

[Handwritten mark]

Sous-commission paritaire des tuileries

Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

Convention collective de travail du 27 mai 2003.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2003.

Conditions de travail dans les tuileries.

Arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen.

CHAPITRE I. Champ d'application

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die vallen onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen.

Par « ouvriers » sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Salaires

HOOFDSTUK II. Uurlonen

Art. 2.

Art. 2.

- a) Les salaires horaires seront augmentés de 0.10 € par heure le 1^{er} janvier 2004 pour toutes les entreprises qui relèvent de la S.C.P des tuileries.
- b) Les salaires horaires seront augmentés de 0,04 € par heure le 1^{er} septembre 2004 pour toutes les entreprises qui relèvent de la S.C.P des tuileries.

- a) De uurlonen worden op 1 januari 2004 verhoogd met 0.10 € per uur voor alle bedrijven die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen.
- b) De uurlonen worden op 1 september 2004 met 0,04 € per uur verhoogd voor alle bedrijven die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen.

Art. 2bis. Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1^{er} janvier 2003 :

Art. 2bis. Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 2003 :

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

Q 5 -06- 2003

2 | 8 -11- 2003

68675 | 61 | 11304

NR. N°

	SA Pottelberg SA Tuileries du Hainaut	SA Koraton SA Littoral
	NV Pottelberg NV Tuileries du Hainaut	NV Koraton NV Littoral
1	11,3119	11,1009
	Kuiser Handlanger Starter Nettoyeur Manœuvre Débutant	
2	11,4228	11,2192
	Uitzoeker droge produkten Verpakker - Stapelaar Trieur de produits secs Palettiseur	
3	11,4555	11,2570
	Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange	
4	11,5360	11,3200
	Losser en Sorteerder Défourneur et Trieur	
5	11,6016	11,3727
	Vormer hulpstukken Waterzuivering Production d'accessoires Épuration d'eau	
6		
	, geschrappt aboli	
7	11,7273	11,4710
	Vakman Mécanicien en elektricien 1 ^{ste} klasse Machinebediener Vuller manueel en contrôle Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1 ^{ère} classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur	
8	11,8934	11,5415
	Waker oven en drogerijen Veilleur four et séchoirs	
9	11,9086	11,6799
	Mécanicien en elektricien 2 ^{de} klasse Mécanicien et électricien de 2 ^{ème} classe	
10	11,9389	11,7076
	Voorman Surveillant	
11	12,0169	11,8107
	Mécanicien en elektricien 3 ^{de} klasse Meestergast en ploegleider Mécanicien et électricien de 3 ^{ème} classe Contremaître et chef d'équipe	

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. On établit une distinction dans l'obtention du salaire de fonction entre un ouvrier de production et un ouvrier technique. L'ouvrier de production débute au salaire de base et reçoit à partir de la 5^{ème} semaine la différence de salaire correspondant à son salaire de fonction payée sous forme de 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 de 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 bénéficient 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 arbeid(st)er die onder gelijk welke vorm van contract één van de bedrijven komt vervoegen. De arbeid(st)er 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 productiewerker en een technisch arbeider. De productiewerker start aan het basisloon en krijgt vanaf de 5^{de} 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 categorie 1 naar categorie 4 na 6 maanden en na 12 maanden krijgt hij/zij het loon van categorie 7.

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

HOOFDSTUK III. *Arbeid in ploegen*

Art. 5. De arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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 zaterdagmiddag. De arbeid(st)ers 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 travailleurs 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.

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 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.

Le petit chômage est payé à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné dans l'Art.2 bis de cette CCT, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

HOOFDSTUK IV. *Minderjarigen*

Art. 8. Het minimumloon van de minderjarige arbeid(st)er wordt vastgesteld op volgende percentages, berekend op het uurloon van de meerderjarige werknemers van dezelfde categorie :

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

De minderjarige arbeid(st)er die werk verricht met normaal rendement voorzien voor de volwassene ontvangt het loon van de volwassene.

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 werknemers het recht het werk te verzuimen 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.

Het werkverzuim wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in Art.2 bis van deze CAO, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

CHAPITRE VI. *Durée du travail*

Art. 10. La durée hebdomadaire de travail 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 salariés qui travaillent 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. *Jour de Carence*

Art. 11. En 2003 et 2004, le premier jour de carence qui se présente est supprimé.

