekt, of bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn welke zij moeten naleven tegenover een andere werkgever indien zij gedurende de periode van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst voor werklieden zouden hebben gesloten.

Art. 33. Les ouvriers et ouvrières perdent le bénéfice des indemnités :

Art. 33. De werklieden en werksters verliezen hun aanspraak op de uitkeringen :

- 1° en cas de rupture du contrat de travail pendant la période de chômage;
- 2° en cas de remise du préavis de rupture du contrat de travail par l'ouvrier ou l'ouvrière avant la date de paiement des indemnités ou au solde des indemnités;
- 3° en cas de non-respect du délai de reprise de travail fixé à l'article 32;
- 4° en cas de grève ou de lock-out.

- 1° ingeval de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt verbroken gedurende de periode van werkloosheid;
- 2° ingeval de werkman of werkster de arbeidsovereenkomst voor werklieden opzegt vóór de betalingsdatum van de uitkeringen of het saldo van de uitkeringen;
- 3° ingeval de in artikel 32 vastgestelde termijn om het werk te hervatten niet wordt nageleefd;
- 4° in geval van werkstakingen of lock-out.

Art. 34. Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section IV peuvent être soumis, en vue d'être conciliés, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment.

Art. 34. 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 cementagglomeraten worden voorgelegd.

Art. 35. A l'exception des dispositions reprises aux articles 25, 28, 29 et 31, deuxième alinéa, les dispositions de cette section IV entrent en vigueur le 1er avril 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er avril 2001.

Art. 35. Met uitzondering van de bepalingen van de artikelen 25, 28, 29 en 31, tweede lid, treden de bepalingen van deze sectie IV in werking op 1 april 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 april 2001.

Les dispositions des articles 28 et 29 entrent en vigueur le 1er janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

De bepalingen van de artikelen 28 en 29 treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Section V.
Modalités d'octroi des indemnités de licenciement ou prime de fin de carrière

Sectie V.
Toekenningsmodaliteiten van de afdankingsuitkeringen of premie voor einde loopbaan

Art. 36. § 1er. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er peuvent prétendre à une indemnité de licenciement lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur, hormis pour motifs graves, pour autant qu'ils comptent au moins trois mois de service ininterrompu dans l'entreprise.

Art. 36. § 1. De in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters kunnen aanspraak maken op een afdankingsuitkering wanneer de arbeidsovereenkomst voor werklieden door de werkgever wordt verbroken, behalve wegens dringende redenen, voor zover zij minstens drie maand ononderbroken dienst hebben in de onderneming.

§ 2. La même indemnité est payée aux ouvriers et ouvrières pensionnés ou prépensionnés. Elle ne peut cependant pas être cumulée avec d'autres avantages semblables déjà octroyés par l'entreprise.

§ 2. Dezelfde uitkering wordt toegekend aan de op rust of op brugpensioen gestelde werklieden en werksters. Zij wordt nochtans niet gecumuleerd met bestaande gelijkaardige voordelen die reeds in de onderneming worden toegekend.

Art. 37. Les montants de l'indemnité unique et forfaitaire qui est payable lors de la remise du décompte final à l'ouvrier ou à l'ouvrière sont fixés comme suit :

Art. 37. De bedragen van de enige en forfaitaire uitkering welke wordt betaald bij het overhandigen van de eindafrekening aan de werkman of werkster worden als volgt vastgesteld :

Ancienneté de service - Dienstanciënniteit
-
3 mois et moins d'une année par mois preste
3 maand en minder dan 1 jaar per gepresteerde maand
1 année et moins de 2 années
1 jaar en minder dan 2 jaar
2 années et moins de 3 années
2 jaar en minder dan 3 jaar
3 années et moins de 4 années
3 jaar en minder dan 4 jaar
4 années et moins de 5 années
4 jaar en minder dan 5 jaar

