

NEERLEGGING-DEPOT REGISTR.-ENREGIS-

18-10-2005

27-06-2006

802016/113.02

7

**Paritair Subcomité voor de ondernemingen
voor ceramiekbekleding en vloertegels**

**Sous-commission paritaire des entreprises de
carreaux céramiques de revêtement et de pave-
ment**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2005

Convention collective de travail du 29 juin 2005

Loons- en arbeidsvoorwaarden (Overeenkomst
geregistreerd op onder het nummer
69341/CO/113.02)

Conditions de rémunération et de travail (Conven-
tion enregistrée le sous le numéro
/CO/113.02)

AFDELING I. Wettelijk kader

DIVISION Ière. Cadre légal

De bepalingen van deze collectieve arbeidsover-
eenkomst in afdeling I zijn gesloten bij toepassing
van de inhoud van de wet van 3 juli 2005 houdende
diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

Les dispositions de la présente convention collec-
tive de travail contenues dans la division Ière sont
conclues en application du contenu de la loi du 3
juillet 2005 portant des dispositions diverses relati-
ves à la concertation sociale.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is
van toepassing op de werkgevers en op de werklie-
den en werksters van de **ondernemingen** die ressort-
teren onder het Paritair Subcomité voor de onder-
nemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels
(P.S.C. 113/02).

Article 1er. La présente convention collective de
travail s'applique aux employeurs et aux ou-
vriers et ouvrières des entreprises ressortissant à
la Sous-commission paritaire des entreprises de
carreaux céramiques de revêtement et de pave-
ment (S.C.P. 113/02).

HOOFDSTUK II.

Risicogroepen - Aanwending van de 0,10 pct. in 2005 en 0,10 pct. in 2006

Art. 2. De partijen komen overeen om in 2005 een percentage van 0,10 pct. van de loonsom aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan te wenden ten behoeve van het "Fonds voor bestaanszekerheid van het ceramiekbedrijf".

Dit bedrag blijft vastgesteld op 0,10 pct. in 2006.

Een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst is terzake gesloten.

HOOFDSTUK III. *Arbeid en gezin*

Art. 3. Het recht op tijdskrediet wordt aan 5 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend.

Vanaf 1 januari 2005, wordt inzake tijdskrediet verwezen naar de bepalingen van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg en zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter, van toepassing zijn.

CHAPITRE II.

Groupes à risque - Affectation des 0,10 p.c. en 2005 et 0,10 p.c. en 2006

Art. 2. Les parties conviennent d'affecter en 2005, 0,10 p.c. de la masse salariale à l'Office national de sécurité sociale au profit du "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie céramique".

Ce montant reste fixé à 0,10 p.c. en 2006.

Une convention collective de travail séparée est conclue à cet effet.

CHAPITRE III. *Travail et famille*

Art. 3. Le droit au crédit-temps est accordé à 5 p.c. des travailleurs de l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2005, il est fait référence pour le crédit-temps aux dispositions de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale et il y aura application de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, parue au Moniteur belge du 5 mars 2002, modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002.

Indien de in artikel 2 bedoelde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegenarbeid of in cycli in een over 5 of meer dagen gespreid arbeidstelsel zal het paritair subcomité bij collectieve arbeidsovereenkomst de regels en organisatiewijzen van het recht op een loopbaanvermindering ter hoogte van een dag per week of gelijkwaardig bepalen.

Dit stelsel van tijdscrediet kan toegepast worden voor ploegenarbeiders mits een ondernemingsakkoord houdende de wijzen van innerlijke en geëigende toepassing ervan..

HOOFDSTUK IV. *Brugpensioen*

Art. 4. §1. Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 en van de inhoud van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992), maakt het stelsel het voor een oudere werknemer (ten minste 60 jaar) mogelijk om een vervroegde uittreding te genieten.

Door deze overeenkomst wordt de leeftijd onder de 60 jaar teruggebracht tot 58 jaar door naleving van de wettelijke bepalingen terzake.

