

Sous-commission paritaire des tuileries**Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen***Convention collective de travail du 26 juin 2006**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2006*

Conditions de travail dans les tuileries

Arbidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen

CHAPITRE Ier. *Champ d'application***HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied***

Article 1 er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers et ouvrières.

Met "werklieden" wordt verstaan : de werklieden en de werksters.

CHAPITRE II. *Salaires***HOOFDSTUK II. *Uurlonen***

Art. 2. Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1er janvier 2005 :

Art. 2. Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 2005 :

NEEHLEGGING-DEPOT

REGISTR.-ENREGISTR.

24 -07- 2006

31 -07- 2006

NR.
N°

80503 / Co/113.04

S.A. Wienerberger division Pottelberg
 S.A. Tuileries du Hainaut
 Koramic Roofing Products (KRP)
 N.V. Wienerberger divisie Pottelberg
 N.V. Tuileries du Hainaut
 Koramic Roofing Products (KRP)

S.A. Koraton

N.V. Koraton

1	Nettoyeur Manœuvre Débutant Kuiser Handlanger Starter	11,8337	11,6157
2	Trieur de produits secs Palettiseur Uitzoeker droge producten Verpakker - Stapelaar	11,9486	
3	Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding	11,9822	
4	Défourneur et trieur Losser en sorteerder	12,0654	
5	Production d'accessoires Epuration d'eau Vormer hulpstukken Waterzuivering	12,1332	
6	Aboli Geschrap		
7	Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1ère classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur Vakman Mecanicus en elektricien 1 ste klasse Machinebediener Vuller manueel en controleur	12,2632	11,9982

8	Veilleur four et séchoirs Waker oven en drogerijen	12.4347	
9	Mécanicien et électricien de 2ème classe Mecanicus en elektricien 2de klasse	12,4506	
10	Surveillant Voorman	12,4819	
11	Mécanicien et électricien de 3ième classe Contremaître et chef d'équipe Mecanicus en elektricien 3de klasse Meestergast en ploegleider	12,5625	12,3493

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 démarre au salaire de base et reçoit à partir de la 5ème semaine la différence de salaire correspondant 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 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.

Art. 3. "Starter". Een starter is een werkmán 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 productiewerker en een technisch arbeider. De productiewerker 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 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 werklíeden 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 van deze berekening.

Seuls les ouvriers de la Division 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. sur le salaire horaire de la catégorie.

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. Les ouvriers qui travaillent la nuit en cinq équipes, bénéficient d'une prime de 14 p.c. calculée sur le salaire horaire de la catégorie. Pour le travail de nuit le samedi, une prime de 33,33 p.c. et pour le dimanche, une prime de 100 p.c. sur le salaire horaire de la catégorie est attribuée.

Art. 8. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.

CHAPITRE IV. *Jeunes*

Art. 9. Le salaire minimum des jeunes travailleurs est fixé selon les pourcentages suivants, calculés sur le salaire horaire 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.

Le jeune travailleur qui accomplit un travail avec le rendement normal d'un adulte reçoit le salaire de l'adulte.

Enkel de werklieden van de Divisie 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. op het categorie uurloon.

Het ploegenstelsel kan zich uitstrekken tot een deel van de zaterdagmiddag. De werklieden die zaterdagvoormiddag opkomen, genieten voor de zaterdag een bijkomende premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 7. De arbeiders die in de nacht werken in het vijfdaagstelsel genieten een premie van 14 pct. berekend op het categorie uurloon. Voor nachtarbeid op zaterdag wordt een premie van 33,33 pct en voor zondag een premie van 100 pct. toegekend op het categorie uurloon.

Art. 8. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.

HOOFDSTUK IV. *Jongeren*

Art. 9. Het minimumloon van de jongere arbeiders wordt vastgesteld op volgende percentages, berekend op het uurloon 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 jongere arbeider die werk verricht met het normaal rendement voorzien voor de volwassene ontvangt het loon van de volwassene.

CHAPITRE V. *Pouvoir d'achat*

Art. 10. A partir du 1^{er} mai 2005 des chèques repas seront introduits avec une valeur de 2,25 EUR par jour travaillé.

