

Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment

Convention collective de travail du 12/5/2003

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment.

Section I. - Salaires et conditions de travail

CHAPITRE 2. CLASSIFICATION DES OUVRIE(È)R(E)S ET OUVRIERES

Article 2. - Les ouvrie(è)r(e)s sont répartis en cinq catégories :

1. Manœuvres

Les ouvrie(è)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(è)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(è)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, au nettoyage des locaux et des cours, les convoyeurs de camions, etc.

Paritair subcomité voor de cementagglomeraten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12/5/2003

DE ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

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 cementagglomeraten ressorteren.

Sectie I. - Lonen en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK 2. INDELING VAN DE ARBEID(ST)ERS

Artikel 2. - De arbeid(st)ers worden in vijf categorieën ingedeeld :

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, aan het reinigen van de lokalen en de binnenplaatsen, de begeleiders van

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTREERV

23 -05- 2003

30-10-2003

68225 16/106-02

NR.

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

Le nombre d'ouvrie(è)r(e)s et d'ouvrières qu'une entreprise peut rémunérer au salaire de la catégorie "manœuvre" 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 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", "lifttrucks", grues, pelles automatiques, ponts roulants; les chauffeurs de camions, etc.

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 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.

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 (trap treden, vensterbanken, enz...), voor het werk aan de zogenaamde automatische persen en aan de slijp- en polijsttoestellen zonder deze te besturen voor het stoppen, het sorteren en het nazien van de producten, voor zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelingstoestellen zoals "clarks", "lifttrucks", kranen, automatische schoppen, rolbruggen; de vrachtwagenbestuurders, enz...

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 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.

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.

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.

3. Geoefenden van eerste catégorie

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

4. Vaklieden van tweede catégorie

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, cementbezetter, mécaniciens, enz...

De helpers van de arbeid(st)ers van deze catégorie worden opgenomen in één van de vorige drie categorieën, naargelang het werk dat zij verrichten.

5. Vaklieden van eerste catégorie

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

Article 3. - Les ouvrie(è)r(e)s mineurs d'âge peuvent appartenir à toutes les catégories.

CHAPITRE 3 - FIXATION DES SALAIRES

3.1. Salaires horaires

Article 4. - A partir du 1^{er} janvier 2003, les salaires horaires minimums 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 :

Manœuvres		11,0610€
Spécialisés	2e cat.	11,1415 €
	1e cat.	11,2853 €
Hommes de métier	2e cat.	11,5468 €
	1e cat.	11,9199 €

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 0,1116€ au 1er janvier 2004.

Sans préjudice de l'application des barèmes minimaux, l'augmentation salariale définie dans le paragraphe précédent n'est pas d'application pour les ouvrie(è)r(e)s qui ont perçu au niveau d'entreprise des augmentations salariales effectives et/ou d'autres avantages de valeur égale ou supérieure à l'augmentation salariale susmentionnée.

Ces augmentations et/ou avantages équivalents quels qu'ils soient doivent être repris dans la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, qui doit être déposée au plus tard le 30 septembre 2003 auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail.

Article 5. - Le salaire horaire minimum des ouvrie(è)r(e)s 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 :

Artikel 3. - De minderjarige arbeid(st)ers kunnen tot alle categorieën behoren

HOOFDSTUK 3. VASTSTELLING VAN DE LONEN

3.1. Uurlonen

Artikel 4. - Vanaf 1 januari 2003 worden de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers, naargelang de categorie waartoe zij behoren en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, als volgt vastgesteld :

Hulparbeid(st)ers		11,0610€
Geoefenden	2e kat.	11,1415 €
	1e kat.	11,2853 €
Vaklieden	2e kat.	11,5468 €
	1e kat.	11,9199 €

Alle uurlonen, zowel de sectorale minima als de werkelijk betaalde lonen, worden, ongeacht de indexaanpassingen, op 1 januari 2004 met 0,1116€ verhoogd.

Onverminderd de toepassing op de minimum loonschalen, is de loonsverhoging bepaald in de vorige paragraaf niet van toepassing voor de arbeid(st)ers die op bedrijfsniveau, effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen toegekend kregen die ten minste gelijkwaardig zijn aan de hierboven vermelde loonsverhoging.