CHAPITRE VIII. *Sécurité d'existence*

Art. 12. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 13. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence s'applique dès le moment où l'ouvrier a été mis en chômage partiel par la firme.

Art. 14. 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. 15. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.

Art. 16. L'indemnité de sécurité d'existence en cas de suspension du contrat de travail due au chômage économique ou technique ou pour cause d'intempéries est de 5,06 € par jour avec un maximum de 150 jours.

Art. 17. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.

Les huit indices trimestriels des deux dernières années sont comptabilisés et le montant de la sécurité d'existence est adapté conformément 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 arbeid(st)ers welke ploegenarbeid verrichten. Voor de arbeid(st)ers van de NV Pottelberg, welke vermeld onder art. 5, 2^{de} lid en art. 6, 2^{de} lid mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen en de zaterdagmiddag.

HOOFDSTUK VII. *Carenzdag*

Art. 11. In 2003 en 2004 wordt telkens de eerst voorkomende carenzdag afgeschaft.

HOOFDSTUK VIII. *Bestaanszekerheid*

Art. 12. Aan de arbeid(st)ers wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 13. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeid(st)er door de firma gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 14. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle arbeid(st)ers die, onafgezien van hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming of in de nijverheid tellen.

Art. 15. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 16. De bestaanszekerheidsvergoeding in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische of economische werkloosheid en wegens slecht weer bedraagt 5,06 € per dag met een maximum van 150 dagen.

Art. 17. 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. 18. En cas de licenciement, le chef d'entreprise est tenu de payer à l'ouvrier un supplément de 5,06 € par jour de chômage rémunéré, à raison d'un jour par tranche de trois jours de prestation, pendant 75 jours ouvrables au maximum à partir du jour du licenciement définitif.

Art. 19. 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, en tenant compte du maximum de 150 jours ouvrables prévus à l'article 15.

Art. 20. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence expire également :

- a) par la rupture volontaire du contrat de travail par l'ouvrier;
- b) en cas de renvoi pour raisons graves;
- c) en cas de prépension et de mise à la retraite.

Art. 21. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire. 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. 22. Si l'employeur le demande, les ouvriers bénéficiant de l'indemnité de sécurité d'existence doivent immédiatement reprendre le travail, en respectant toutefois 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. 18. In geval van ontslag is het ondernemingshoofd ertoe gehouden aan de arbeid(st)er een toeslag van 5,06 € 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. 19. Bij verandering van werkgever vervalt het recht op bestaanszekerheidsuitkering en dit van zodra de arbeid(st)er een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die niet onder het toepassingsgebied valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De arbeid(st)er 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. 20. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen vervalt verder :

- a) bij het vrijwillig verbreken van de arbeidsovereenkomst door de arbeid(st)er;
- b) bij ontslag om dringende redenen;
- c) bij brugpensionering en bij op pensioenstelling.

Art. 21. 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. 22. Op gebeurlijk verzoek van de werkgever, dienen de arbeid(st)ers 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. 23. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la commission paritaire pour discussion.

CHAPITRE IX. Prime de fin d'année

Art. 24. Les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la S.C.P. pour les tuileries ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 2003 et 2004 est égal au montant du salaire pour 164,66 heures de travail, calculé sur la base de la moyenne des salaires horaires conventionnels de la présente CCT, Art.2bis dans la colonne Pottelberg et Tuileries du Hainaut et en vigueur respectivement au 1^{er} décembre 2003 et au 1^{er} décembre 2004.

Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 2003 et 2004 et qui ont travaillé effectivement en 2003 et 2004 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 proportionnellement aux mois de prestation.

Sont assimilés à des jours de travail : les jours de maladie et d'accident avec un maximum d'un an et les jours de chômage partiel au cours des années 2003 et/ou 2004.

Les ouvriers pensionnés au cours de 2003 et 2004 y ont également droit à concurrence de la période de travail prestée au cours de ladite année. Ceci vaut également pour les ouvriers qui obtiennent leur prépension en 2003 ou 2004.

La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année de référence.

CHAPITRE X, Avantages aux syndiqués

Art. 25. Paiement de la cotisation et de la prime. Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les

Art. 23. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming worden voorgelegd of ter bespreking aan het paritair comité worden onderworpen.