- de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben uiterlijk bij het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan vervuld hebben van 25 jaar op het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail en équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la sous-commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Ce système de crédit-temps peut être accepté pour les travailleurs postés moyennant une convention collective de travail d'entreprise fixant les modalités d'application interne et propre à celle-ci.

CHAPITRE IV. *Prépension*

Art. 4. §1. Sur base de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 et du contenu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (Moniteur belge du 11 décembre 1992), le régime permet à un travailleur âgé (60 ans au moins) de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Par cette convention, l'âge inférieur à 60 ans est ramené à 58 ans en respectant les dispositions légales en la matière.

- avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin de la convention collective de travail;
- avoir accompli une carrière professionnelle de 25 ans à la fin de la convention collective de travail.

Op deze regel zijn er uitzonderingen.

Cette règle comporte des exceptions.

§2. De leeftijd van 56 jaar wordt aan twee voorwaarden onderworpen :

§2. L'âge de 56 ans est soumis à deux conditions :

De ontslagen werknemer moet de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en hij moet 33 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende en 20 jaar bewijzen in een stelsel van nachtarbeid.

Le travailleur licencié doit avoir atteint l'âge de 56 ans au cours de la durée de validité de la présente convention et de pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié et prouver 20 ans dans un régime de travail de nuit.

Dit recht moet echter aanvaard en in de praktijk gebracht worden in al zijn toepassingsmodaliteiten door een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst.

Ce droit doit cependant être accepté et concrétisé dans toutes ses modalités d'application par une convention collective de travail d'entreprise.

Overgang van tijdscrediet of vermindering van de arbeidsprestaties (+ 50 jaar) naar brugpensioen

Passage du crédit temps ou la réduction des prestations de travail (+50 ans) à la prépension

§1. Vanaf 1 januari 2005, wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na halftijds tijdscrediet en 4/5de loopbaanvermindering in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider geen tijdscrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

§1. A partir du 1^{er} janvier 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après un crédit temps à mi-temps et une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas pris le crédit temps ou la diminution de carrière.

§2. Vanaf 1 januari 2006 wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis vanaf de leeftijd van 50 jaar naar een halftijdse of een 4/5de tewerkstelling berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2006, l'indemnité complémentaire de prépension après une réduction des prestations de travail à partir de l'âge de 50 ans vers un travail à mi-temps ou à 4/5 dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations de travail.

AFDEILNG II.

*Actualisering van de sectorale arbeidsvoorwaarden*HOOFDSTUK V. *Toepassingsgebied*

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de onder-nemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels.

HOOFDSTUK VI. *Indeling van de taken*

Art. 6. De taken van de in artikel 1 bedoelde werklie-den en werksters worden ingedeeld in vijf categorieën voor het personeel van de fabricatie en de verschillen-de diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

Deze categorieën worden bepaald door de volgende algemene criteria :

A. Fabricatie en verschillende diensten

DIVISION II.

*Actualisation des conditions sectorielles de travail*CHAPITRE V. *Champ d'application*

Art. 5. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des en-treprises ressortissant à la Sous-commission pari-taire des entreprises de carreaux céramiques de re-vêtement et de pavement.

CHAPITRE VI. *Classification des tâches*

Art. 6. Les tâches des ouvriers et ouvrières visées à l'article 1er, sont rangées en cinq catégories pour le personnel de fabrication et des services divers et en trois catégories pour le personnel qualifié d'entretien.

Ces catégories sont définies par les critères géné-raux ci-après :

A. Fabrication et services divers

Categorie 1 :

Leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamelijk werk.

Categorie 2 :

a) leertijd van drie tot zes maanden - licht lichamelijk werk - of

b) leertijd van minder dan drie maanden - normaal lichamelijk werk.

Categorie 3 :

a) opleiding van minder dan drie maanden - zwaar lichamelijk werk - of

b) opleiding van drie tot zes maanden - normaal lichamelijk werk - of

c) opleiding van meer dan zes maanden - licht lichamelijk werk.

Categorie 4 :

a) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamelijk werk - of

Catégorie 1ère :

Apprentissage inférieur à trois mois - travail physique léger.