Deze gelijkwaardige verhogingen en/of voordelen van welke aard ook, dienen te worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op bedrijfsniveau, die ten laatste op 30 september 2003 dient te worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Artikel 5. - Het minimumuurloon van de minderjarige arbeid(st)ers wordt berekend op grond van de volgende percentages van het minimumuurloon van de werkmán en werkster van dezelfde categorie :

16 ans	75%
16 ans et demi	80 %
17 ans	85 %
17 ans et demi	90%
18 ans	100 %

• 16 jaar	75 %
• 16 en een halfjaar	80 %
• 17 jaar	85 %
• 17 en een halfjaar	90 %
• 18 jaar	100 %

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

Article 6. - 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.

Article 7. - Les ouvrie(è)r(e)s 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 ouvrie(è)r(e)s de 18 ans et plus qui exécutent le même travail.

Article 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 4. TRAVAIL EN EQUIPES ET HORAIRES DECALES

Article 9. - 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 à partir du 1 janvier 2003 fixée à :

- pour les équipes du matin et de l'après-midi 0,5640 €

Cette prime sera, indépendamment des changements dus aux variations de l'index, augmentée le 1^{er} janvier 2004 de 0,0058 €.

- pour l'équipe de nuit 1,7253 €

Cette prime sera, indépendamment des changements d'index, augmentée le 1^{er} janvier 2004 de 0,0176 €.

3.2 Stuk-, premie of rendementswerk

Artikel 6. - 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 effectiefbetaalde loon aan de werknemers en werksters van de categorie waartoe ze behoren.

Artikel 7. - De minderjarige arbeid(st)ers die stuk-, premie- of rendementswerk verrichten, ontvangen, indien zij evenveel produceren, hetzelfde loon als de arbeid(st)ers van 18 jaar en ouder die hetzelfde werk uitvoeren.

Artikel 8. - Het staat de werkgever vrij de productie te bepalen die met stuk-, premie- of rendementswerk niet mag worden overschreden.

HOOFDSTUK 4. PLOEGENARBEIDEN VERSCHOVEN UURROOSTERS

Artikel 9. - 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 januari 2003 :

- voor de ochtend- en namiddagploegen : 0,5640 €

Deze premie wordt, ongeacht indexaanpassingen, op 1 januari 2004 verhoogd met 0,0058 €.

- voor de nachtploeg : 1,7253 €

Deze premie wordt, ongeacht indexaanpassingen, op 1 januari 2004 verhoogd met 0,0176 €.

Article 10. - 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.

CHAPITRE 5. LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 11. - 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 ~~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 108,89.

Article 12. - L'indice de référence 111,07 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 108,89 est la limite inférieure et 113,29 est la limite supérieure. Chacune des tranches de stabilisation est obtenue en augmentant les chiffres de la tranche précédente de 2%.

Artikel 10. - 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.

HOOFDSTUK 5. KOPPELING VAN DE BEZOLDIGINGEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 11. - 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 indexcijfer van de consumptieprijzen en staan tegenover het referte-indexcijfer 108,89.

Artikel 12. - Het referte-indexcijfer 111,07 is de spil van de stabiliteitschijf waarvan 108,89 de laagste grens en 113,29 de hoogste grens is. Elke volgende stabilisatieschijf wordt bekomen door de cijfers van de voorgaande schijf te verhogen met 2%.

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
108,89	111,07	113,29
111,07	113,29	115,56
113,29	115,56	117,87
115,56	117,87	120,23
etc. /enz.	etc. /enz.	etc. /enz.

Les salaires et les primes augmentés de 2 % lorsque l'indice atteint ~~la limite inférieure~~ ou la limite supérieure de la tranche de stabilisation en vigueur.

Article 13. - 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.

Au cas où il y aurait pas d'indexation dans la période comprise entre le 1^{er} mai 2003 et le 31 décembre 2004, une indexation de 2% sera appliquée anticipativement au 1^{er} décembre 2004. Cette indexation anticipée remplacera l'indexation qui serait normalement appliquée selon les règles en vigueur pour l'indexation des salaires. Dans ce cas, l'indexation anticipée qui serait effectivement octroyée en 2005, ne serait pas déduite de la marge de négociation pour la convention de 2005-2006.

CHAPITRE 6. DIFFERENDS

Article 14 - 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 pour les agglomérés à base de ciment.

De lonen en premies worden verhoogd met 2 % wanneer het indexcijfer de hoogste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt.

Artikel 13. - 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.

