

Sous-Commission Paritaire des Tuileries

Convention collective de travail du 18 septembre 2015.

Conditions de travail dans les tuileries.

CHAPITRE I. *Champ d'application*

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.

Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. *Salaires*

Art. 2.
Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1^{er} janvier 2015 :

Paritair Subcomité voor de Pannenbakkerijen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2015.

Arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen.

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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.

Onder "arbeiders" wordt verstaan arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II. *Uurlonen*

Art. 2.
Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 2015 :

<u>Cat</u>	<u>Functie/Fonction</u>	<u>Uurloon/salaire horaire</u> 14,2983
1	Kuiser Handlanger Starter Nettoyeur Manœuvre Débutant	
2	Uitzoeker droge produkten Verpakker – Stapelaar Trieur de produits secs Palettiseur	14,4370
3	Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange	14,4778
4	Losser en Sorteerder Défourneur et Trieur	14,5783
5	Vormer hulpstukken Waterzuivering Production d'accessoires Épuration d'eau	14,6600
6	geschrap aboli	
7	Vakman Mecanicien en elektricien 1 ^{ste} klasse Machinebediener Vuller manueel en controle Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1 ^{ère} classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur	14,8172
8	Waker oven en drogerijen Veilleur four et séchoirs	15,0247
9	Mecanicien en elektricien 2 ^{de} klasse Mécanicien et électricien de 2 ^{ème} classe	15,0439
10	Voorman Surveillant	15,0818
11	Mecanicien en elektricien 3de klasse Meestergast en ploegleider Mécanicien et électricien de 3 ^{ème} classe Contremaître et chef d'équipe	15,1788

A partir du 1er janvier 2016 tous les salaires horaires seront augmentés de 7 ct.

Met ingang van 1 januari 2016 worden alle uurlonen verhoogd met 7 ct.

Art. 3. Débutant. Un débutant est un ouvrier qui rejoint une des sociétés sous n'importe quel type de contrat, à l'exception du travail étudiant (voir art. 6). 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 départ cat.1 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 départ cat.1 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. Eclaircissement classes de fonctions catégorie 9 et catégorie 11.

- Cat 9: mécanicien/électricien 2^{ème} classe est capable de finir de manière autonome des tâches variées et/ou complexes. Il est également capable de finir indépendamment des tâches nouvelles sur base d'un plan, de la documentation technique ou une description de mission. Par finition indépendante il est sous-entendue que par la connaissance et le savoir propre et après achèvement d'une mission, les installations/machines effectuées ou leurs adaptations, sont décrites selon fonctionnement, et sont pourvues des instructions de travail nécessaires (spécifications techniques incluses si nécessaire). La rédaction de la documentation technique (plans électriques et mécaniques, schémas) fait également partie des capacités de base.

- Cat 11 : mécanicien/électricien 3^{ème} classe, est identique à la 2^{ème} classe pour ce qui concerne les compétences de base, mais dirige en plus quotidiennement une équipe de plus de 2 travailleurs

Art. 5. En ce qui concerne cette répartition des fonctions exercées dans les usines par les ouvriers dans les différentes classes il est déterminé que la répartition est effectuée par la direction et que la répartition est évaluée une fois par an au mois de janvier. Cette répartition est communiquée en direct par la direction aux personnes concernées.

Art. 6. La rémunération des étudiants est fixée à un pourcentage du salaire prévu pour la catégorie 1.

Art. 3. Starter. Een starter is een arbeid(st)er die onder gelijk welke vorm van contract, met uitzondering van studentenarbeid (zie art. 6) 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 werker. De productiewerker start aan het startersloon cat.1 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 werker start aan het startersloon cat.1 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. Verduidelijking functieklassen categorie 9 en categorie 11.

- Cat 9: mecanieker/electrieker 2^{de} klas, is in staat om op volledig autonome manier zowel gevarieerde taken en/of complexe taken af te werken. Hij kan tevens volledig nieuwe zaken op basis van een plan, technische documentatie of een beschrijving van een opdracht zelfstandig afwerken. Onder de zelfstandige afwerking wordt verstaan dat door eigen kennis en kunde en na voltooiën van de opdracht, de gemaakte installaties/machines/of diens aanpassingen, worden beschreven qua functionaliteit, voorzien worden van de nodige werkinstructies (inclusief indien nodig de technische specificaties). De redactie van de technische documenten (elektrische en mechanische plannen, schema's) behoort eveneens tot de basis capaciteiten.