Catégorie 2 :

a) apprentissage de trois mois à six mois - travail physique léger - ou

b) apprentissage de moins de trois mois - travail physique moyen.

Catégorie 3 :

a) formation de moins de trois mois - travail physique lourd - ou

b) formation de trois à six mois - travail physique moyen - ou

c) formation supérieure à six mois - travail physique léger.

Catégorie 4 :

a) formation supérieure à six mois - travail physique moyen - ou

b) opleiding van drie tot zes maanden - zwaar lichamelijk werk.

b) formation de trois à six mois - travail physique lourd.

Categorie 5 :

Catégorie 5 :

a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamelijk werk - of

a) formation supérieure à six mois - travail physique lourd - ou

b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

b) travaux de métier pour lesquels il faut avoir accompli la période requise d'apprentissage.

B. Onderhoud

B. Entretien

Categorie 1 : halfgeschoolde onderhoudswerkman of -werkster

Catégorie 1 ère : ouvrier ou ouvrière semi-qualifié d'entretien

Werkman of werkster met een zekere praktische ervaring en met voldoende kennis om eenvoudige of gespecialiseerde taken uit te voeren.

Ouvrier ou ouvrière possédant une certaine expérience pratique et des connaissances suffisantes pour l'exécution de travaux simples ou spécialisés.

Categorie 2 : geschoolde onderhoudswerkman of -werkster

Catégorie 2 : ouvrier ou ouvrière qualifié

Werkman of werkster met een algemene en technische opleiding welke overeenstemt met het programma van de dagvakscholen met volledig leerplan en aangevuld met een leertijd in het bedrijf. Zij zijn houder van een eindexamen van technische beroepsstudies A4, A3 of B2 of hebben een opleidingsniveau verworven dat vergelijkbaar is met dat van voormelde studies.

Ouvrier ou ouvrière ayant une formation générale et technique correspondant au programme des écoles professionnelles de jour de plein exercice et complétée par un apprentissage à l'usine. Ils sont porteurs d'un diplôme de fin d'études professionnelles techniques A4, A3 ou B2 ou ont acquis un degré de formation comparable à celui que donnent les études précitées.

Categorie 3 : bijzonder geschoolde onderhouds-
werkman of -werkster

Werkman of werkster die bekwaam zijn om zeer moeilijke taken, zeer gevarieerde en eventueel heel nieuwe opdrachten volgens plannen, schetsen of onderrichtingen alleen uit te voeren.

De perfecte uitvoering van deze taken vereist een grondige kennis van het vak die ten minste overeenstemt met de technische beroepsstudies van het niveau A3 of B2, aangevuld door een beroepservaring van verschillende jaren.

HOOFDSTUK VII. *Minimumlonen*

Art. 7. De minimumuurlonen van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder worden vanaf 1 februari 2005, in een arbeidstijdregeling van zesendertig uur per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 114,41, spil van de stabilisatieschijf 112,17 tot 116,70:

a) fabricatie en verschillende diensten :

	EUR
	-
Categorie 1	9,2302
Categorie 2	9,2302
Categorie 3	9,3708 tot 9,6016
Categorie 4	9,6476 tot 9,8791
Categorie 5	10,0197 tot 10,2503

Catégorie 3 : ouvrier ou ouvrière hautement qualifié d'entretien

Ouvrier ou ouvrière capable d'exécuter seuls d'après plans, croquis ou instructions, les travaux les plus difficiles, des tâches très variées et éventuellement toutes nouvelles.

L'exécution parfaite de ces travaux exige une connaissance approfondie du métier correspondant, au minimum, aux études professionnelles techniques du niveau A3 ou B2, complétées par une pratique de plusieurs années de métier.

