Sous-commission paritaire des tuileries

Convention collective de travail du 25 mai 1999

Conditions de travail dans les tuileries.

CHAPITRE I. *Champ d'application*

Art. 1. La présente convention collective de travail d'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortent à la S.C.P. des tuileries

CHAPITRE II. *Salaires*

Art. 2.
a) Les salaires seront augmentés de 5 F par heure le 1 juin 1999 pour la sa Littoral et la sa Koraton.
b) Les salaires seront augmentés de 2 F par heure pour la sa Potlelberg et la sa Tuileries du Hainaut.
c) Les salaires seront augmentés de 3 F par heure le 1 janvier 2000 pour les ouvriers ressortant à la S.C.P. des tuileries.

Art. 2bis. Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1er janvier 1999 :

Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 mei 1999.

Arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen.

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die vallen onder het P.S.C. van de pannenbakkerijen.

HOOFDSTUK II. *Uurlonen*

Art. 2.
a) De uurlonen worden op 1 juni 1999 verhoogd met 5 F per uur voor de nv Littoral en voor de nv Koraton
b) De uurlonen worden op 1 juni 1999 met 2 F per uur verhoogd de nv Potlelberg en de sa Tuileries du Hainaut.
c) De uurlonen worden op 1 januari 2000 verhoogd met 3 F per uur voor alle bedrijven die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen.

Art. 2bis. Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 1999 :

NEERLEGGING-DÉPÔT 16 -06- 1999
REGISTR.-ENREGISTR. 09 -07- 1999
51.3501 COF 113.04

		SA Pottelberg SA Tuileries du Hainaut NV Pottelberg NV Tuileries du Hainaut	SA Koraton SA Littoral NV Koraton NV Littoral
1	Kuiser Handlanger Starter Nettoyeur Manoeuvre Débutant	413,50	400,90
2	Uitzoeker droge produkten Verpakker - Stapelaar Trieur de produits secs Palettiseur	417,70	405,20
3	Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange	419,00	406,40
4	Losser en Sorteerder Défourneur et Trieur	421,90	408,90
5	Vormer hulpstukken Waterzuivering Production d'accessoires Épuration d'eau	424,50	410,90
6	geschrapt aboli		
7	Vakman Mécanicien en elektricien 1ste klasse Machinebediener Vuller manueel en contrôle Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1ière classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur	429,10	414,60
8	Bakker/Waker drogerijen Cuiseur/Veilleur séchoirs	435,50	417,30
9	Mécanicien en elektricien 2de klasse Mécanicien et électricien de 2ième classe	436,10	422,50
10	Voorman Surveillant	437,20	423,50
11	Mécanicien en elektricien 3de klasse Meestergast en ploegleider Mécanicien et électricien de 3ième classe Contremaître et chef d'équipe	440,10	427,40

Art. 3. Débutant. Un débutant est un ouvrier qui rejoint une des sociétés sous n'importe quel type de contrat. L'ouvrier qui part d'une usine vers une autre n'est pas considéré comme débutant. Il est fait une différence dans l'obtention du salaire de fonction entre un ouvrier de production et un ouvrier technique. L'ouvrier de production démarre au salaire de base et reçoit à partir de la 5ième semaine la différence de salaire correspondante à son salaire de fonction payée en prime. Après 6 mois dans cette fonction il/elle reçoit un salaire correspondant à cette fonction. Un ouvrier technique démarre au salaire de base et ne reçoit aucune prime. Son salaire évolue de la catégorie 1 à la catégorie 4 après 6 mois et après 12 mois il/elle reçoit le salaire le la catégorie 7.

Art. 4. La rémunération des étudiants est fixée à 90 p.c. du salaire de fonction.

CHAPITRE III. *Travail en équipes*

Art. 5. Les ouvriers travaillant en trois équipes successives bénéfient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif. Les sursalaires éventuellement accordés pour le travail du dimanche, sont exclus du calcul.

Seuls les ouvriers de la S.A. Pottelberg qui travaillent en trois équipes discontinues avec une interruption au milieu et à la fin de la semaine bénéficient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 6. Les ouvriers qui travaillent en deux équipes - une le matin et/ou une l'après-midi - bénéficieront d'un supplément de 6 p.c..
Le régime de travail en équipes peut rester d'application jusqu'à une partie du samedi après-midi. Les ouvriers qui travaillent le samedi matin, bénéficient pour le samedi d'une prime supplémentaire de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 7. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Art. 3. Starter. Een starter is een werkman die onder gelijk welke vorm van contract één van de bedrijven komt vervoegen. De werknemer die van het ene bedrijf naar het andere overstapt, wordt niet beschouwd als een starter. Er wordt onderscheid gemaakt in het verwerven van het functieloon tussen een productiearbeider en een technisch arbeider. De productiearbeider start aan het basisloon en krijgt vanaf de 5de week het loonverschil ten opzichte van zijn/haar functieloon uitbetaald in premie. Na 6 maanden in die functie krijgt hij/zij het bijbehorend functieloon. Een technisch arbeider start aan het basisloon en krijgt geen premie. Zijn/haar loon evolueert van catégorie 1 naar catégorie 4 na 6 maanden en na 12 maanden krijgt hij/zij het loon van catégorie 7.