Le nombre de jours travaillés est le quotient, arrondi aux unités totales, du nombre d'heures travaillées et payées pendant le mois divisé par la prestation quotidienne à plein temps (7,6 h).

La contribution de l'ouvrier est de 1,09 EUR, la contribution de l'employeur est de 1,16 EUR.

Art. 11. Les ouvriers recevront en décembre 2005 un chèque cadeau ou un avantage équivalent d'une valeur de 35 EUR.

En décembre 2006, un chèque cadeau ou un avantage équivalent de 25 EUR sera donné, néanmoins complété avec une tranche de 2,5 EUR par 0,1 p.c. différence en hausse d'indexation entre la hausse d'indexation réelle dans la période du 1^{er} novembre 2004 au 1^{er} novembre 2006 et le 3,9 p.c. La somme des tranches de 2,5 EUR est limitée à 35 EUR.

A titre d'exemple :

Indexstijging tussen 1 november 2004 en
1 november 2006

Hausse d'indexation entre 1^{er} novembre 2004 et
1^{er} novembre 2006

-
3,9 pct./p.c.
3,9 pct./p.c.
3,8 pct./p.c.
3,7 pct./p.c.
3,6 pct./p.c.
3,5 pct./p.c.
< 3,5 pct./p.c.

HOOFDSTUK V. *Koopkracht*

Art. 10. Vanaf 1 mei 2005 worden maaltijdcheques ingevoerd ter waarde van 2,25 EUR per gewerkte dag.

Het aantal gewerkte dagen is het, op gehele eenheden afgerond quotiënt van het aantal gewerkte betaalde uren in de maand gedeeld door de gemiddelde voltijdse dagprestatie (7,6 u).

Het aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 EUR, het aandeel van de werkgever bedraagt 1,16 EUR.

Art. 11. Aan de arbeiders wordt in december 2005 een cadeaucheque of een gelijkwaardig voordeel gegeven ter waarde van 35 EUR.

In december 2006 wordt een cadeaucheque of een gelijkwaardig voordeel van 25 EUR gegeven, evenwel aangevuld met een schijf van 2,5 EUR per 0,1 pct. verschil in indexstijging tussen de reële indexstijging in de periode 1 november 2004 tot 1 november 2006 en de 3,9 pct. De som van de schijven van 2,5 EUR worden begrensd op 35 EUR.

Ter verduidelijking :

Cadeaucheque in EUR
Chèque cadeau en EUR

-
25 EUR
25 EUR
27,5 EUR
30 EUR
32,5 EUR
35 EUR
35 EUR

CHAPITRE VI. *Petit chômage*

Art. 12. 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 civiles 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 de 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'article 2bis de cette convention collective de travail, 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 VI. *Kort verzuim*

Art. 12. 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 dienstboden, 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 om 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 raam van het paritair comité.

Het werkverzuim wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in artikel 2bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen.

Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

CHAPITRE VII. *Durée du travail*

Art. 13. La durée hebdomadaire est fixée à trente-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 ouvriers occupés en équipes.

Pour les ouvriers de la Division Pottelberg, visés à l'article 5, alinéa 2 et à l'article 6, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties entre le lundi matin jusqu'au samedi après-midi inclus.

CHAPITRE VIII. *Jour de carence*

Art. 14. En 2005 et 2006, le premier jour de carence qui se présente est supprimé.

CHAPITRE IX. *Sécurité d'existence*

Art. 15. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 16. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence s'applique dès le moment où l'ouvrier a été mis en chômage partiel par l'employeur.

HOOFDSTUK VII. *Arbeidsduur*

Art. 13. 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 Divisie Pottelberg, welke vermeld onder artikel 5, 2de lid en artikel 6, 2de lid, mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen tot en met de zaterdagnamiddag.

HOOFDSTUK VIII. *Carensdag*

Art. 14. In 2005 en 2006 wordt telkens de eerst voorkomende carensdag afgeschaft.