Indien er geen indexering zou plaatsvinden tijdens de periode gaande van 1 mei 2003 tot 31 december 2004, wordt een voortijdige indexering van 2% toegepast op 1 december 2004. Deze voortijdige indexering zal opgeslorpt worden door de niet-toepassing van de volgende indexering, die normaal zou toegepast worden volgens de in voege zijnde regels betreffende de indexering van de lonen. In dit geval zal de vooruitgeschoven indexering die in feite zou toegekend worden in 2005, niet in mindering gebracht worden van de onderhandelingsmarge voor een overeenkomst van 2005-2006.

HOOFDSTUK 6. GESCHILLEN

Artikel 14. - Alle geschillen betreffende de bepalingen van deze sectie kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de Cementagglomeraten.

CHAPITRE 7. VALIDITE

Article 15 - Les dispositions de cette section produit ses effets le 1^{er} janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section II. - Sécurité 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 des agglomérés de ciment.

Article 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'ouvrie(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.

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

Article 18. - Les dispositions de cette section II produit ses effets le 1er janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

HOOFDSTUK 7. GELDIGHEID

Artikel 15. - De bepalingen van deze sectie hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

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 Cementagglomeraten op te vangen.

Artikel 16. - 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 (régionale 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.

Artikel 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, meer bepaald de artikelen 10,3° en 19.

Artikel 18. - De bepalingen van deze sectie II hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Section III. - Indemnités de frais de déplacement, de logement et de repas au cas de travail en un lieu non habituel

Article 19. - 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 0,0186 € 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 20. - 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 journellement chez eux, l'employeur est tenu de leur fournir un logement et une nourriture convenables.

Article 21. - L'employeur peut se soustraire à cette obligation moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 26,13 €.

Article 22. - Ce montant 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.

Article 23. - Les dispositions de cette section III produit ses effets le 1er janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section IV. - Conditions d'octroi des indemnités de sécurité d'existence

Article 24. - 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 l'entreprise.

Sectie III. - Vergoeding van de kosten voor verplaatsing, huisvesting en maaltijden bij tewerkstelling op een ongewone plaats

Artikel 19. - 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 0,0186 € per afgelegde kilometer. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstiger maatregelen bestaan, blijven die behouden.

Artikel 20. - 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 21. - De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van 26,13 € per werkdag.

Artikel 22. - Dit bedrag wordt aan het indexcijfer aangepast, in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de aanpassing van de lonen en premies aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 23. - De bepalingen van deze sectie III hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Sectie IV. - Toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen voor bestaanszekerheid

Artikel 24. - De arbeid(st)ers kunnen 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.

Article 25. - Les ouvrie(è)r(e)s ont droit à un maximum de soixante-cinq indemnités pendant la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004. Ils bénéficient d'un second crédit de soixante-cinq indemnités pendant la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005.

Le nombre d'indemnités est porté à cent 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 26. - Toutefois, les ouvrie(è)r(e)s comptant moins d'un an d'ancienneté respectivement au 1^{er} avril 2003 et au 1^{er} avril 2004 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.

Article 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.

Article 28. - Le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé à 7,1710 €.

Article 29. - 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 5,8075 €.

Article 30. - 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 31 - L'employeur paie aux ouvrie(è)r(e)s les indemnités aux jours normaux de paie.

Artikel 25. - De arbeid(st)ers hebben recht op maximum vijfenzestig uitkeringen gedurende de periode van 1 april 2003 tot 31 maart 2004. Een tweede krediet van vijfenzestig uitkeringen is voorzien van 1 april 2004 tot 31 maart 2005.

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.

Artikel 26. - Nochtans, hebben de arbeid(st)ers met minder dan één jaar anciënniteit respectievelijk op 1 april 2003 en op 1 april 2004 slechts recht op vijf uitkeringen per volledige of begonnen maand op datum van de in werkloosheidsstelling te rekenen vanaf de datum van indienstreding.

Artikel 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.

Artikel 28. - Het bedrag van de dagelijkse uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 7,1710 €.

Artikel 29. - Wanneer de dagen tijdelijke werkloosheid niet voortspuiten 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 5,8075 €.

Artikel 30. - 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 31. - De werkgever betaalt de uitkeringen op de normale dagen van de uitbetaling van het loon.

Article 32. - 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 autre employeur dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail durant la période de chômage.

Article 33. - Les ouvrie(è)r(e)s perdent le bénéfice des indemnités en cas de :

- 1° rupture de contrat de travail pendant la période de chômage;
- 2° 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;
- 3° non-respect du délai de reprise de travail fixé à l'art. 32;
- 4° grève ou de lock-out.