Art. 4. De verloning van studentenarbeid wordt vastgelegd op 90 pct. van het functieloon.

HOOFDSTUK III. *Arbeid in ploegen*

Art. 5. De werklieden die in drie opeenvolgende ploegen werken genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon. De overlonen welke eventueel voor het werk op zondag worden toegekend, zijn uitgesloten voor deze berekening.
Enkel de werklieden van de N.V. Pottelberg die in een onderbroken drieploegenstelsel werken met een onderbreking in het midden en op het einde van de week, genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 6. De werklieden die in twee ploegen werken - één voor- en/of één namiddag - genieten een toeslag van 6 pct.
Het ploegenstelsel kan zich uitstrekken tot een deel van de zaterdagnamiddag. De werklieden die de zaterdagvoormiddag opkomen, genieten voor de zaterdag een bijkomende premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 7. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.

CHAPITRE IV. *Ouvriers mineurs*

Art. 8. Le salaire minimum des ouvriers mineurs d'âge est fixé selon les pourcentages suivants, calculés sur le salaire horaire des ouvriers majeurs de la même catégorie :

de 18 à 18 ½ ans	85 p.c.
de 18 ½ à 19 ans	90 p.c.
à partir de 19 ans	100 p.c.

L'ouvrier mineur d'âge qui accomplit un travail avec le rendement normal d'un adulte reçoit le salaire de l'adulte.

HOOFDSTUK IV. *Minderjarigen*

Art. 8. Het minimumloon van de minderjarige werklieden wordt vastgesteld op volgende percentages, berekend op het uurloon van de meerderjarige werklieden van dezelfde catégorie :

van 18 tot 18 ½ jaar	85 pct.
van 18 ½ tot 19 jaar	90 pct.
vanaf 19 jaar	100 pct.

De minderjarige werkman die werk verricht met normaal rendement voorzien voor de volwassene ontvangt het loon van de volwassene.

CHAPITRE V. *Petit chômage*

Art. 9. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié par les arrêtés royaux des 9 juillet 1970, 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984 et 27 février 1989, relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bateaux de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale pour les raisons ci-après et pour une durée fixée comme suit :

a) Décès de l'épouse ou de l'époux ou des enfants habitant sous le même toit : depuis le jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de quatre jours.
b) Missions syndicales : les heures perdues pour l'exécution des missions découlant des obligations syndicales dans le cadre de la commission paritaire.

HOOFDSTUK V. *Kort verzuim*

Art. 9. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 juli 1970, 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984 en 27 februari 1989, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de diensboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten, hebben de werklieden het recht het werk te verzuimen, met behoud van hun normaal loon voor de hiernavolgende redenen en voor een als volgt vastgestelde duur :

a) Overlijden van echtgenote of echtgenoot of van inwonende kinderen : vanaf de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis met een maximum van vier dagen.

b) Syndicale opdrachten : de verloren uren voor het uitoefenen van opdrachten ingevolge syndicale opdrachten in het kader van het paritair comité.

CHAPITRE VI. *Durée du travail*

Art. 10. La durée hebdomadaire est fixée à trent-huit heures.
La durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.
Elle peut être répartie entre le lundi matin et le samedi matin pour les ouvrier occupés en équipes.
Pour les ouvriers de la S.A. Pottelberg, visés à l'article 5, alinéa 2 et à l'article 6, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties entre le lundi matin et le samedi après-midi.

CHAPITRE VII. *Sécurité d'existence*

Art. 11. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 12. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence est ouvert dès le moment où l'ouvrier a été mis en chômage partiel par la firme.

Art. 13. Ont droit à l'octroi de cette indemnité de sécurité d'existence, tous les ouvriers sans tenir compte de leur âge, qui comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'industrie.

Art. 14. Les journées d'absences justifiées sons assimilés à des journées de travail.

Art. 15. L'indemnité de sécurité d'existence en cas de suspension du contract de travail due au chômage économique ou technique, ou pour cause d'intempéries est de 191 F par jour avec un maximum de 150jours.

Art. 16. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.
Les huit indices quadrimestriels des deux dernières années sont comptabilisés et le montant de la sécurité d'existence est conforme à l'indexation des salaires.

HOOFDSTUK VI. *Arbeidsduur*

Art. 10. De wekelijkse arbeidsduur is bepaald op achtendertig uren.
De wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over de eerste vijf dagen van de week.
Hij mag gespreid worden tussen de maandagmorgen en de zaterdagmorgen voor de werklieden welke ploegenarbeid verrichten.
Voor de werklieden van de NV Pottelberg, welke vermeld onder art. 5, 2de lid en art. 6, 2de lid mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen en de zaterdagnamiddag.

HOOFDSTUK VI. *Bestaanszekerheid*

Art. 11. Aan de werklieden wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 12. Het recht op bestaanszekerheids-uitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de werkman door de firma gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 13. Hebben recht op deze bestaans-zekerheidsuitkering, alle werklieden die, onafgezien van hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming of in de nijverheid tellen.