HOOFDSTUK IX. *Bestaanszekerheid*

Art. 15. Aan de werklieden wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 16. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeid(st)er door de werkgever gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 17. 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. 18. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.

Art. 19. 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 5,23 EUR par jour avec un maximum de 150 jours.

Art. 20. 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 adapté conformément à l'indexation des salaires.

Art. 21. En cas de licenciement, l'employeur est tenu de payer à l'ouvrier un supplément de 5,23 EUR 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. 22. 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.

Art. 17. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle werklieden die, ongeacht hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming of in de nijverheid tellen.

Art. 18. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 19. De bestaanszekerheidsvergoeding in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische of economische werkloosheid en wegens slecht weer bedraagt 5,23 EUR per dag met een maximum van 150 dagen.

Art. 20. 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. 21. In geval van ontslag is de werkgever ertoe gehouden aan de werkmán een toeslag van 5,23 EUR per vergoede werkloosheidsdag uit te keren naar rato van één dag per drie gepresteerde dagen gedurende maximaal 75 werkdagen vanaf de dag van het definitiefontslag.

Art. 22. Bij verandering van werkgever vervalt het recht op bestaanszekerheidsuitkering zodra de werkmán een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die niet onder het toepassingsgebied valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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 19.

Art. 23. 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. 24. 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 reçu y est mentionné également.

Art. 25. 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. 26. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la sous-commission paritaire pour discussion.

De werkmán 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 19.

Art. 23. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen vervalt verder :

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

Art. 24. 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 het ontslag 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. 25. 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 opzegperiode in het geval zij een andere arbeidsovereenkomst zouden afgesloten hebben. In geval van weigering verliezen zij bij bedoelde werkgever het recht op bestaanszekerheidsuitkering.

Art. 26. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming worden voorgelegd of ter bespreking aan het paritair subcomité worden onderworpen.

CHAPITRE X. *Prime de fin d'année*

Art. 27. Les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la Sous-commission paritaire des tuileries ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 2005 et 2006 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 convention collective de travail, mentionné à l'article 2bis dans la colonne Division Pottelberg, Tuileries du Hainaut et KRP, et en vigueur respectivement, au 1^{er} décembre 2005 et au 1^{er} décembre 2006.

Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 2005 et 2006 et qui ont travaillé effectivement en 2005 et 2006 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 2005 et/ou 2006.

Les ouvriers pensionnés au cours de 2005 et 2006 y ont également droit à concurrence de la période de travail effectuée au cours de ladite année, de même que les ouvriers qui obtiennent leur pré-pension en 2005 et 2006.

HOOFDSTUK X. *Eindejaarspremie*

Art. 27. De arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2005 en 2006 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermeld in artikel 2bis, onder de kolom Divisie Pottelberg, Tuileries du Hainaut en KRP, van toepassing op respectievelijk 1 december 2005 en 1 december 2006.

De arbeid(st)ers die op 31 december 2005 en 2006 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief gewerkt hebben in 2005 en 2006 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 één jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 2005 en/of 2006.

De in 2005 en 2006 gepensioneerde arbeid(st)ers hebben eveneens recht tot een beloop van de gepresterde tijd gedurende het voornoemde jaar. Alsmede de werklieden welke in de loop van 2005 en 2006 hun brugpensioen hebben gekomen.

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

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

CHAPITRE XI. *Avantages aux ouvriers/ouvrières*

HOOFDSTUK XI. *Voordelen aan arbeiders/arbeidsters*

Art. 28. Paiement de la cotisation et de la prime. Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les 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.

Art. 28. 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 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.

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, adressen en betaalde brutolonen van de arbeid(st)ers tewerkgesteld in de respectievelijke eenheden.

Art. 29. Les avantages sociaux

Art. 29. De sociale voordelen

a) La prime syndicale

a) De syndicale premie

La prime syndicale est de 123,95 EUR en 2005 et de 128 EUR en 2006.

De syndicale premie bedraagt 123,95 EUR in 2005 en 128 EUR in 2006.