Montant - Bedrag
-
250 F
3.000 F
3.550 F
4.100 F
4.650 F

5 années et moins de 6 années 5 jaar en minder dan 6 jaar	5.200 F
6 années et moins de 7 années 6 jaar en minder dan 7 jaar	5.750 F
7 années et moins de 8 années 7 jaar en minder dan 8 jaar	6.300 F
8 années et moins de 9 années 8 jaar en minder dan 9 jaar	6.850 F
9 années et moins de 10 années 9 jaar en minder dan 10 jaar	7.400 F
10 années et moins de 11 années 10 jaar en minder dan 11 jaar	7.950 F
11 années et moins de 12 années 11 jaar en minder dan 12 jaar	8.500 F
12 années et moins de 13 années 12 jaar en minder dan 13 jaar	9.050 F
13 années et moins de 14 années 13 jaar en minder dan 14 jaar	9.600 F
14 années et moins de 15 années 14 jaar en minder dan 15 jaar	10.150 F
15 années et moins de 16 années 15 jaar en minder dan 16 jaar	10.700 F
16 années et moins de 17 années 16 jaar en minder dan 17 jaar	11.250 F
17 années et moins de 18 années 17 jaar en minder dan 18 jaar	11.800 F
18 années et moins de 19 années 18 jaar en minder dan 19 jaar	12.350 F
19 années et moins de 20 années 19 jaar en minder dan 20 jaar	12.900 F
20 années et moins de 21 années 20 jaar en minder dan 21 jaar	13.450 F
21 années et moins de 22 années 21 jaar en minder dan 22 jaar	14.000 F
22 années et moins de 23 années 22 jaar en minder dan 23 jaar	14.550 F
23 années et moins de 24 années 23 jaar en minder dan 24 jaar	15.100 F
24 années et moins de 25 années 24 jaar en minder dan 25 jaar	15.650 F
25 années et plus 25 jaar en meer	16.200 F.

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

Art. 38. Les dispositions de cette section V entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

Section V.

Octroi d'une prime de fin d'année

Art. 39. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er} bénéficient, tant en 1999 qu'en 2000, d'une prime de fin d'année pour autant qu'ils soient inscrits au 15 décembre depuis au moins trois mois dans le registre du personnel. Cette prime doit être payée entre les 16 et 20 décembre.

Art. 40. La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimums visés à l'article 4, adaptés à l'indice des prix à la consommation conformément au chapitre IV de la section I et valables au 1^{er} décembre de l'année considérée, multipliée par le nombre d'heures travaillées par mois. Ce nombre est fixé conventionnellement à 173,33 heures dans le régime de la semaine de quarante heures, et à 164,66 heures dans le régime de trente-huit heures.

Art. 41. Le montant prévu à l'article 40 est augmenté d'une prime d'ancienneté de 50 F par année de service, pour les dix premières années de service et d'une prime de 150 F par an à partir de la onzième année de service.

Art. 42. Par dérogation aux dispositions de l'article 39, les ouvriers et ouvrières pensionnés ou prépensionnés dans le courant de chacune des années, les ouvriers et ouvrières qui quittent eux-mêmes de façon régulière l'entreprise, les ouvriers et ouvrières licenciés, hormis pour motifs graves, et les ayants droit des ouvriers et ouvrières décédés touchent une prime qui est cependant réduite proportionnellement comme prévu dans l'article 43.

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;

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

Art. 38. De bepalingen van deze sectie V treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Sectie VI.

Toekenning van een eindejaarspremie

Art. 39. De in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters genieten zowel in 1999 als in 2000 een eindejaarspremie, voor zover zij op 15 december sinds minstens drie maand in het personeelsregister ingeschreven zijn. Deze premie wordt uitbetaald tussen 16 en 20 december.

Art. 40. De eindejaarspremie is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de minimumuurlonen zoals bedoeld in artikel 4, aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens hoofdstuk IV van de sectie I en geldig op 1 december van het bewust jaar, vermenigvuldigd met het aantal per maand gewerkte uren. Dit aantal wordt conventioneel vastgesteld op 173,33 uren in het régime van veertig uur per week en op 164,66 uren in het régime van achtendertig uren.

Art. 41. Het bedrag voorzien in artikel 40 wordt verhoogd met een anciënniteitspremie van 50 F per jaar dienst voor de eerste tien jaar dienst en met een anciënniteitpremie van 150 F per jaar vanaf het elfde jaar dienst in de onderneming.

Art. 42. In afwijking van de bepalingen van artikel 39 ontvangen de in de loop van beide jaren gepensioneerde of op brugpensioen gestelde werklieden en werksters, de werklieden en werksters die zelf de onderneming op regelmatige wijze verlaten, de ontslagen werklieden en werksters, behalve wegens dringende reden, en de rechthebbenden van de overleden werklieden en werksters een premie welke echter wordt verlaagd in verhouding tot hetgeen bepaald is in artikel 43.

Hun anciënniteit wordt als volgt berekend :

wanneer de arbeidsovereenkomst voor werklieden eindigt vóór 16 juni wordt er rekening gehouden met de anciënniteit welke zij op 16 december van het vorig jaar hadden;

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.

Art. 43. En dérogation aux dispositions de l'article 39, 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 :

La prime de fin d'année, fixée selon l'article 40, est multipliée par une fraction dont le dénominateur est 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 année;
- 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 partiel jusqu'à concurrence de soixante-cinq jours au maximum. Le nombre est porté à cent pour les entreprises qui ont recours à la dérogation de la durée maximum de chômage prévue dans l'article 51, §1 de la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail

Art. 44. 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 :

wanneer de arbeidsovereenkomst voor werklie-den een einde **neemt** vanaf **16 juni** en **later** wordt er rekening gehouden met de anciënniteit **welke** zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen.