Art. 14. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 15. De bestaanszekerheidsvergoeding in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische of economische werkloosheid en wegens slecht weer bedraagt 191 F per dag met een maximum van 150 dagen.

Art. 16. Het bedrag van de bestaanszekerheid wordt bij elke nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst aangepast.
De acht kwartaalindexen van de voorbije twee jaren worden opgeteld en het bedrag van de bestaanszekerheid wordt conform de loonindexatie aangepast.

Art. 17. En cas de licenciement, le chef d'entreprise est tenu de payer à l'ouvrier un supplément de 191 F par jour de chômage rémunéré, à raison d'un jour par tranche de trois jours de prestations, pendant 75 jours ouvrables au maximum à partir du jour du licenciement définitif.

Art. 18. En cas de changement d'employeur, le droit aux indemnités de sécurité d'existence expire dès que l'ouvrier conclut un contrat de travail dans une entreprise qui ne relève pas du champ d'application de la présente convention collective de travail.
Un ouvrier conserve toutefois son droit acquis aux indemnités de sécurité d'existence chez son employeur précédent, lorsqu'il conclut un contrat de travail dans une entreprise qui relève également du champ d'application de la présente convention collective de travail, compte tenu du maximum de 150 jours ouvrables prévus à l'article 15.

Art. 19. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence expire :
a) par la rupture volontaire du contrat de travail par l'ouvrier;
b) en cas de renvoi pour raisons urgentes;
c) en cas de prépension et de mise à la retraite.

Art. 20. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paie. Les paiements ont lieu sur présentation du formulaire délivré par l'employeur au moment du licenciement, et sur lequel l'organisme chargé du paiement de l'allocation de chômage mentionne les journées de chômage indemnisées. Le montant de l'indemnité de sécurité d'existence reçue y est mentionné également.

Art. 21. Si l'employeur le demande, les ouvriers bénéficiant de l'indemnité de sécurité d'existence doivent immédiatement reprendre le travail, compte tenu toutefois de la période légale de préavis dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail. En cas de refus, ils perdent leur droit à l'indemnité de sécurité d'existence chez l'employeur précité.

Art. 17. In geval van ontslag is het ondernemingshoofd ertoe gehouden aan de werkman een toeslag van 191 F per vergoede werkloosheidsdag uit te keren naar rato van één dag per drie gepresteerde dagen gedurende maximum 75 werkdagen vanaf de dag van het definitief ontslag.

Art. 18. Bij verandering van werkgever vervalt het recht op bestaanszekerheidsuitkering en dit van zodra de werkman een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die niet onder het toepassingsgebied valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
De werkman behoudt evenwel zijn verworven recht op bestaanszekerheidsuitkering bij zijn vroegere werkgever wanneer hij een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die eveneens onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst met inachtneming van het maximum van 150 werkdagen, bepaald onder artikel 15.

Art. 19. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen vervalt verder :
a) bij het vrijwillig verbreken van de arbeidsovereenkomst door de werkman;
b) bij ontslag om dringende redenen;
c) bij brugpensionering en bij op pensioenstelling.

Art. 20. De bestaanszekerheidsuitkeringen worden betaald op de normale datum van de uitbetalingen van het loon. De betalingen gebeuren op vertoon van het formulier, door de werkgever bij afdanking verstrekt, waarop door de organisatie belast met de betaling van de werkloosheidsuitkeringen de vergoede werkloosheidsdagen zijn aangegeven en waarop eveneens de ontvangen uitkering van de bestaanszekerheid wordt vermeld.

Art. 21. Op gebeurlijk verzoek van de werkgever, dienen de werklieden die het voordeel der bestaanszekerheidsuitkering genieten, onmiddellijk de arbeid te hervatten, met inachtneming nochtans van de wettelijke opzeggingsperiode in het geval zij een andere arbeidsovereenkomst zouden afgesloten hebben. In geval van weigering verliezen zij bij bedoelde werkgever het recht op bestaanszekerheidsuitkering.

Art. 22. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la commission paritaire.

Art. 22. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming worden voorgelegd of ter bespreking aan het paritair comité worden onderworpen.

CHAPITRE VIII. *Prime de fin d'année*

Art. 23. Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 1999 et 2000 est égal au montant du salaire pour 164,66 heures de travail, calculé sur la base de la moyenne des salaires horaires conventionnels et respectivement en application au 1er décembre 1999 et au 1er décembre 2000.
Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 1999 et 2000 et qui ont travaillé effectivement en 1999 et 2000 peuvent bénéficier du paiement de la prime de fin d'année.

La prime est payée au prorata des mois de travail. On entend par mois de travail le mois pendant lequel l'ouvrier compte au moins dix jours de travail.
L'ouvrier qui a rompu volontairement son contrat de travail conserve son droit à la prime de fin d'année en fonction des mois de prestations.
Sont assimilés à des jours de travail : les jours de maladie et d'accident avec un maximum d'un an et de chômage partiel au cours des années 1999 et/ou 2000.
Les ouvriers pensionnés au cours de 1999 et 2000 y ont également droit à concurrence de la période de travail effectué au cours de ladite année. Ceci vaut également pour les ouvriers qui obtiennent leur prépension en 1999 ou 2000.
La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année de référence.