- Cat 11 : mecanieker/electrieker 3^{de} klas, is gelijkaardig aan een 2^{de} klas qua basis competenties maar heeft daarbij de dagelijkse leiding over een ploeg van meer dan 2 medewerkers.

Art. 5. Met betrekking tot deze indeling van de functies zoals die door de arbeid(st)ers in de bedrijven wordt uitgeoefend in de verschillende klassen wordt bepaald dat deze indeling door de directie gebeurt en wordt deze indeling éénmaal per jaar geëvalueerd in de maand januari. Omtrent deze indeling voert de directie een communicatie rechtstreeks met de betrokkenen.

Art. 6. De verloning van studentenarbeid wordt vastgelegd op een percentage op het loon van

Les pourcentages suivants sont d'application :

1 ^{ère} année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités	65%
2 ^{ème} année en étudiant avec au minimum un cumul de 4 semaines d'activités l'année précédente.	70%
3 ^{ème} fois étudiant avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 2 ^{ème} année de travail étudiant	75%
4 ^{ème} fois étudiant avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 3 ^{ème} année de travail étudiant	80%

CHAPITRE III. Travail en équipes

Art. 7. 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 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. 8. 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 leur salaire horaire.

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

Art. 10. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.

catégorie 1. De volgende percentages van dit loon worden toegepast:

1 ^{ste} jaar student of volgend jaar student die geen 4 weken cumul activiteit heeft opgebouwd	65%
2 ^{de} jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit in de voorgaande jaren	70%
3 ^{de} keer student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 2 ^{de} jaars	75%
4 ^{de} keer student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 3 ^{de} jaars	80%

HOOFDSTUK III. Arbeid in ploegen

Art. 7. 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 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. 8. De arbeid(st)ers die in twee ploegen werken - één voor- en/of één namiddag - genieten een toeslag van 6 pct op zijn/haar uurloon.

Het ploegenstelsel kan zich uitstrekken tot een deel van de zaterdagnamiddag. 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.9. De arbeid(st)ers die in de nacht werken in het vijfdaagstelsel, genieten een premie van 14 pct berekend op zijn/haar uurloon. Voor nachtarbeid op zaterdag wordt een premie van 33,33 pct en voor nachtarbeid op zondag wordt een premie van 100 pct toegekend op zijn/haar uurloon.

Art. 10. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.

CHAPITRE IV *Pouvoir d'achat*

Art. 11. La valeur totale des chèques-repas est de € 6,00 par jour presté. 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 (7,6h). Pour les régimes où des pauses payées sont d'application, celles-ci entrent en ligne de compte pour déterminer le nombre d'heures de travail.

La cotisation du travailleur dans les chèques-repas est de 1,09€ et celle de l'employeur de 4,91€.

A partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation patronale dans les chèques-repas augmente de 0,61€/ chèque-repas.

CHAPITRE V. *Petit chômage*

Art. 12. Sous réserve 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 du bénéficiaire cohabitant légal 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 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. *Koopkracht*

Art. 11. De totale waarde van de maaltijdcheque bedraagt € 6,00 per gepresteerde 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). Voor de regimes waar betaalde pauzes van toepassing zijn, tellen deze pauzes mee in het bepalen van het aantal gewerkte uren.

Het werknemersaandeel in de maaltijdcheque bedraagt € 1,09 en het werkgeversaandeel € 4,91.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de patronale bijdrage in de maaltijdcheques verhoogd met € 0,61/maaltijdcheque.

HOOFDSTUK V. *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 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 wettelijke samenwonende partner 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 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. 13. La durée hebdomadaire de travail 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 salariés qui travaillent en équipes.

Pour les ouvriers, visés à l'article 7, alinéa 2 et à l'article 8, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties du lundi matin au samedi après-midi inclus.

CHAPITRE VII. *Sécurité d'existence*

Art. 14. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 15. 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.

Art. 16. 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 les entreprises ressortissants de la Commission Paritaire.