HOOFDSTUK IX. Eindejaarspremie

Art. 24. De arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2003 en 2004 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen van deze CAO, Art.2bis, onder de kolom Pottelberg en Tuileries du Hainaut, van toepassing op respectievelijk 1 december 2003 en 1 december 2004.

De arbeid(st)ers die op 31 december 2003 en 2004 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief werk hebben verricht in 2003 en 2004 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 arbeid(st)er minimum tien werkdagen telt.

De arbeid(st)er 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 2003 en/of 2004.

De in 2003 en 2004 gepensioneerde arbeid(st)ers hebben eveneens recht tot een beloop van de gepresteerde tijd gedurende het voornoemde jaar. Alsmede de arbeid(st)ers welke in de loop van 2003 en 2004 hun brugpensioen hebben gekomen.

De eindejaarspremie wordt betaald tussen 16 en 20 december van het referentiejaar.

HOOFDSTUK X. Voordelen aan gesyndiceerden

Art. 25. Betaling van de bijdrage en van de premie. Teneinde de nodige fondsen te verzamelen, met het oog op de uitkering van de

entreprises concernées versent au Fonds de Sécurité d'Existence une cotisation annuelle de 1,25 p.c. des salaires bruts payés au cours de l'année et des paiements pour des prestations assimilées effectuées au cours de l'année.

Les versements doivent être 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 123,95 € en 2003 et de 123,95 € en 2004.

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 ouvriers 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. 26. Autres avantages sociaux.

a) Une prime unique en cas de décès ou de retraite (le cumul des deux étant exclu) de 12,39 € par année d'affiliation au syndicat depuis le 1^{er} avril 1959 et avec un maximum de 247,89 €, à condition qu'ils aient été employés au minimum un an dans l'industrie des tuileries.

Aucune indemnité n'est octroyée pour les périodes d'assimilation en dehors du contrat de travail (par exemple, en cas de prépension, de prépension de retraite, de chômage complet, etc.).

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.

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 arbeid(st)ers 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 123,95 € in 2003 en 123,95 € in 2004.

De rechthebbenden zijn :

- de arbeid(st)ers met minimum één jaar aansluiting bij een vakbond;
- de weduwe van een tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft, gesyndiceerde gestorven arbeid(st)er;
- de gesyndiceerde arbeid(st)ers, 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 arbeid(st)ers die ziek zijn of getroffen zijn door een arbeidsongeval.

De gesyndiceerde arbeid(st)ers 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. 26. Andere sociale voordelen.

a) Een enige premie bij overlijden of bij het op rust gaan (het cumuleren van beide is uitgesloten), van 12,39 € per jaar lidmaatschap in de vakbond van 1 april 1959 af en met een maximum van 247,89 € mits zij minimum een jaar tewerkgesteld zijn geweest in de pannennijverheid.

Er wordt geen vergoeding toegekend voor de periodes van gelijkstelling buiten de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld brugpensioen, brugrustpensioen, volledige werkloosheid, enz.).

Sont assimilés aux bénéficiaires du paiement de ladite prime pour les pensionnés : les ouvriers 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.

La prime est payée après la date d'entrée en vigueur de la pension légale ou de la prépension conventionnelle ou après le décès.

- b) Une prime de mariage de 24,79 € par année d'affiliation avec un maximum de 148,74 € 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 trentième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à 3,84 € 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 495,79 € 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 ouvriers, 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 au cours des 20 ans qui précèdent la date de la pension légale;
 - le dernier employeur appartient au secteur de l'industrie des tuiles.