HOOFDSTUK VIII. *Eindejaarspremie*

Art. 23. De werklieden hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 1999 en 2000 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen, van toepassing op respectievelijk 1 december 1999 en 1 december 2000.
De werklieden die op 31 december 1999 en 2000 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief werk hebben verricht in 1999 en 2000 kunnen op de betaling van de eindejaarspremie aanspraak maken.
De premie wordt uitgekeerd in verhouding tot de gewerkte maanden. Onder gewerkte maand wordt verstaan, de maand gedurende dewelke de werkman minimum tien werkdagen telt.
De werkman die vrijwillig de arbeidsovereenkomst heeft verbroken behoudt zijn recht op de eindejaarspremie in verhouding tot de gewerkte maanden.
Worden gelijkgesteld met werkdagen : de dagen van ziekte en ongeval tot een maximum van een jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 1999 en/of 2000.
De in 1999 en 2000 gepensioneerde werklieden hebben eveneens recht tot een beloop van de gepresteerde tijd gedurende het voornoemde jaar. Alsmede de werklieden welke in de loop van 1999 en 2000 hun brugpensioen hebben gekomen.
De eindejaarspremie wordt betaald tussen 16 en 20 december van het referentiejaar.

CHAPITRE IX. *Avantages aux syndiqués*

Art. 24. Paiement de la cotisation et de la prime. Afin de réunir les fonds nécessaires et pour le paiement des différents avantages, les entreprises intéressées versent au Fonds de Sécurité d'Existence une cotisation annuelle de 1,25 p.c. des salaires bruts payés et des paiements pour des prestations assimilées effectuées au cours de l'année.

HOOFDSTUK IX. *Voordelen aan gesyndiceerden*

Art. 24. Betaling van de bijdrage en van de premie. Teneinde de nodige fondsen te verzamelen, met het oog op de uitkering van de verschillende voordelen, storten de betrokken ondernemingen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid een jaarlijkse bijdrage gelijk aan 1,25 pct. van de gedurende het jaar betaalde brutolonen en van de betalingen voor de gelijkgestelde prestaties.

Les versements sont effectués chaque trimestre. Par année civile, l'employeur transmet au Fonds de Sécurité d'Existence les listes comportant les noms, les adresses et les salaires bruts payés aux ouvriers occupés dans les unités respectives.

Une fois en possession des fonds, le Fonds de Sécurité d'Existence procède au paiement de la prime aux ouvriers syndiqués figurant sur les listes nominatives précitées.
La prime syndicale est de 3750 F en 1999 et de 4000 en 2000. Le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence prendra début 2000 la décision d'augmenter éventuellement la prime à 4200 F.
Les bénéficiaires sont :

- les ouvriers affiliés depuis un an au moins à une organisation syndicale;
- la veuve d'un ouvrier syndiqué décédé au cours de l'année à laquelle la prime se rapporte.
- les ouvriers syndiqués, qui au cours de l'année, sont admis à la prépension, maintiennent leur droit à la prime syndicale, et ce jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de la pension légale;
- les ouvriers syndiqués malades ou victimes d'un accident du travail;

Les ouviers syndiqués qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année à laquelle la prime se rapporte reçoivent la prime au prorata de leur salaire au cours de cette année.

Art. 25. Autres avantages sociaux.

a) Une prime unique en cas de décès ou de retraite (le cumul des deux étant exclu) de 500 F par année d'affiliation au syndicat depuis le 1er avril 1959 et avec un maximum de 10.000 F, à condition du'ils aient été occupés au minimum un an dans l'industrie des tuileries.
Il n'est pas octroyé une indemnité pour des périodes d'assimilations en dehors du contrat de travail (par exemple, en cas de prépension, de prépension de retraite, de chômage complet, etc.).
Sont assimilés aux bénéficiaires du paiement de ladite prime pour les pensionnés : les ouvriers et ouvrières qui, au moment de la mise à la retraite, sont mis au chômage complet à la suite d'une décision prise par un employeur d'une entreprise de l'industrie des tuiles.

De stortingen dienen elk trimester te gebeuren. Per kalenderjaar worden door de werkgever aan het Fonds voor Bestaanszekerheid de samenvattende lijsten overgemaakt met de namen, de adressen en betaalde brutolonen van de werklieden tewerkgesteld in de respectievelijke eenheden.
Eens in het bezit van de fondsen, gaat het Fonds voor Bestaanszekerheid over tot de uitkering van de premie aan de gesyndiceerden vermeld op voornoemde naamlijsten.
De syndicale premie bedraagt 3750 Fr. in 1999 en 4000 in 2000. De Raad van Bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid zal begin 2000 de beslissing nemen om eventueel de premie op 4200 Fr. te brengen.
De rechthebbenden zijn :

- de werklieden met minimum één jaar aansluiting bij een vakbond;
- de weduwe van een tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft, gesyndiceerde gestorven werkman;
- de gesyndiceerde werklieden, welke in de loop van het jaar op brugpensioen gaan, hebben eveneens recht op de syndicale premie en dit tot op het ogenblik van de leeftijd waarop het wettelijk pensioen een aanvang neemt;
- de gesyndiceerde werklieden die ziek zijn of getroffen zijn door een arbeidsongeval.