Les bénéficiaires sont :

De rechthebbenden zijn :

- 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;

- de werklieden met minimum één jaar aansluiting bij een vakbond;
- de weduwe van een tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft, gesyndiceerde gestorven werkmans;

- 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.

b) Une prime unique en cas de décès ou de retraite (le cumul des deux étant exclu) de 12,50 EUR par année de travail depuis le 1^{er} avril 1959 et avec un maximum de 250 EUR, à condition qu'ils aient été employés au minimum un an dans l'industrie des tuileries.

Il n'est pas octroyé d'indemnité 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.).

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 tuileries.

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

- de gesyndiceerde werklieden, die 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.

b) Een enige premie bij overlijden of bij het op rust gaan (het cumuleren van beide is uitgesloten), van 12,50 EUR per gewerkt jaar van 1 april 1959 af en met een maximum van 250 EUR mits zij minstens 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.).

Worden gelijkgesteld met rechthebbenden op de uitkering van de bedoelde premie voor gepensioneerden : de arbeid(st)ers en werksters 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.

- c) Une prime de mariage de 25 EUR par année de travail avec un maximum de 150 EUR 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.
- d) 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 3,97 EUR 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 500 EUR est payée en cas d'accident du travail mortel.
- e) 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 pendant les 20 ans qui précèdent la date de la pension légale:
- c) Een premie bij huwelijk van 25 EUR per gewerkt jaar met een maximum van 150 EUR 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.
- d) Een aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval of langdurige ziekte.
- Deze aanvullende vergoeding wordt, vanaf de eenendertigste dag van de werkongeschiktheid, uitgekeerd. Zij bedraagt 3,97 EUR per dag voor de werklieden met een maximum van 150 dagen wat de slachtoffers van een arbeidsongeval betreft en met een maximum van 150 dagen, voor wat betreft de langdurige zieken.
 - Bij een dodelijk arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding uitgekeerd van 500 EUR.
- e) Een vakantievergoeding aan gepensioneerden.
- 1) Kunnen aanspraak maken op deze vergoeding : de werklieden die ten minste 60 jaar oud zijn en een rustpensioen genieten hun toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werklieden 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 pannen-industrie in de 20 jaar die de datum van het wettelijk pensioen voorafgaan;

- le dernier employeur appartient au secteur de l'industrie des tuiles.

- dat de laatste werkgever behoort tot de sector van de pannenindustrie.

3) Le montant annuel de cette prime est fixé à 100 EUR pour les pensionnés. L'année incomplète est payée proportionnellement au nombre de mois ouvrant le droit. Les veuves des pensionnés reçoivent 50 EUR.

3) Het jaarlijks bedrag van deze premie wordt vastgesteld op 100 EUR voor de gepensioneerden. Het onvolledig jaar wordt betaald pro rata van het aantal maanden van recht. De weduwen van gepensioneerden ontvangen 50 EUR.

f) A partir du 1er janvier 2000, une assurance hospitalisation a été conclue pour les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la Sous-commission paritaire des tuileries. Le fonds de sécurité d'existence se charge du paiement de la prime.

f) Voor de werklieden die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen werd een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1 januari 2000. Het fonds voor bestaanszekerheid staat in voor de betaling van de premie.

Art. 30. Durant les mois de décembre 2005 et 2006, il sera accordé à chaque ouvrier une prime de formation de 0,25 EUR par jour presté et assimilé, avec un maximum de 60 EUR l'an.

Art. 30. Tijdens de maand december 2005 en 2006 zal aan alle werklieden een vormingspremie betaald worden van 0,25 EUR per gepresterde of gelijkgestelde dag, met een maximum van 60 EUR per jaar.

Les ouvriers 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.

De werklieden 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 gepresterde dagen.

Art. 31. Contestations

Art. 31. Betwistingen

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.

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

CHAPITRE XII. *Vêtements de travail*

HOOFDSTUK XII. *Werkkleding*

Art. 32. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail par an, à fournir au cours du mois d'avril.

Deux fois par an (printemps et automne), les ouvriers reçoivent un paquet de vêtements de travail (pantalons, manteau et 2 t-shirts).