Article 34. - 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 pour les agglomérés à base de ciment.

Article 35 - Les dispositions de cette section produit ses effets le 1er avril 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 mars 2005.

Section V. L'octroi d'une indemnité de licenciement ou d'une prime de fin de carrière

CHAPITRE 1. INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Article 36. - 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 37. - 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 :

Artikel 32. - 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 opzegtermijn die zij moeten naleven tegenover een andere werkgever, indien zij gedurende de periode van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst voor werklieden hebben gesloten.

Artikel 33. - De arbeid(st)ers verliezen hun recht op bestaanszekerheid in geval :

- 1° de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de periode van werkloosheid;
- 2° de arbeid(st)er de arbeidsovereenkomst opzegt vóór de betalingsdatum van de uitkeringen of van het saldo van de uitkeringen;
- 3° de termijn om het werk te hervatten niet wordt nageleefd;
- 4° van staking of lock-out.

Artikel 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.

Artikel 35. - De bepalingen van deze sectie hebben uitwerking met ingang van 1 april 2003 en treden buiten werking op 31 maart 2005.

Sectie V. - Toekenning van een afdankingsuitkering of een eindloopbaanpremie

HOOFDSTUK I. AFDANKINGSUITKERING

Artikel 36.- 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 37. - De bedragen van de afdankingsuitkering die wordt betaald bij de eindafrekening zijn de volgende :

3 mois et moins d'une année mois preste €	6,1973 par
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 €
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.

CHAPITRE 2. PRIME DE FIN DE CARRIERE

Article 38. - Les ouvrie(è)r(e)s à leur pension ou prépension pour, peuvent prétendre à une prime de fin de carrière pour autant qu'ils comptent au moins trois mois de service ininterrompu dans l'entreprise et pour autant qu'ils ne sont pas licenciés pour motifs graves.

La prime de fin de carrière de 24,7894 € par année d'ancienneté. Le minimum de cette prime sera toujours 74,37 €.

Article 39. - L'ouvrie(è)re qui a droit à cette prime de fin de carrière, n'aura pas droit à l'indemnité de licenciement.

• 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 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.

HOOFDSTUK 2. EINDELOOPBAANPREMIE

Artikel 38. - De arbeid(st)ers die met brugpensioen of op pensioen gaan, hebben recht op een eindeloopbaanpremie voor zover zij minstens 3 maanden ononderbroken dienst hebben in de onderneming en niet ontslagen zijn om dringende redenen.

De eindeloopbaanpremie bedraagt 24,7894 € per anciënniteitjaar. Het minimum van deze eindeloopbaanpremie is 74,37 €.

Artikel 39. - Wie recht heeft op deze eindeloopbaanpremie, ontvangt geen afdankinguitkering.

Article 40. - Les dispositions de cette section V produit ses effets le 1er janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section VI – Octroi d'une prime de fin d'année

Article 41. - Les ouvrie(è)r(e)s ont droit, tant en 2003 qu'en 2004 à une prime de fin d'année pour autant qu'ils soient inscrits le 15 décembre depuis au moins trois mois au registre du personnel. Cette prime doit être payée entre les 16 et 20 décembre.

Article 42. - La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimaux valables au 1er 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 40 heures, et à 164,66 heures dans le régime de la semaine de 38 heures.

Article 43. - 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 44. - 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 régulière ;
- 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 juin, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils avaient au 16 décembre de l'année précédente;
- si le contrat de travail prend fin à partir du 16 juin et au-delà il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils auraient eue au 16 décembre de la même année si leur contrat de travail n'avait pas pris fin

Artikel 40 - De bepalingen van deze sectie V hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Sectie VI - Toekenning van een eindejaarspremie

Artikel 41. - De arbeid(st)ers hebben, zowel in 2003 als in 2004, recht op een eindejaarspremie voor zover zij op 15 december sinds drie maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister. Deze premie wordt uitbetaald tussen 16 en 20 december.

Artikel 42. - De eindejaarspremie is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de sectorale minimumuurlonen geldig op 1 december van het bewuste jaar, vermenigvuldigd met het aantal per maand gewerkte uren. Dit aantal wordt conventioneel vastgesteld op 173,33 uren in het régime van de 40-urenweek en op 164,66 uren in het régime van 38-urenweek.