CHAPITRE VII. *Salaires minimums*

Art. 7. Les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans et plus sont les suivants, au 1er février 2005, dans un régime de travail de trente-six heures par semaine, à l'indice 114,41, pivot de la tranche de stabilisation 112,17 à 116,70:

a) fabrication et services divers :

	EUR
	-
Catégorie 1	9,2302
Catégorie 2	9,2302
Catégorie 3	9,3708 à 9,6016
Catégorie 4	9,6476 à 9,8791
Catégorie 5	10,0197 à 10,2503

b) onderhoud :

	EUR
	-
Categorie 1	11,1384
Categorie 2	11,8929
Categorie 3	12,4250

Bij hun indiensttreding mogen de werklieden en werksters, aangeworven voor ongeschoolde arbeid, worden betaald op basis van 95 pct. van de 1 ste categorie per uur in een arbeidstijdregeling van zesendertig uur per week. Deze regeling geldt gedurende de proeftijd.

De minimumuurlonen van de werklieden worden op 1 oktober 2005 met 0,10 EUR verhoogd.

De minimumuurlonen van de werklieden worden op 1 oktober 2006 met 0,10 EUR verhoogd.

Deze minimumuurlonen moeten staan tegenover het indexcijfer 114,41, spil van de stabilisatieschijf 112,17 tot 116,70.

Art. 8. De jongere werklieden en werksters, die een als identiek erkende bekwaamheid en rendement hebben als deze van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder van dezelfde beroepencategorie, genieten het loon van de meerderjarige werklieden en werksters van deze categorie.

b) entretien :

	EUR
	-
Catégorie 1	11,1384
Catégorie 2	11,8929
Catégorie 3	12,4250

A l'embauche, les ouvriers et ouvrières engagés pour un travail non qualifié peuvent être rémunérés sur base de 95 p.c. de l'heure de la catégorie 1 dans un régime de travail de trente-six heures par semaine et ce durant la période d'essai.

Les salaires horaires minimums des ouvriers sont augmentés de 0,10 EUR à partir du 1er octobre 2005.

Les salaires horaires minimums des ouvriers sont augmentés de 0,10 EUR à partir du 1^{er} octobre 2006.

Ces salaires horaires minimums doivent être mis en regard de l'indice 114,41, pivot de la tranche de stabilisation 112,17 à 116,70.

Art. 8. Les jeunes ouvriers et ouvrières, ayant des aptitudes et un rendement reconnus identiques à ceux des ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans et plus de la même catégorie professionnelle, bénéficient du salaire des ouvriers et ouvrières majeurs de cette catégorie.

B. Stuklonen

Art. 9. Het stukloontarief is zo vastgesteld dat men voor een normale activiteit een minimumtoeslag van 10 pct. op de minimumuurlonen van de categorie verkrijgt.

HOOFDSTUK VIII.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 10. De bij de artikelen 7 en 8 vastgestelde minimumuurlonen worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 11. De in artikel 7 bedoelde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 114,41, spil van de stabilisatieschijf 112,17 tot 116,70.

Art. 12. De in artikel 10 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

Indien de derde decimaal van deze bewerking gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens tot een hogere eenheid afgerond. Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

B. Salaires aux pièces

Art. 9. La tarification du salaire à la pièce est établie de manière à atteindre, pour une activité normale, un supplément minimum de 10 p.c. des salaires horaires minimums de la catégorie.

CHAPITRE VIII.

Liaison des salaires à l'indice santé des prix à la consommation

Art. 10. Les salaires horaires minimums fixés aux articles 7 et 8 sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 11. Les salaires visés à l'article 7 correspondent à l'indice 114,41, pivot de la tranche de stabilisation 112,17 à 116,70.

Art. 12. Les salaires visés à l'article 10 sont stabilisés par tranches de l'indice de référence, de façon que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Art. 13. Indien het rekenkundige gemiddelde van de **indexcijfer** van de vier laatste maanden van de consumptieprijzen de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de **spil** van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals in artikel 12 is aangegeven.

Art. 14. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf brengt de aanpassing mede van de laatste minimumurlonen. Deze aanpassing geschiedt bij stijging door ze te **vermenigvuldigen** met de **coëfficiënt 1,02** ; bij daling door ze te delen door de **coëfficiënt 1,02**.