De gesyndiceerde werklieden die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, ontvangen slechts een premie naar rata van hun loon tijdens dat jaar.

Art. 25. Andere sociale voordelen.

a) Een enige premie bij overlijden of bij het op rust gaan (het cumuleren van beide is uitgesloten), van 500 F per jaar lidmaatschap in de vakbond van 1 april 1959 af en met een maximum van 10.000 F mits zij minimum een jaar tewerkgesteld zijn geweest in de pannennijverheid.
Er wordt geen vergoeding toegekend voor de périodes van gelijkstelling buiten de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld brugpensioen, brugrustpensioen, volledige werkloosheid, enz.).
Worden gelijkgesteld met rechthebbenden op de uitkering van de bedoelde premie voor gepensioneerden : de werklieden en werksters die, op het ogenblik van de pensionering volledig werkloos zijn ingevolge een beslissing getroffen door een

La prime est payée après la date de prise de cours de la pension légale ou de la prépension conventionnelle ou après le décès.

b) Une prime de mariage de 1.000 F par année d'affiliation avec un maximum de 6.000 F à condition d'être occupé dans l'industrie des tuileries à la date du mariage et d'y être, depuis un an au moins, sans interruption, lié par un contrat de travail.

c) Une allocation complémentaire pour accident du travail ou maladie de longue durée.
- Cette allocation complémentaire est payée à partir du trente et unième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à 144 F par jour pour les ouvriers avec un maximum de 150 jours en ce qui concerne les victimes d'un accident du travail et avec un maximum de 150 jours en ce qui concerne les malades de longue durée.
- Une allocation complémentaire de 20.000 F est payée en cas d'accident du travail mortel.

d) Une indemnité de vacances aux pensionnés.

1. Peuvent prétendre à cette indemnité : les ouvriers qui sont âgés d'au moins 60 ans et qui bénéficient d'une pension de retraite, leur ayant été octroyée conformément aux dispositions légales concernant la pension de retraite et de survie pour travailleurs, telles qu'elles sont en vigueur à partir du 1er janvier 1991
2. L'indemnité est octroyée dans les conditions suivantes :
   - une occupation d'au moins 10 ans dans une entreprise de l'industrie des tuiles pendant 20 ans qui précèdent la date de la pension légale;
   - le dernier employeur appartient au secteur de l'industrie des tuiles.
3. Le montant annuel de cette prime est fixé à 4.000 F pour les pensionnés. L'année incomplète est payée proportionnellement en fontion du nombre de mois ouvrant le droit. Les veuves des pensionnés reçoivent 2.000 F.

werkgever van een onderneming in de pannenindustrie.
De premie wordt uitbetaald na ingaan van het wettelijk pensioen, conventioneel brugpensioen of overlijden.

b) Een premie bij huwelijk van 1.000 F per jaar lidmaatschap met een maximum van 6.000 F op voorwaarde tewerkgesteld te zijn in de pannennijverheid op de datum van het huwelijk en er minstens een jaar ononderbroken verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst

c) Een aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval of langdurige ziekte.
- Een aanvullende vergoeding wordt, vanaf de eenendertigste dag van de werkongeschiktheid, uitgekeerd. Deze bedraagt 144 F per dag voor de werklieden met een maximum van 150 dagen wat betreft de slachtoffers van een arbeidsongeval en met een maximum van 150 dagen, voor wat betreft de langdurige zieken.
- Bij dodelijk arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding uitgekeerd van 20.000 F.

d) Een vakantievergoeding aan gepensioneerden.

1. Kunnen aanspraak maken op deze vergoeding : de werklieden die de leeftijd hebben van ten minste 60 jaar en een rustpensioen genieten hun toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers zoals zij vanaf 1 januari 1991 in voege zijn.
2. De vergoeding wordt toegekend onder voorwaarde:
   - van een tewerkstelling van ten minste 10 jaar in een onderneming van de pannenindustrie in de 20 jaar die de datum van het wettelijk pensioen voorafgaan;
   - dat de laatste werkgever behoort tot de sector van de pannenindustrie.
3. Het jaarlijks bedrag van deze premie wordt vastgesteld op 4.000 F voor de gepensioneerden. Het onvolledig jaar wordt betaald pro rata van het aantal maanden van recht. De weduwen van gepensioneerden ontvangen 2.000 F.

e) Une assurance hospitalisation sera conclue à partir du 1/1/2000 pour les ouvriers, ayant un contrat à durée indéterminée. Les modalités et le financnement concernant l'assurance hospitalisation seront déterminées et décidées par le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence avant fin 1999.

Art. 26. Durant les mois de décembre 1999 et 2000, il sera accordé à chaque ouvrier une prime de formation de 10 F par jour preste et assimilé, avec un maximum de 2.400 F l'an.