Art. 43. In **afwijking** van de bepalingen van **artikel 39**, wordt de eindejaarspremie aangepast in verhouding **tot de werkelijk** gepresteerde dagen in de **loop** van het **refer tiedienstjaar**. Onder refer tiedienstjaar wordt verstaan de période begrepen tussen 1 december van het vorige kalenderjaar en 30 november van het betrokken jaar.

De berekening wordt **als volgt** doorgevoerd :

De volgens **artikel 40** vastgestelde eindejaarspremie wordt **vermenigvuldigd** met een verhouding **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 arbeids-ongeval;
- de dagen verlet omwille van een beroeps-ziekte;
- de dagen verlet omwille van ziekte **tot** een beloop van maximum vijftien dagen;
- de dagen verlet omwille van gedeeltelijke werkloosheid **tot** een beloop van maximum vijftien dagen. Deze worden op honderd gebracht voor de **ondernemingen** die **afwijken** van de maximumduur van de werkloosheid **voorzien** in artikel 51, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 44. De langdurige zieken behouden hun recht op eindejaarspremie slechts gedurende een période die afhankelijk is van de anciënniteit in de onderneming, volgens volgende **tabel** :

- 1 an de service : 12 mois
- 2 ans de service : 13 mois
- 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 de service et plus : 30 mois.

Sont considérés comme malades de longue durée, les ouvriers et ouvrières entrés dans leur 7e mois d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour ces ouvriers et ouvrières, la période qui se situe entre le 65e 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.

Art. 45. Les dispositions de cette section VI entrent en vigueur le 1er janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

Section VII.

Annonce obligatoire des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérim

Art. 46. Hormis les dispositions légales ou conventionnelles imposant d'autres obligations (par exemple accord préalable), les entreprises embauchant des travailleurs sous contrats à durées déterminées 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".

- 1 jaar dienst : 12 maanden
- 2 jaar dienst : 13 maanden
- 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 zieken van lange duur de werklieden en werksters die de 7e maand ononderbroken afwezigheid om reden van ziekte ingegaan zijn.

Voor deze werklieden en werksters wordt de periode die ligt tussen de 65e dag en het begin van de zevende maand ziekte gelijkgesteld met 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.

Art. 45. De bepalingen van deze sectie VI treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Sectie VII.

Meldingsplicht van contracten voor bepaalde duur en contracten van uitzendarbeid

Art. 46. Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (bv. voorafgaande toestemming) moeten de ondernemingen die werklieden aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendkrachten voorafgaandelijk de ondernemingsraad, 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 interimcontract een overeenkomst van onbepaalde duur met de "gebruiker".

Art. 47. Dans le cas d'occupation d'ouvriers et ouvrières sous les contrats précités, les entreprises sont tenues d'appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaires et ce sans préjudice des dispositions légales concernant les contrats dont question.

Art. 48. Une succession de contrat à durée déterminée au sein d'une même entreprise donne aux travailleurs concernés droit aux avantages émanant d'une ancienneté, cumulée dans l'entreprise.

Art. 49. Les dispositions de cette section VII entrent en vigueur le 1er janvier 1999 et cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

Section VIII.
Promotion de l'emploi des jeunes

Art. 50. Les jeunes chômeurs complets de 18 à 21 ans inclus, qui sont mis au travail pour la première fois dans une entreprise, peuvent être rémunérés pendant un an maximum à 90 p.c. du salaire horaire correspondant à leur qualification professionnelle.

Art. 51. Les dispositions de la section VIII entrent en vigueur au 1er janvier 1999 et cessent de produire leurs effets au 1er janvier 2001.

Art. 47. In geval van tewerkstelling van werklie-den en werksters onder voormelde contracten dienen de ondernemingen de 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.

Art. 48. **Opeenvolging** van contracten voor bepaalde duur in éénzelfde onderneming geeft recht aan de werknemers op de voordelen **voortspruitend** uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

Art. 49. De bepalingen van deze sectie VII gaan in op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Sectie VIII.
Bevordering van de tewerkstelling van jongeren

Art. 50. De jongeren van 18 tot en met 21 jaar die volledig werkloos zijn en voor de eerste maal in een onderneming worden tewerkgesteld kunnen gedurende maximum één jaar vergoed worden aan 90 pct. van het met de beroeps-kwalificatie overeenstemmend uurloon

Art. 51. De bepalingen van sectie VIII treden in werking op 1 januari 1999 en houden op van kracht te zijn op 1 januari 2001.