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

Art. 18. 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 € 5,75 par jour avec un maximum de 150 jours par année calendrier. Si la période de chômage devait compter plus de 150 jours pour la période 2015, une période complémentaire de 50 jours par année calendrier est prévues durant laquelle l'indemnité de sécurité d'existence sera payée. Ces 50 jours supplémentaires seront payés par l'employeur, comme les 150 premiers jours, et seront pris en charge par le fond de sécurité d'existence des tuileries.

Art. 19. A partir du 1^{er} janvier 2016 l'article 18 ne sera plus d'application et l'indemnité de sécurité d'existence sera de 8,40€/jour en cas de chômage technique ou économique et ce pour 132 jours maximum par année calendrier.

Art. 20. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention

HOOFDSTUK VI. *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 arbeid(st)ers welke ploegenarbeid verrichten.

Voor de arbeid(st)ers vermeld onder art. 7, 2de lid en art. 8, 2de lid mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen tot en met de zaterdagmiddag.

HOOFDSTUK VII. *Bestaanszekerheid*

Art. 14. Aan de arbeid(st)ers wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 15. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeid(st)er door de werkgever gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 16. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle arbeid(st)ers die, onafgezien van hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité.

Art. 17. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 18. De bestaanszekerheidsvergoeding in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische of economische werkloosheid en wegens slecht weer bedraagt € 5,75 per dag met een maximum van 150 dagen/kalenderjaar. Indien de periode van werkloosheid meer dan deze 150 dagen zou bedragen wordt voor de periode 2015 een aanvullende periode van 50 dagen/kalenderjaar voorzien waarin de bestaanszekerheidsvergoeding betaald zal worden. Deze bijkomende 50 dagen worden door de werkgever betaald zoals de eerste 150 dagen en worden ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de pannbakkerijen.

Art. 19. Vanaf 1 januari 2016 vervalt art. 18 en wordt de bestaanszekerheidsvergoeding € 8,40/dag van technische of economische werkloosheid voor maximum 132 dagen per kalenderjaar.

Art 20. Het bedrag van de bestaanszekerheid wordt bij elke nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst

collective de travail.

Art. 21. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire.

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. 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 VIII. 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 2015 et 2016 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.2, en vigueur respectivement au 1^{er} décembre 2015 et au 1^{er} décembre 2016

Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 2015 et 2016 et qui ont travaillé effectivement en 2015 et 2016 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. Pour les personnes qui travaillent en régime de temps partiel, le paiement s'effectue au pro rata des heures prestées par semaine.

L'ouvrier qui a rompu volontairement son contrat de travail conserve son droit à la prime de fin d'année proportionnellement au nombre de 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 2015 et/ou 2016.

Les ouvriers pensionnés au cours de 2015 et 2016 ont également droit à la prime de fin d'année à concurrence de la période de travail prestée au cours de ladite année. Ceci vaut également pour les ouvriers qui obtiennent leur RCC en 2015 et 2016.

aangepast.

Art. 21. De bestaanszekerheidsuitkeringen worden betaald op de normale datum van de uitbetalingen van het loon.

Art. 22. Op verzoek van de werkgever, dienen de arbeid(st)ers die het voordeel van de 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. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming of ter bespreking aan het paritair comité, worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VIII. 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 pannbakkerijen hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2015 en 2016 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.2, van toepassing op respectievelijk 1 december 2015 en 1 december 2016.

De arbeid(st)ers die op 31 december 2015 en 2016 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief werk hebben verricht in 2015 en 2016 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. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

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 gewerkte dagen: de dagen van ziekte en ongeval tot een maximum van een jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 2015 en/of 2016.

De in 2015 en 2016 gepensioneerde arbeid(st)ers hebben eveneens recht op de eindejaarspremie tot het beloop van de gepresteerde tijd gedurende het voornoemde jaar, alsmede de arbeid(st)ers welke in de loop van 2015 en 2016 hun SWT hebben genomen.

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

CHAPITRE IX. Avantages sociaux prévues dans le Fonds de Sécurité d'Existence

Art. 25. Paiement de la cotisation et de la prime.

Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les entreprises qui ressortent de la SCP des tuileries 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 dans le courant du mois d'octobre de chaque année de travail. 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..