Les travailleurs qui ont été prépensionnés ou licenciés pour des raisons indépendantes de leur volonté au cours de l'année, sauf pour des motifs urgents, bénéficient de la prime en fonction du nombre de jours de prestations.

Art. 27. Contestations
Les contestations sur l'interprétation des modalités actuelles d'exécution peuvent être tranchées par le conseil d'administration du Fonds du Sécurité d'Existence.

CHAPITRE X. *Vêtements de travail*

Art. 28. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail par an, à fournir au cours du mois d'avril.

Art. 29. Une indemnité de 3.250 F sera payée pour des vêtements autres que des vêtements de travail, fin mai 1999 et fin novembre 2000 par le truchement d'un fonds de vêtements de travail à tous les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuiles, ceci selon la liste limitative des dépenses qui sont déductibles pour l'entreprise et non imposable pour les bénéficiaires (Moniteur belge du 28 novembre 1986, page 16.199, alinéa 5).

CHAPITRE XI. Congé *d'ancienneté*

Art. 30. Il est octroyé un jour de congé d'ancienneté à tous les ouvriers qui comptent dix ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuiles.
Deux jours sont octroyés pour ceux qui comptent quinze ans de service sans interruption. Les ouvriers ayant 25 ans de

e) Er wordt een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1/1/2000 voor de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur. De modaliteiten en de financiering met betrekking tot die hospitalisatieverzekering zullen uitgewerkt en beslist worden in de Raad van Bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid vóór eind 1999.

Art. 26. Tijdens de maand december 1999 en 2000 zal aan alle werklieden een vormingspremie betaald worden van 10 F per gepresteerde of gelijkgestelde dag, met een maximum van 2.400 F per jaar.
De werknemers die gedurende het jaar op brugpensioen gingen of ontslagen werden om redenen onafhankelijk van hun wil, behalve om dringende redenen, genieten de premie naar rato van het aantal gepresteerde dagen.

Art. 27. Betwistingen
De gevallen van betwisting betreffende de interpretatie van huidige uitvoeringsmodaliteiten kunnen beslecht worden door de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK X. *Werkkleding*

Art. 28. De werklieden hebben recht op een paar werkschoenen per jaar, te verstrekken tijdens de maand april.

Art. 29. Er wordt, door toedoen van een kledingfonds, een vergoeding betaald voor kledij, andere dan werkkledij, van 3.250 F eind mei 1999 en eind november 2000 aan alle werklieden ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen en dit volgens de beperkende lijst van uitgaven die bij de onderneming aftrekbaar en bij de genieters niet belastbaar zijn (Belgisch Staatblad van 28 november 1986, blz. 16.199, alinéa 5).

HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 30. Aan alle werklieden welke ononderbroken tien jaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, zal één dag anciënniteitsverlof worden toegekend. Voor de betrokkenen die ononderbroken vijftien jaar

service sans interruption ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

CHAPITRE XII. *Mobilité*

Art. 31 L'actuelle CCT du 10.2.75 constatant la contribution patronale dans les frais de déplacement des ouvriers, sera intrégralement prorogée.
En outre, à partir du 1ier juin 1999, dans le cadre d'un plan de mobilité et en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité cyclable de 3 Fr. par km sera attribuée aux ouvriers qui, au moins 75% des jours ouvrables, se rendent au travail à vélo

CHAPITRE XIII. *Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation*

Art. 32. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 33. L'adaption des salaires et des suppléments se fait quatre fois par an, au 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre. En cas d'une évolution négative de l'indice, les dispositions de l'art. 37 seront appliquées.

Art. 34. Au début de chaque trimestre civil, l'indice de référence est établi. Il est obtenu en calculant la moyenne arithmétique sur les trois indices du trimestre précédent.
Le calcul se fait jusqu'à deux décimales sans arrondir.
Les salaires sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du trimestre par l'indice de référence du trimestre précédent.
le calcul du quotient précité s'effectue jusqu'à quatre décimales sans arrondir.
Les salaires et les suppléments, calculés suivant les modalités prévues ci-dessus, sont arrondis au décime supérieur ou inférieur suivant que les centimes atteignent ou n'atteignent pas 5. L'exemple suivant est en application des dispositions qui précèdent.

anciënniteit hebben is dit twee dagen. De werknemers die 25 jaar ononderbroken anciënniteit hebben, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

HOOFDSTUK XII. *Mobiliteit*

Art. 31. De bestaande CAO van 10.2.75 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerkosten van de werknemers, wordt integraal verdergezet.
Anderzijds wordt, met ingang van 1 juni 1999, in het kader van een mobiliteitsplan en ter vervanging van bovenvernoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van 3 Fr. per km aan alle werknemers die zich minstens 75% van de arbeidsdagen met de fiets naar het werk begeven.

HOOFDSTUK XIII. *Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

Art. 32. Alle lonen en toeslagen van de werklieden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 33. De aanpassing van de lonen en toeslagen gebeurt vier maal per jaar, per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. In geval van negatieve evolutie van het indexcijfer, zullen de bepaling van art. 37 worden toegepast.