Worden gelijkgesteld met rechthebbenden op de uitkering van de bedoelde premie voor gepensioneerden : de arbeid(st)ers die, op het ogenblik van de pensionering volledig werkloos zijn ingevolge een beslissing getroffen door een 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 24,79 € per jaar lidmaatschap met een maximum van 148,74 € 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 3,84 € per dag voor de arbeid(st)ers 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 495,79 €.
- d) Een vakantievergoeding aan gepensioneerden.
1. Kunnen aanspraak maken op deze vergoeding : de arbeid(st)ers 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 arbeid(st)ers 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. Le montant annuel de cette prime est fixé à 99,16 € pour les pensionnés. L'année incomplète est payée proportionnellement au nombre de mois ouvrant le droit. Les veuves des pensionnés reçoivent 49,58 €.
- e) Une assurance hospitalisation sera conclue à partir du 1/1/2000 pour les ouvriers ayant un contrat à durée indéterminée et qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la S.C.P. pour les tuileries. Le Fonds de Sécurité d'Existence se charge du paiement de la prime.
3. Het jaarlijks bedrag van deze premie wordt vastgesteld op 99,16 € voor de gepensioneerden. Het onvolledig jaar wordt betaald pro rata van het aantal maanden van recht. De weduwen van gepensioneerden ontvangen 49,58 €.
- e) Voor de arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannbakkerijen werd een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1/1/2000 voor de arbeid(st)ers met een overeenkomst van onbepaalde duur. Het Fonds voor Bestaanszekerheid staat in voor betaling van de premie.

Art. 27. Durant les mois de décembre 2003 et 2004, il sera accordé à chaque ouvrier une prime de formation de 0,25 € par jour preste ou assimilé, avec un maximum de 59,49 € l'an.

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

Art. 28. Contestations

Les contestations relatives à l'interprétation des modalités actuelles d'exécution peuvent être tranchées par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence.

Art. 27. Tijdens de maand december 2003 en 2004 zal aan alle arbeid(st)ers een vormingspremie betaald worden van 0,25 € per gepresteerde of gelijkgestelde dag, met een maximum van 59,49 € per jaar.

De arbeid(st)ers 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. 28. Betwistingen

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

CHAPITRE XI. *Vêtements de travail*

Art. 29. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail par an, à fournir au cours du mois d'avril.

Art. 30. Une indemnité de 80,57 € sera payée fin juin 2003 et fin novembre 2004 à tous les ouvriers relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries, pour des vêtements autres que des vêtements de travail, par le truchement d'un fonds de vêtements de travail, ceci selon la liste limitative des dépenses qui sont déductibles pour l'entreprise et non imposables pour les bénéficiaires (Moniteur belge du 28 novembre 1986, page 16.199, alinéa 5).

HOOFDSTUK XI. *Werkkleding*

Art. 29. De arbeid(st)ers hebben recht op een paar werkschoenen per jaar, te verstrekken tijdens de maand april.

Art. 30. Er wordt, door toedoen van een kledingfonds, een vergoeding betaald voor kledij, andere dan werkkledij, van 80,57 € eind juni 2003 en eind november 2004 aan alle arbeid(st)ers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen en dit volgens de beperkende lijst van uitgaven die bij de onderneming aftrekbaar en bij de genietters niet belastbaar zijn (Belgisch Staatsblad van 28 november 1986, blz. 16.199, alinéa 5).

CHAPITRE XII. Congé d'ancienneté

Art. 31. Un jour de congé d'ancienneté sera octroyé à tous les ouvriers qui comptent dix ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Deux jours sont octroyés pour ceux qui comptent quinze ans de service sans interruption. Les ouvriers ayant 20 ans de service sans interruption ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

L'indemnité est payée à 7,6 heures multipliée par le salaire horaire tel que mentionné à l'Art.2 bis de cette CCT, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

Les ouvriers, ayant 30 ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries reçoivent pour une fois, dans l'année concernée, un chèque cadeau d'un montant de 200,00 €, octroyé par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Les ouvriers, ayant atteint l'ancienneté de 30 ans au début de l'année 2003, reçoivent également pour une fois, en septembre 2003, un chèque cadeau d'un montant de 200,00 €.

Pour les ouvriers qui rentrent en service avec un contrat à durée indéterminée, sans interruption relié à un emploi en tant qu'intérimaire ou un contrat à durée déterminée, dans les entreprises relevant de la sous-commission paritaire, les années reliées travaillant en tant qu'intérimaire ou un contrat à durée déterminée sont prises en compte pour le calcul du congé d'ancienneté.

CHAPITRE XIII. Mobilité

Art. 32. L'actuelle CCT du 23.5.75 fixant la contribution patronale dans les frais de déplacement des ouvriers pour se rendre et revenir du travail, sera adaptée de la manière suivante:

- en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention s'élève à 75% du coût de l'abonnement des transports en commun.