On peut échanger quelques vêtements de ce paquet, sur frais manière normale, contre un pull-over, une cote et/ou un pantalon-bretelles.

CHAPITRE XIII. *Congé d'ancienneté*

Art. 33. 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 ressortissant à 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 multipliées par le salaire horaire tel que mentionné à l'article 2bis de cette convention collective de travail, 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. 32. De arbeiders hebben recht op een paar werkschoenen bij in diensttreding en als deze aan vervanging toe zijn.

Tweemaal per jaar (voorjaar en najaar) ontvangen de arbeiders een pakket werkkledij (broek, vest en 2 t-shirts).

De mogelijkheid bestaat om delen in dit pakket, op kosten neutrale manier, in te ruilen ten voordele van het bekomen van een pull-over, overall en/of bretelbroek.

HOOFDSTUK XIII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 33. Aan alle werklieden welke ononderbroken tienjaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, zal één dag anciënniteitsverlof worden toegekend.

Voor de betrokkenen die ononderbroken vijftien jaar anciënniteit hebben is dit twee dagen.

De werklieden 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 artikel 2bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

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 EUR, octroyé par le fonds de sécurité d'existence.

Pour les ouvriers qui rentrent en service avec un contrat à durée indéterminée, sans interruption (sauf vacances annuelles et/ou maladie de courte durée) 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 XIV. *Mobilité*

Art. 34. L'actuelle convention collective de travail du 23 mai 1975 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 p.c. du coût de l'abonnement des transports en commun. Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19;
- en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 60 p.c. des frais de transports en commun.

D'autre part, à partir du 1er 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 EUR par km sera attribuée aux ouvriers qui se rendent au travail à vélo au moins 75 p.c. des jours ouvrables.

werklieden die een anciënniteit bereikt hebben van 30 jaar in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, verkrijgen vanuit het fonds voor bestaanszekerheid in dat jaar éénmalig een geschenkbond ter waarde van 200 EUR.

Voor de werklieden welke in dienst treden met een contract van onbepaalde duur, zonder onderbreking, aansluitend (behoudens jaarlijks verlof en/of kortstondige ziekte) aan een tewerkstelling als interim of een contract van bepaalde duur, in de ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité, tellen de aaneensluitende jaren als interim of contract van bepaalde duur mee voor de berekening van het anciënniteitsverlof.

HOOFDSTUK XIV. *Mobiliteit*

Art. 34. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 1975 tot vaststelling van de vervoerskosten die de arbeider maakt om zich van en naar het werk te begeven, wordt als volgt aangepast :

- bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 75 pct. van het abonnement van het openbaar vervoer. Verwezen wordt naar de tarieven van het algemeen barema van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19;
- bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 60 pct. 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 EUR per km aan alle arbeiders die zich minstens 75 pct. van de arbeidsdagen met de fiets naar het werk begeven.

CHAPITRE XV.

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

Art. 35. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Service fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 36. L'adaptation 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'article 40 seront appliquées.

Art. 37. 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 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.

HOOFDSTUK XV.

Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 35. Alle lonen en toeslagen van de werklieden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Federale overheidsdienst, Economie, KMO, Middenstand en Energie en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 36. 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 bepalingen van artikel 40 worden toegepast.

Art. 37. Bij het begin van elk kalenderkwartaal wordt de referte-index opgesteld. Hij wordt bekomen door het rekenkundig gemiddelde te berekenen van de drie indexcijfers van het vorige kwartaal. De berekening gebeurt tot op twee decimalen zonder enige afronding.

De lonen worden vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door het referte-indexcijfer van het laatste kwartaal te delen door het referte-indexcijfer van het voorlaatste kwartaal.

Voormeld quotiënt wordt berekend op vier decimalen zonder afronding.

De lonen en toeslagen, berekend volgens de hiervoor bepaalde modaliteiten, worden afgerond naar de hogere of lagere decimaal al naar gelang de centiemen 5 bereiken of lager zijn dan 5. In toepassing van de voorgaande bepalingen geldt volgend voorbeeld.