Art. 34. Bij het begin van elk kalenderkwartaal wordt de referte-index opgesteld. Hij wordt bekomen door het rekenkundig gemiddelde te berekenen over de drie indexcijfers van het vorige kwartaal. De berekening gebeurt tot op twee decimalen zonder enige afronding.
De lonen worden vermenigvuldigd met het quotient verkregen door het referte-indexcijfer van het laatste kwartaal te delen door het referte-indexcijfer van het voorlaatste kwartaal. Voormeld quotient wordt berekend op vier decimalen zonder afronding
De lonen en toeslagen, berekend volgens de hiervoor bepaalde modaliteiten, worden afgerond naar de hogere of lagere deciem al naar gelang de centiemen 5 bereiken of lager zijn dan 5. In toepassing van de voorgaande bepalingen geldt volgend voorbeeld.

Moyenne

juillet 1998	102,87
août 1998	102,94
septembre 1998	102,87
	308,63

308,63 : 3 = 102,89

octobre 1998	102,83
novembre 1998	102,72
décembre 1998	102,71
	308,26

308,26 : 3 = 102,75

102.75 = 0,9986
102,89

Art. 35. Quand au début d'une période, une augmentation découlant des dispositions concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation doit intervenir en même temps qu'une augmentation des salaires, l'adaption résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée après que l'augmentation convenue a été réalisée.

Cette disposition ne vaut pas pour la première augmentation des salaires en application d'une nouvelle convention collective de travail qui coïncide avec le début d'une période

Art. 36. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 102,75, soit la moyenne des indices des prix à la consommation pour les mois d'octobre, novembre et décembre 1998.

Art. 37. Uniquement au cas où le cumul des indices négatifs consécutifs atteint 1% , ces indices négatifs seront appliqués, c-à-d. les salaires seront adaptés selon cet indice négatif.

Gemiddelde

juli 1998	102,87
augustus 1998	102,94
september 1998	102,87
	308,63

308,63 : 3 = 102,89

oktober 1998	102,83
november 1998	102,72
december 1998	102,71
	308,26

308,26 : 3 = 102,75

102.75 = 0,9986
102,89

Art. 35. Wanneer bij de aanvang van een periode gelijktijdig een verhoging, voortvloeiend uit de bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, en een andere verhoging van de lonen moet toegepast worden, wordt de verhoging ingevolge de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen toegepast nadat de lonen met de overeengekomen verhoging werden aangepast.
Deze bepaling geldt niet voor de eerste loonsverhoging in toepassing van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst die samenvalt met de aanvang van een periode.

Art. 36. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referte-indexcijfer 102,75, zijnde het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen voor de maanden oktober, november en december 1998.

Art. 37. Slechts indien de cumul van opeenvolgende negatieve indexen 1% bereikt, zullen deze negatieve indexen worden toegepast, m.a.w. de lonen zullen aangepast worden volgens deze negatieve index.

CHAPITRE XIV. *Utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi .*

Prolongation des accords 1983/1984/1985/1986

Art. 38. En cas de raisons économiques et/ou d'éventuelle restructuration et avant de procéder aux licenciements définitifs, toutes les posibilités seront examinées pour utiliser le système de chômage pour des raisons économiques.

Art. 39. Durée du travail
La durée du travail est réduite par l'octroi à chaque ouvrier d'un jour de congé compensatoire pour les années 1999 et 2000.
Ce jour est acquis aux travailleurs qui sont en service en 1999 et/ou 2000 et qui ont au moins quatre semaines d'ancienneté.
Ce jour est pris comme convenu au conseil d'entreprise. La journée compensatoire octroyée est payée par l'employeur au moment où elle est prise et ce conformément au mode de calcul prescrit par la législation sur les jours fériés payés.

Art. 40. Emploi
Il n'y aura pas de licenciement pour raisons économiques ou techniques pendant la durée de la présente convention collective de travail. Le chiffre de référence est fixé en 01/05/97, suivant déclaration à l'ONSS :

SA Koraton : 15
SA Littoral : 67
SA Pottclberg : 190
SA Tuileries du Hainaut : 57
C'est-à-dire pour tous les entreprises qui sont soumises à la CCT de la Sous-commission paritaire des tuileries un total de 329 contracts équivalents temps plein, incl. 7 malades de longue durée.

Il est entendu qu'en cas de circonstances inattendues et imprévues (entre autres fermeture d'une division ou d'une entreprise) des pourparlers se tiendront avec les syndicats et qu'il pourra éventuellement être dérogé à la présente convention

HOOFDSTUK XIV. *Aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling.*

Verlenging van de akkoorden 1983/1984/1985/1986

Art. 38. In geval van economische redenen en/of mogelijke herstructurering en vooraleer over te gaan tot definitieve afvloeiingen, zullen de mogelijkheden onderzocht worden gebruik te maken van het stelsel van economische werkloosheid.