HOOFDSTUK XII. Anciënniteitsverlof

Art. 31. Aan alle arbeid(st)ers 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 anciënniteit hebben is dit twee dagen. De arbeid(st)ers die 20 jaar ononderbroken anciënniteit hebben, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

De vergoeding wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in Art.2 bis van deze CAO, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

Arbeid(st)ers die een anciënniteit bereikt hebben van 30 jaar in ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité, verkrijgen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid in dat jaar éénmalig een geschenkbon ter waarde van 200,00 €.

Arbeid(st)ers die bij aanvang van het jaar 2003 de anciënniteit van 30 jaar reeds bereikt hebben, krijgen in september 2003 eveneens éénmalig een geschenkbon ter waarde van 200,00 €.

Voor arbeid(st)ers welke in dienst treden met een contract van onbepaalde duur, zonder onderbreking aansluitend aan een tewerkstelling als intérim of een contract van bepaalde duur, in de ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité, tellen de aaneensluitende jaren als intérim of contract van bepaalde duur mee voor de berekening van het anciënniteitsverlof.

HOOFDSTUK XIII. Mobiliteit

Art. 32. De bestaande CAO van 23.5.75 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerkosten die de arbeid(st)er maakt om zich van en naar het werk te begeven, wordt als volgt aangepast :

- bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 75% van het abonnement van het openbaar vervoer.

Il est référé au tarifs du barème général de la CCTn° 19.

- en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 60% des frais des transports en commun.

D'autre part, à partir du 1^{er} juin 2003, dans le cadre d'un plan de mobilité et en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité 'vélo' de 0,13 € par km sera attribuée aux ouvriers qui se rendent au travail à vélo au moins 75% des jours ouvrables.

CHAPITRE XIV. Liaison des salaires et des suppléments à l'indice des prix à la consommation

Art. 33. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 34. L'adaptation des salaires et des suppléments se fait quatre fois par an, au 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre. En cas d'évolution négative de l'indice, les dispositions de l'art. 38 seront appliquées.

Art. 35. 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 dernier 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 stipulées ci-dessus, sont arrondis au décime supérieur ou inférieur suivant que les centimes atteignent ou n'atteignent pas 5. L'exemple suivant est une application des dispositions ci-dessus.

Verwezen wordt naar de tarieven van het algemeen barema van de CAO nr.19.

- bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 60% van de kosten van het openbaar vervoer.

Anderzijds wordt, met ingang van 1 juni 2003, in het kader van een mobiliteitsplan en ter vervanging van bovenvernoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van 0,13 € per km aan alle arbeid(st)ers die zich minstens 75% van de arbeidsdagen met de fiets naar het werk begeven.

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

Art. 33. Alle lonen en toeslagen van de arbeid(st)ers worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 34. 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. 38 worden toegepast.

Art. 35. 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 2002	110,25
août 2002	110,32
septembre 2002	<u>110,39</u>
	330,96

$$330,96 : 3 = 110,32$$

octobre 2002	110,47
novembre 2002	110,48
décembre 2002	<u>110,52</u>
	331,47

$$331,47 : 3 = 110,49$$

$$\frac{110,49}{110,32} = 1,0015$$

Art. 36. 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 autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée après la mise en œuvre de l'augmentation convenue.

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. 37. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 110,49, soit la moyenne des indices des prix à la consommation pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2002.

Art. 38. Uniquement dans le 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.

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

Prolongation des accords 1983/1984/1985/1986

Gemiddelde

juli 2002	110,25
augustus 2002	110,32
september 2002	<u>110,39</u>
	330,96

$$330,96 : 3 = 110,32$$

oktober 2002	110,47
november 2002	110,48
december 2002	<u>110,52</u>
	331,47

$$331,47 : 3 = 110,49$$

$$\frac{110,49}{110,32} = 1,0015$$

Art. 36. 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. 37. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 110,49, zijnde het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen voor de maanden oktober, november en december 2002.

Art. 38. 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.

HOOFDSTUK XV. Aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling.

Verlenging van de akkoorden 1983/1984/1985/1986

Art. 39. En cas de raisons économiques et/ou d'éventuelle restructuration et avant de procéder aux licenciements définitifs, toutes les possibilités d'utiliser le système du chômage pour raisons économiques seront examinées.

Art. 40. Durée du travail

La durée du travail est réduite par l'octroi à chaque ouvrier d'un jour de congé compensatoire pour les années 2003 et 2004.