Art. 15. De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de maand die volgt op deze waarvan het rekenkundige gemiddelde van het **indexcijfer** van de consumptieprijzen van de laatste 4 maanden de grens van de buiten de stabilisatieschijf overschrijdt.

Art. 16. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 10 tot en met 14, wordt de volgende tabel opgemaakt op 1 februari 2005 :

Art. 13. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice mensuel des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 12.

Art. 14. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des derniers salaires horaires minimums. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Art. 15. Les adaptations de salaires s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des 4 derniers mois dépasse la tranche de stabilisation en vigueur.

Art. 16. En application des dispositions des articles 10 à 14, le tableau suivant est établi au 1^{er} février 2005 :

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Index	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
112,17	114,41	116,70
114,41	116,70	119,03
116,70	119,03	121,41
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 17. De lonen van de werklieden en werksters die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premie of tegen rendement worden betaald, worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 17. Les salaires des ouvriers et ouvrières rémunérés en tout ou en partie à la pièce, à la prime ou au rendement sont adaptés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen welke de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

Il en est de même pour les salaires horaires qui dépassent effectivement les salaires horaires minimum.

HOOFDSTUK IX.

Overloon voor de arbeidsprestaties op zaterdag

CHAPITRE IX.

Sursalaire pour les prestations de travail du samedi

Art. 18. Voor de gewone arbeidsprestaties op zaterdag, worden de uurlonen van de werklieden en werksters verhoogd met 20 pct.

Art. 18. Pour les prestations de travail normales du samedi, les salaires horaires des ouvriers et ouvrières sont majorés de 20 p.c.

HOOFDSTUK X.

Ploegenpremie

CHAPITRE X.

Primes d'équipes

Art. 19. Zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de bepalingen van artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), zullen de werklieden en werksters die in ploegen werken een premie genieten van 0,3785 EUR per uur voor de ochtendploeg in het stelsel van 36 uren/week en van 0,3785 EUR per uur voor de middagploeg in het stelsel van 36 uren/week.

Art. 19. Sans préjudice des dispositions de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), les ouvriers et ouvrières travaillant en équipes bénéficient d'une prime de 0,3785 EUR par heure pour l'équipe du matin en régime 36 heures/semaine et de 0,3785 EUR par heure pour l'équipe de l'après-midi en régime 36 heures/semaine.

De arbeiders van de nachtploeg genieten een premie van 1,4106 EUR per uur in het stelsel van 36 uren/week.

Les ouvriers travaillant en équipe de nuit bénéficient d'une prime de 1,4106 EUR par heure en régime 36 heures/semaine.

Vanaf 1 januari 2005 worden de ploegenpremies aangepast als volgt : 5 pct. van de lonen voor de voor-middag ; 5 pct. van de lonen voor de namiddag en 15 pct. van de lonen voor de nacht; met behoud van de bestaande minimus zoals hierboven vastgesteld.

A partir du 1er janvier 2005, les primes d'équipes sont adaptées en 5 p.c. du salaires pour l'équipe du matin, 5 p.c. du salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 15 p.c. du salaire pour l'équipe de nuit; le tout avec maintien des minimas existants prévus ci-dessus.

Deze bepaling mag niet tornen aan gunstiger akkoorden die in sommige ondernemingen zijn gesloten.

Cette disposition ne peut porter préjudice aux accords plus favorables conclus dans certaines entreprises.

De voornoemde bedragen staan tegenover het referentie-indexcijfer 114,41. Ze worden geïndexeerd volgens de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Les montants précités sont mis en regard de l'indice de référence 114,41. Ils sont indexés, suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

HOOFDSTUK XL

Bijkomend dubbel vakantiegeld (assimilatie als eindejaarspremie)

Art. 20. Voor 2003 en 2004 wordt een jaarlijks bijkomend dubbel vakantiegeld van 644,52 EUR toegekend aan de meerderjarige werklieden en werksters die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van ten minste twaalf maanden rechtvaardigen.