Moyenne

Juillet 2004	113,71
Août 2004	113,84
Septembre 2004	<u>113,94</u>
	341,49

341,49 : 3 = 113,83

Octobre 2004	114,15
Novembre 2004	114,27
Décembre 2004	114,33
	342,75

342,75 : 3 = 114,25

$\frac{114,25}{113,83} = 1,0037$

Gemiddelde

Juli 2004	113,71
Augustus 2004	113,84
September 2004	<u>113,94</u>
	341,49

341,49 : 3 = 113,83

Oktober 2004	114,15
November 2004	114,27
December 2004	<u>114,33</u>
	342,75

342,75 : 3 = 114,25

$\frac{114,25}{113,83} = 1,0037$

Art. 38. 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'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. 39. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 114,25, soit la moyenne des indices des prix à la consommation pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2004.

Art. 40. Uniquement au cas où le cumul des indices négatifs consécutifs atteint 1 p.c., ces indices négatifs seront appliqués, c'est-à-dire les salaires seront adaptés selon cet indice négatif

Art. 38. 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. 39. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 114,25, zijnde het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen voor de maanden oktober, november en december 2004.

Art. 40. Slechts indien de cumul van opeenvolgende negatieve indexen 1 pct. bereikt, zullen deze negatieve indexen worden toegepast, met andere woorden de lonen zullen aangepast worden volgens deze negatieve index.

CHAPITRE XVI. *Sécurité de travail*

HOOFDSTUK XVI. Werkzekerheid

Art. 41. Les employeurs s'engagent à ne pas licencier collectivement pour des raisons économiques ou techniques durant cette convention collective de travail.

Art. 41. De werkgevers verbinden zich er toe om gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst geen collectieve afdankingen om economische of technische redenen door te voeren.

Si pour des raisons inattendues et imprévues on doit dévier de cet engagement, la diminution nécessaire du personnel embauché se fera en accord avec les employeurs concernés et les délégués des ouvriers, assistés par les permanents syndicaux régionaux.

Indien door onverwachte en onvoorziene omstandigheden moet afgeweken worden van deze verbintenis zal de noodzakelijke vermindering van het tewerkgesteld personeel, in overleg gebeuren tussen de betrokken werkgevers en de werknemersafgevaardigden, bijgestaan door de gewestelijke vakbondsafgevaardigden.

Ils examineront les possibilités suivantes :

Zij zullen de volgende mogelijkheden onderzoeken :

- a) la suppression du travail intérimaire
- b) en priorité introduire un régime de chômage à tour de rôle pour un nombre d'ouvriers le plus grand possible, pour autant que la qualification de leur fonction et l'organisation du travail le permettent.
- c) le reclassement et l'adaptation du personnel concerné.

- a) de afbouw van de interimarbeid
- b) bij prioriteit een regime van beurtwerkloosheid in te voeren onder een zo groot mogelijk aantal personeelsleden, voor zover de kwalificatie van hun functie en de werkorganisatie het toelaten
- c) tot reclassering en wederaanpassing van het betrokken personeel.

Si, au niveau de l'entreprise, on ne réussit pas à conclure une convention, alors ce problème est saisi à la Sous-commission paritaire compétente.

Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan worden bereikt, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair subcomité.

Les partenaires sociaux locaux (Conseil d'entreprise ou en son absence la délégation syndicale) discuteront sur la politique de l'emploi.

Er wordt met de lokale sociale partners (Ondernemingsraad of bij onstentenis syndicale delegatie) een debat gevoerd over de tewerkstellingspolitiek.

CHAPITRE XVII.

Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2005 et 2006

Art. 42. 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. 43. 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 intérimaire et des heures supplémentaires.

CHAPITRE XVIII. *Travail et famille*

Art. 44. En ce qui concerne les entreprises qui relèvent de cette sous-commission paritaire, il est fait référence pour l'interruption de la carrière professionnelle aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

Art. 45. En matière de crédit-temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la convention collective de travail n° 77bis du Conseil national du travail. La durée est maintenue à 1 an et la teneur du droit à 5 p.c. (avec des unités complémentaires pour les plus de 50 ans).