Ce jour est acquis par les ouvriers qui étaient en service en 2003 et/ou 2004 et qui ont au moins quatre semaines d'ancienneté.

Ce jour est pris de la manière convenue lors du conseil d'entreprise. La journée compensatoire complémentaire octroyée est payée par l'employeur au moment où elle est prise à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné dans l'Art.2 bis de cette CCT, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

Art. 41. Emploi

Une modernisation de l'instrument de production Littoral sur le site Pottelberg est en vue.

Afin de limiter les licenciements pendant la modernisation de Littoral, il y aura recours aux contrats temporaires et au travail intérimaire pendant la période de transition.

En plus, au plus tard le 30/09/2003, dix contrats temporaires ou intérimaires deviendront des contrats à durée indéterminée, ceci afin de diminuer le nombre de contrats temporaires et intérimaires.

Dès que la décision pour moderniser est prise, des pourparlers se tiendront entre les parties.

Art. 42. Prépension

Les ouvriers qui atteignent l'âge de 58 ans en 2003 et 2004 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 ouvriers âgés, conclue le 19 décembre 1974 lors du 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

Art. 39. 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. 40. Arbeidsduur

De arbeidsduur wordt verminderd door toekenning aan elke arbeid(st)er van één dag compensatieverlof voor de jaren 2003 en 2004.

Deze dag wordt verworven door de arbeid(st)ers in dienst in de jaren 2003 en/of 2004 en die minstens vier weken anciënniteit hebben.

Deze dag wordt genomen zoals overeengekomen in de ondernemingsraad. De toegekende bijkomende compensatiedag wordt, op het ogenblik dat hij genomen wordt, door de werkgever betaald aan 7,6 uren

vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in Art. 2bis van deze CAO verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

Art. 41. Tewerkstelling

De modernisering van het productieapparaat Littoral op de site Pottelberg wordt in het vooruitzicht gesteld.

Teneinde afvloeiingen bij de modernisering van Littoral te beperken, zal gedurende de overgangsfase verder beroep worden gedaan op tijdelijke contracten en interimarbeid. Daarnaast zullen uiterlijk op 30/09/2003 tien tijdelijke of interimcontracten worden omgezet in contracten van onbepaalde duur teneinde het aantal intérim en tijdelijke contracten te verlagen.

Zodra de beslissing tot modernisering is genomen, zullen besprekingen en overleg worden opgestart tussen partijen.

Art. 42. Brugpensioen

De arbeid(st)ers die 58 jaar worden in 2003 en 2004, 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 arbeid(st)ers, 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

chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992).

La rémunération nette de référence est calculée sur base des prestations plein-temps que l'ouvrier a presté avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

Art. 43. La prépension à plein temps est possible à 56 ans dans 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 an)
- maximum 2 personnes par an par entreprise ou plus en accord avec la direction (dans le cas où plusieurs personnes sont concernées, la priorité est donnée au plus âgé).

Art. 44. Prépension à mi-temps.

Les ouvriers, ayant un contrat à temps plein et atteignant 57 ans en 2003 et 2004, 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 d'une prépension à mi-temps.

CHAPITRE XVI. Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2003 et 2004.

Art. 45. 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. 46. L'emploi sous la forme de travail intérimaire sera limité. Durant les périodes de transition qui précèdent le lancement d'une nouvelle unité de production, priorité sera donnée aux contrats de travail à durée déterminée.

Le Conseil d'Entreprise et à défaut la Délégation Syndicale sera régulièrement informée au sujet de l'utilisation du travail

conventioneel brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992).

Het netto-referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeid(st)er uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

Art. 43. 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. 44. Halftijds brugpensioen.

De arbeid(st)ers met een voltijdse tewerkstelling en die 57 jaar worden in 2003 en 2004 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 XVI. Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2003 en 2004.

Art. 45. 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. 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.

De OR en bij ontstentenis de Syndicale Afvaardiging zal op regelmatige tijdstippen

[CANT 27-1-83
ex 22-12-83
Chap. III -
Emploi] *ft*
[CANT du
27-01-1985
AR 20-6-85
MB 24-8-85] *ft*

[CAO 27-1-83
ex 22-12-83
hoofdstuk III
Tewerkstelling] *ft*
[CAO van
27-01-1985
KB 20-6-85
BS 24-8-85] *ft*

intérimaire et des heures supplémentaires.