Art. 39. Arbeidsduur
De arbeidsduur wordt verminderd door toekenning aan elke werknemer van één dag compensatieverlof voor de jaren 1999 en 2000.
Deze dag wordt verworven door de werknemers in dienst in de jaren 1999 en/of 2000 en die minstens vier weken anciënniteit hebben.
Deze dag wordt genomen zoals overeengekomen in de ondernemingsraad. De toegekende bijkomende compensatiedag wordt door de werkgever betaald op het ogenblik dat hij genomen wordt en dit volgens de berekeningswijze voorgeschreven door de wetgeving op de betaalde feestdagen

Art. 40. Tewerkstelling
Er zullen geen afdankingen om economische of technische redenen doorgevoerd worden gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het refertecijfer is bepaald op 01/05/97 aan de hand van de officiële RSZ-staten en bedraagt :

NV Koraton : 15
NV Littoral : 67
NV Pottclberg : 190
NV Tuileries du Hainaut : 57
In totaal voor alle bedrijven die vallen onder de CAO van het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen betekent dat : 329 équivalente voltijdse contracten, incl. 7 langdurig zieken.

Wel te begrijpen dat in geval van onverwachte en onvoorziene omstandigheden (onder andere sluiting van een afdeling of van een onderneming) besprekingen zullen gevoerd worden met de vakbonden en dat er eventueel kan afgeweken worden van deze overeenkomst

Art. 41. Prépension
Les ouvriers qui atteignent l'âge de 58 ans en 1999 et 2000 peuvent bénéficier de la prépension conventionnelle dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 portant exécution d'un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés, conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail (arrêté royal du 16 janvier 1975 - Moniteur belge du 31 janvier 1975) et en application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992).

Art. 42. Prépension à plein temps à 56 ans sous les conditions suivantes :
- 33 ans d'ancienneté en tant que salarié
- ET depuis au moins 20 ans en travail par équipes avec prestations de nuit (CCT n° 46)(min. 75 nuits par ans)

maximum 2 personnes par an par entreprise ou plus en accord avec la direction (au cas ou il y a plusieurs personnes concernées, la priorité est donnée au plus âgé).

Art. 43. Prépension à mi-temps.
Les ouvriers, ayant un contrat à temps plein et atteignant 57 ans en 1999 et 2000, peuvent, dans le cadre de la fin de carrière - transmission de connaissance, éducation et formation de jeunes - réduire de moitié leurs prestations de travail dans le cadre de la prépension à mi-temps.

CHAPITRE XV. *Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 1999 et 2000.*

Art. 44. Les parties conviennent de prolonger les conventions collectives de travail en matière d'emploi conclues en 1983/1984-1985/1986 conformément à l'interprétation stricte de la notion de "prolongation", à savoir les personnes qui ont été embauchées dans le cadre de ces accords seront soit maintenues en service pendant la durée de la nouvelle convention, soit remplacées en cas de départ.

Art. 41. Brugpensioen
De werklieden die 58 jaar worden in 1999 en 2000, kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tot uitvoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad (koninklijk besluit van 16 januari 1975-Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975) en bij toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992)

Art. 42. Voltijds brugpensioen kan aan 56 jaar onder volgende voorwaarden :
- 33 jaar anciënniteit in loondienst
- EN sedert tenminste 20 jaar in ploegenarbeid met nachtprestaties (CAO nr. 46)(min. 75 nachten per jaar)
- slechts 2 personen per jaar per onderneming of meer in overleg met de directie (indien meerdere personen in aanmerking komen, krijgt de oudste de prioriteit).

Art. 43. Halftijds brugpensioen.
De werklieden met een voltijdse tewerkstelling en die 57 jaar worden in 1999 en 2000 kunnen, in het kader van einde loopbaan - overdracht van kennis, opleiding en vorming van jongeren – hun arbeidsprestaties halveren in het kader van een halftijds brugpensioen.

HOOFDSTUK XV. *Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 1999 en 2000.*

Art. 44. De partijen komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling gesloten in 1983/1984-1985/1986 te verlengen volgens de strikte interpretatie van de term "verlenging", namelijk: de personen die aangeworven werden in het raam van deze akkoorden zullen in dienst gehouden worden tijdens de duur van de nieuwe overeenkomst, of vervangen in geval van vertrek.

Art. 45. En ce qui concerne les entreprises qui ressortent à cette Sous-commission paritaire, nous nous référons pour l'interruption de la carrière professionnelle aux dispositions de l'Accord Interprofessionnel du 8 décembre 1998.

Art. 46. L'emploi sous la forme de travail intérimaire sera limité.
Durant les périodes de transition qui précèdent l'installation d'une nouvelle unité de production, priorité sera donnée aux contrats à durée déterminée

CHAPITRE XVI. *Disposition finale*

Art. 47. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produise ses effets le 31 décembre 2000.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du

Art. 45. Wat de ondernemingen betreft die ressorteren onder dit Paritair Subcomité wordt inzake loopbaanonderbreking verwezen naar de bepalingen van het Interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.

Art. 46. Tewerkstelling onder de vorm van interimarbeid zal worden beperkt. Tijdens overbruggingsperioden die lopen voor het opstarten van een nieuwe productie-eenheid zal bij voorrang de regeling arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden toegepast.

HOOFDSTUK XVI. *Slotbepaling*

Art. 47. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van