HOOFDSTUK XVII.

Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2005 en 2006

Art. 42. 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. 43. Tewerkstelling in 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 ondernemingsraad en bij ontstentenis de syndicale afvaardiging zal op regelmatige tijdstippen geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.

HOOFDSTUK XVIII. *Arbeid en gezin*

Art. 44. 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. 45. Inzake tijdscrediet en loopbaanvermindering besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad, toe te passen. De duurtijd wordt behouden op 1 jaar en de invulling van het recht op 5 pct. (met bijkomende eenheden voor 50-plussers).

Contrairement aux dispositions de la convention collective de travail n° 77bis, 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 convention collective de travail, les parties signataires déclarent que les ouvriers relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries 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 sur le bien-être au travail 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.

Art. 46. Prépension

La prépension à temps plein est possible à 56 ans dans les conditions suivantes :

In afwijking van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, kan de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet voltijds en halftijds van één jaar worden verlengd tot drie 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 collectieve arbeidsovereenkomst verklaren de ondertekenende partijen dat de werknemers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen 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 op het werk, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, met de betrokken werknemers.

Het recht van de werknemers wordt ten aanzien van deze prioriteiten maand per maand beoordeeld.

Art. 46. Bruggpensioen

Voltijds bruggpensioen kan op 56 jaar onder de volgende voorwaarden :

- 33 ans d'ancienneté en tant que salarié;
- et depuis au moins 20 ans en travail par équipes avec prestations de nuit (convention collective de travail n° 46) (minimum 75 nuits par an);
- maximum 2 personnes par an par entreprise ou plus en accord avec la direction (au cas où il y a plusieurs personnes concernées, la priorité est donnée au plus âgé).

Prépension à mi-temps

Les ouvriers ayant un contrat à temps plein et atteignant 57 ans en 2005 et 2006, 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.

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

CHAPITRE XIX.

Education, formation et politique de prévention du stress

Art. 47. Conformément à la convention collective de travail du 25 mai 1999, les efforts d'éducation et de formation permanentes se poursuivent.

- 33 jaar anciënniteit in loondienst;
- en sedert tenminste 20 jaar in ploegenarbeid met nachtprestaties (collectieve arbeidsovereenkomst nr 46) (minimum 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).

Halftijds brugpensioen

De werklieden met een voltijdse tewerkstelling en die 57 jaar worden in 2005 en 2006 kunnen, in het kader van einde loopbaan - overdracht van kennis, opleiding en vorming van jongeren - hun arbeidsprestaties halveren in het kader van het halftijds brugpensioen.

Het netto referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

HOOFDSTUK XIX.

Vorming, opleiding en preventiefstressbeleid

Art. 47. Conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 mei 1999 worden de inspanningen voor permanente vorming en opleiding verdergezet.

Chaque année, un plan de formation et un rapport de formation sont établis pour chaque entreprise.

Jaarlijks wordt per onderneming een vormingsplan en een vormingsrapport opgesteld.

Une fois par an, le plan de formation et le rapport de formation sont discutés au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Eénmaal per jaar worden binnen de schoot van het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen het vormingsplan en rapport besproken.

Art. 48. Il est également convenu d'évaluer l'impact du stress sur le bien-être des travailleurs et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Art. 48. Tevens wordt overeengekomen de impact van stress op het welzijn van de werknemers en de goede werking van de onderneming te evalueren.

CHAPITRE XX. *Dispositions finales*

HOOFDSTUK XX. *Slotbepalingen*

Art. 49. La convention collective de travail du 27 juin 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries, relative aux conditions de travail dans les tuileries, enregistrée sous le numéro 77010/CO/1 13.04 est rapportée.

Art. 49. De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2005, gesloten in het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen, geregistreerd onder de nummer 77010/CO/1 13.04 wordt ingetrokken.

Art. 50. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2006.

Art. 50. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du

De Minister van Werk.

Le Ministre de l'Emploi.

P. VANVELTHOVEN