CHAPITRE XVII. Travail et famille

Art. 47. En ce qui concerne les entreprises qui relèvent de 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. 48. En matière de crédit de temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la CCT n°77 bis lors du Conseil national du travail. La durée est maintenue à 1 an et la teneur du droit à 5% (avec des unités complémentaires pour les plus de 50 ans).

Contrairement à aux déterminations de la CCT n° 77 bis, la durée d'exécution des droits au crédit de temps à temps plein et partiel, peut être prolongée d'un an à trois ans, de sorte que l'organisation du travail n'en souffre pas et à condition qu'un accord de la direction soit donné pour chaque cas explicite.

Les organisations signataires recommandent à leurs membres de fixer au niveau de l'entreprise les modalités selon lesquelles on peut faire usage des droits cités de sorte que l'organisation du travail n'en souffre pas.

En application de cette CCT, les parties signataires déclarent que les ouvriers relevant de la SCP 113.04 peuvent faire usage des primes d'encouragement octroyées par les Régions ou les Communautés.

Vu l'organisation du travail de chaque entreprise et vu les points chauds du marché du travail, celles-ci laissent à l'employeur le soin de déterminer les priorités en ce qui concerne les motifs de l'exercice du droit, en concertation avec: le conseil d'entreprise ou à défaut la commission du bien-être ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut les travailleurs concernés.

Le droit des ouvriers est évalué mois par mois en ce qui concerne ces priorités.

geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.

HOOFDSTUK XVII. Arbeid en gezin

Art. 47. 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. 48. Inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de CAO nr.77 bis van de Nationale Arbeidsraad, toe te passen. De duurtijd wordt behouden op 1 jaar en de invulling van het recht op 5% (met bijkomende eenheden voor 50 plussers).

In afwijking van de bepalingen van de CAO nr.77 bis, kan de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet voltijds en halftijds van 1 jaar worden verlengd tot 3 jaar, indien dit de organisatie van het werk op de onderneming niet bemoeilijkt en op voorwaarde dat de directie dit expliciet geval per geval goedkeurt.

De ondertekenende organisaties raden hun leden aan, op ondernemingsniveau de modaliteiten vast te leggen binnen dewelke gebruik kan worden gemaakt van genoemde rechten, zodat de arbeidsorganisatie er niet onder lijdt.

In uitvoering van deze CAO verklaren ondertekenende partijen dat de arbeid(st)ers ressorterend onder het PSC 113.04 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies toegekend door de Gewesten of de Gemeenschappen.

Gelet op de arbeidsorganisatie van iedere onderneming en gelet op de knelpunten in de arbeidsmarkt, laten zij het bepalen van prioriteiten inzake de motieven tot uitoefening van het recht over aan de werkgever, in overleg met : de ondernemingsraad of bij ontstentenis, met het comité welzijn, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, met de betrokken arbeid(st)ers.

Het recht van de arbeid(st)ers wordt tav deze prioriteiten maand per maand beoordeeld.

CHAPITRE XVIII. Education, formation et politique de prévention du stress

Art. 49. Conformément à la CCT du 25/05/1999, les efforts d'éducation et de formation permanentes se poursuivent. Chaque année, un plan de formation et un rapport de formation sont établis pour chaque entreprise. Une fois par an, le plan de formation et le rapport de formation sont discutés au sein de la SCP 113.04.

Art. 50. Il est également convenu d'évaluer l'impact du stress sur le bien-être des travailleurs et le bon fonctionnement de l'entreprise.

CHAPITRE XIX. Disposition finale

Art. 51. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

Vu pour être joint à l'arrêté royal du

HOOFDSTUK XVIII. Vorming, opleiding en preventief stressbeleid

Art. 49. Conform de CAO van 25/05/1999 worden de inspanningen voor permanente vorming en opleiding verder gezet.

Jaarlijks wordt per onderneming een vormingsplan en een vormingsrapport opgesteld. Eénmaal per jaar worden binnen de schoot van het PSC 113.04 het vormingsplan en rapport besproken.

Art. 50. Tevens wordt er overeengekomen de impact van stress op het welzijn van de werknemers en de goede werking van de onderneming te evalueren.

HOOFDSTUK XIX. Slotbepaling

Art. 51. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van