Art. 20. Il est octroyé pour les années 2005 et 2006 un complément annuel au double pécule de vacances d'un montant de 644,52 EUR aux ouvriers et ouvrières majeurs qui justifient une présence effective de douze mois dans l'entreprise.

Deze bedragen worden verhoogd met 17,35 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, die hoger is dan die welke is vastgesteld in het vorige lid, met een maximum van twaalfjaren anciënniteit.

Ces montants sont majorés de 17,35 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, supérieure à celle fixée à l'alinéa précédent avec un maximum de douze années d'ancienneté.

Voor de jongere werklieden en werksters worden de in artikel 8 bepaalde percentages toegepast op de voormelde bedragen.

Pour les jeunes ouvriers et ouvrières, les pourcentages prévus à l'article 8 s'appliquent sur les montants précités.

De toepassingsmodaliteiten, met inbegrip van de toekenning pro rata temporis, worden vastgesteld door de onderneming, in overleg met de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

Les modalités d'application, y compris l'octroi prorata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Het bedrag van die premie wordt voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikels 10 e.v.v. van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Le montant de cette prime est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (articles 10 et suivants de la présente convention).

HOOFDSTUK XII.

Syndicale en/ofvormingspremie

Art. 21. Aan de werklieden en werksters, die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die in nationaal vlak zijn verenigd, wordt een premie voor georganiseerd met een jaarlijks bedrag van 128 EUR vanaf het jaar 2005 erin begrepen het bedrag van de premie voor syndicale vorming uitbetaald voor de betrokken jaren.

Art. 21. Les ouvriers et ouvrières, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs fédérées sur le plan national, bénéficient d'une prime syndicale d'un montant annuel de 128 EUR à partir de l'année 2005 en ce y compris le montant de la prime de formation syndicale payée pour ces années concernées.

De te dien einde verschuldigde werkgeversbijdrage en haar betalingsmodaliteiten worden op het vlak van elke onderneming vastgesteld in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers.

La contribution patronale due à cet effet et ses modalités de paiement sont fixées de commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur le plan de chaque entreprise.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen die het probleem van de syndicale premie reeds hebben opgelost volgens andere modaliteiten, die voordeliger zijn voor de begunstigten.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises qui ont déjà réglé le problème de la prime syndicale suivant d'autres modalités, plus avantageuses pour les bénéficiaires.

HOOFDSTUK XIII.

Arbeidsduur

Art. 22. Voor de ondernemingen die de zevenendertig uur per week zouden toepassen, worden 6 compensatiedagen toegekend.

HOOFDSTUK XIV.

Terugbetaling van de vervoerskosten

Art. 23. De werklieden die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2001, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993 en het koninklijk besluit van 18 maart 1993 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1993) (actualisering met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies gesloten op 30 maart 2001).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies brengt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer van op 60 pct. vanaf 1 april 2001.

CHAPITRE XIII.

Durée du travail

Art. 22. Pour les entreprises qui appliqueraient les trente-sept heures/semaine, 6 jours de congé compensatoires seront accordés.

CHAPITRE XIV.

Remboursement des frais de transport

Art. 23. Les ouvriers qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19sexies, conclue le 30 mars 2001 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993 et l'arrêté royal du 18 mars 1993 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belge par l'émission d'abonnement pour ouvriers et employés (Moniteur belge du 24 mars 1993) (actualisation avec la convention collective de travail n° 19sexies conclue le 30 mars 2001).

Cette convention collective de travail n° 19sexies porte l'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun à 60 p.c. à partir du 1er avril 2001.

Art. 24. De werklieden die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 23 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de baan, heen en terug, berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Art. 25. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XV. *Bijkomende aanwerving*

Art. 26. Dit punt zal op het vlak van de ondernemingen besproken worden.

Art. 24. Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 23, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix à la carte-train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, aller et retour, par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres par la route, aller et retour, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

Art. 25. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XV. *Embauche compensatoire*

Art. 26. Ce point sera discuté au niveau des entreprises.