Artikel 43. - 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 44. - Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata :

- bruggepensioneerde of gepensioneerde arbeid(st)ers;
- arbeid(st)ers die zelfde onderneming op regelmatige 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 anciënniteit die zij op 16 december van het vorig jaar hadden;
- wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt vanaf 16 juni en later, wordt er rekening gehouden met de anciënniteit die zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen;

Article 45. - 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 prestes.

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 de soixante-cinq jours au maximum; le nombre est porté à cent pour les sociétés qui dérogent de l'article 51 par. 1 de la loi sur les contrats de travail.

Article 46. - Les malades de longue durée ne maintiennent leur droit à la prime de fin d'année que pendant une période qui est fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon le tableau qui suit :

- 1 an de service : 12 mois
- 2 ans de service 13 mois
- 3 ans de service 14 mois
- 4 ans de service 15 mois
- 5 ans de service 18 mois
- 6 ans de service 19 mois
- 7 ans de service 20 mois
- 8 ans de service 21 mois

Artikel 45 - Hun 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 vijftien dagen. Deze worden uitgebreid tot **honderd** dagen voor **ondernemingen** die **afwijken** van de **wettelijke** maximumduur van de werkloosheid voorzien in **artikel 51 par. 1** van de arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 46. - 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 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 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(è)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.

Article 47. - Les dispositions de cette section VI produit ses effets le 1er janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section VII - Annonce obligatoire des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérimaires

Article 48. - 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.

- 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 période 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.

Artikel 47. - De bepalingen van deze sectie VI hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Sectie VII – Meldingsplicht van contracten voor bepaalde duur en contracten van uitzendarbeid

Artikel 48. - 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".

Article 49. - Dans le cas d'occupation d'ouvriers(ères) 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 nonobstant les dispositions légales concernant les contrats dont question.

Article 50. - 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.

Article 51. - Les dispositions de cette section VII produit ses effets le 1er janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section VIII - Promotion de l'emploi des jeunes

Article 52. - 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 % du salaire horaire correspondant à leur qualification professionnelle.

Article 53. - Les dispositions de la Section VIII produit ses effets le 1^{er} janvier 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Section IX - Jour de carence

Article 54. - l'employeur payera pendant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004 un jour de carence dans le salaire hebdomadaire garanti.

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

Section X - Crédit-temps

Article 55. - Le système du crédit-temps (CCT 77 bis et ter du Conseil national du travail) est d'application dans le secteur.

Artikel 49. - In geval van tewerkstelling van arbeid(st)ers 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.

Artikel 50. - Opeenvolging van contracten voor bepaalde duur in éénzelfde onderneming geeft recht aan de arbeid(st)ers op de voorwaarden voortvloeiend uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

Artikel 51. - De bepalingen van deze sectie VII hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking met ingang van op 31 december 2004.

Sectie VIII - Bevordering van de tewerkstelling van jongeren

Artikel 52. - 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 % van het met de beroepskwalificatie overeenstemmend uurloon.

Artikel 53. - De bepalingen van sectie VIII hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Sectie IX - Carenzdag

Artikel 54. - De werkgever zal in de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004, één carenzdag van het gewaarborgd weekloon betalen.

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

Sectie X - Tijdskrediet

Artikel 55. - Het stelsel van het tijdskrediet (CAO 77 bis en ter van de Nationale Arbeidsraad) is van toepassing in de sector.

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 56. - 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.

Article 57. - 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.

Article 58. - Les dispositions de cette section X produit ses effets le 1er avril 2003 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Art.59. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004, à l'exception de la section IV qui produit ses effets le 1er avril 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2005 et de la section X qui produit ses effets le 1er avril 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004

De arbeid(st)er die ervan genieten kunnen ook gebruik maken van de aanmoedigingspremies toegekend door de gewesten en/ofde gemeenschappen.

Artikel 56. - De werkgever zal de vakbondsafvaardiging raadplegen in geval van niet-vervanging van een arbeid(st)er die van het stelsel gebruik maakt.

Artikel 57. - 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.

Artikel 58. - De bepalingen van deze sectie hebben uitwerking met ingang van 1 april 2003 en treden buiten werking op 31 december 2004.

Art.59. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treedt buiten werking op 31 december 2004 met uitzondering van sectie IV die uitwerking heeft met ingang van 1 april 2003 en buiten werking treedt op 31 maart 2005 en sectie X die uitwerking heeft met ingang van 1 april 2003 en buiten werking treedt op 31 december 2004