HOOFDSTUK XVI. *Tewerkstelling*

Art. 27. De partijen verbinden zich ertoe om alles in het werk te stellen om afdankingen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van alle nieuwe beschikkingen van de federale en regionale overheden.

HOOFDSTUK XVII.

Uitzendarbeid - Précaire arbeidsovereenkomst - Beperking van de overuren

Art. 28. A) Uitzendarbeid

De uitzendwerknemer zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als het ingeschreven personeel genieten.

Uitzendarbeid zal worden verricht in overleg met de vakbondsafvaardigingen met inachtneming van de wetten en overeenkomsten.

Elke uitzendwerknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door de vakbondsafvaardigingen van de onderneming.

Ingeval de duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid één jaar bereikt of overschrijft, zal de directie van de onderneming de vakbondsafvaardigingen ontmoeten om hierover te discussiëren.

Overuren

CHAPITRE XVI. *Emploi*

Art. 27. Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter tout licenciement notamment en recourant aux nouvelles dispositions prévues par le pouvoir fédéral et les pouvoirs régionaux.

CHAPITRE XVII.

Travail intérimaire - Contrats précaires - Limitation des heures supplémentaires

Art. 28. A) Travail intérimaire

Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec les délégations syndicales dans le respect des lois et conventions.

Tout travailleur intérimaire a le droit de se faire assister par les délégations syndicales de l'entreprise.

Dans le cas où des contrats d'intérim atteignent ou dépassent une durée d'un an, la direction de l'établissement rencontrera la délégation syndicale pour en discuter.

Heures supplémentaires

B) Beperking van de overuren.

Verbintenis om alles in het werk te stellen om zo veel mogelijk de niet gerecupereerde overuren verricht op eenzelfde arbeidsplaats te beperken, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

C) Desalniettemin kan de grens van 65 uren voor het toekennen van vervangingsrust opgetrokken worden tot 130 uren door een specifieke procedure die overeenstemt met de inhoud van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, in artikel 16 en onverminderd artikels 25 en 26, § 1, 3^o van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De toepassingswijzen worden vastgelegd op het vlak van de ondernemingen bij interne collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK XVIII. *Opzeggingstermijnen*

Art. 29. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 gesloten op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden en in toepassing van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg en bij afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld door een reglementair besluit.

HOOFDSTUK XIX.

Voorkoming van stress door het werk

B) Limitation des heures supplémentaires

Engagement de tout mettre en oeuvre pour limiter au maximum les heures supplémentaires non récupérées sur un même poste de travail, en concertation avec la délégation syndicale.

C) Nonobstant ce fait, la limite de 65 heures pour l'octroi du repos compensatoire peut être portée à 130 heures via une procédure spécifique conforme au contenu de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, en son article 16 et sans préjudice des articles 25, 26 § 1, 3^o de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les modalités d'application sont fixées au niveau des entreprises par convention collective de travail interne.

CHAPITRE XVIII. *Délais des préavis*

Art. 29. En application de la convention collective de travail n^o 75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du travail relative aux délais de préavis des ouvriers et en application de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale et par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai des préavis est fixé par un arrêté réglementaire.

CHAPITRE XIX.

Prévention du stress au travail

Art. 30. Vanaf 1 januari 2001, zullen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72, gesloten op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, toepassen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999.

Art. 30. A partir du 1er janvier 2001, les employeurs appliqueront la convention collective de travail n° 72 conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

HOOFDSTUK XX. *Sociale vrede*

Art. 31. Om geldig en wettelijk nageleefd te worden moet de sociale vrede de inhoud van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités volgen, daarbij rekening houdend met de in het raam van het sociaal overleg vastgelegde paritaire procedures.

HOOFDSTUK XXI. *Geldigheid*

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006, behalve artikel 4 dat ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2007.

CHAPITRE XX. *Paix sociale*

Art. 31. La paix sociale, pour être respectée valablement et légalement, doit suivre le contenu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte des procédures paritaires établies dans le cadre de la concertation sociale.

CHAPITRE XXI. *Validité*

Art. 31. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006 à l'exception de l'article 4 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2007.