Art. 26. Prime syndicale.

La prime syndicale est de € 135 en 2015 et en 2016.

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 RCC, 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 leurs prestations au cours de cette année.

Art. 27. Autres avantages sociaux.

- a) Un régime de Retraite Sectoriel Complémentaire est conclu depuis le 1/1/2010 pour les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la S.C.P. des Tuileries. Le Fonds de Sécurité d'Existence en est le fondateur et se charge du paiement de la prime. La prime

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

HOOFDSTUK IX. Sociale voordelen voorzien in het Fonds voor Bestaanszekerheid

Art. 25. 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 ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. van de pannembakkerijen 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 storting dient in de loop van oktober van elk werkjaar 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.

Art. 26. Syndicale premie.

De syndicale premie bedraagt € 135 in 2015 en in 2016.

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 SWT 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 pro rata van hun prestaties tijdens dat jaar.

Art. 27. Andere sociale voordelen.

- a) Voor de arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. van de Pannembakkerijen werd een Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel ingevoerd vanaf 1/1/2010. Het Fonds voor Bestaanszekerheid is de inrichter en staat in voor betaling van de

payée par le Fonds est de 95€ net par an au prorata des prestations et du régime de travail.

- b) Une prime lors d'un mariage ou d'une cohabitation légale de €30,00 par année de prestation avec un maximum de €210,00 à condition d'être occupé dans l'industrie des tuileries à la date du mariage et d'y être, depuis un an au moins, sans interruption, lié par un contrat de travail.
- c) Une allocation complémentaire pour accident du travail ou maladie de longue durée.
 - Cette allocation complémentaire est payée à partir du trente et unième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à €4,73 par jours pour les ouvriers avec un maximum de 150 jours en ce qui concerne les victimes d'un accident de travail et un maximum de 150 jours en ce qui concerne les malades de longues durées.
 - Une allocation complémentaire de € 500,00 est payée en cas d'accident de travail mortel.
- d) Une assurance hospitalisation est conclue depuis le 1/1/2000 pour les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la S.C.P. des Tuileries. Le Fonds de Sécurité d'Existence se charge du paiement de la prime.

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.

CHAPITRE X. *Vêtements de travail*

Art. 29. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail dès leur entrée en service et quand les chaussures sont usées. Les ouvriers reçoivent un paquet de vêtements de travail adapté à leur fonction. Le paquet proposé par la direction est soumis aux membres du CPPT et contient une combinaison de : pantalon - veste - T-shirt - sweater ou un pantalon-bretelles.

La mise à disposition peut se faire sous forme d'achat ou location par l'employeur. La propriété reste auprès de l'employeur/locataire. L'entretien (lavage et réparation) et le remplacement des éléments du paquet sont à charge de l'employeur.

premies. De door het fonds betaalde premie bedraagt 95 € netto per jaar pro rata de tewerkstelling en het tewerkstellingsregime.

- b) Een premie bij huwelijk of wettelijk samenwonen, van €30,00 per gepresteerd jaar met een maximum van € 210,00 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 € 4,73 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 € 500,00.
- d) Voor de arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. van de Pannebakkerijen werd een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1/1/2000. Het Fonds voor Bestaanszekerheid staat in voor betaling van de premie.

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.

HOOFDSTUK X. *Werkkleding*

Art. 29. De arbeid(st)ers hebben recht op een paar werkschoenen bij indiensttreding en als deze aan vervanging toe zijn. De arbeid(st)ers krijgen voor de uitvoering van hun functie een pakket werkkledij ter beschikking dat aangepast wordt aan zijn/haar functie. De inhoud van het pakket, bestaande uit een combinatie van broek – vest - T-shirt - sweater of overall of bretelbroek, wordt door de directie voorgesteld en aan de leden van het CBPW voorgelegd. De terbeschikkingstelling kan de vorm hebben van aankoop of huur door de werkgever. Het eigendom blijft bij de werkgever/verhuurder. Het onderhoud (reiniging en herstel) en de vervanging van elementen uit het pakket vallen ten laste van de werkgever.

CHAPITRE XI. Congé d'ancienneté

Art. 30. 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 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 € 250,00 octroyé par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Pour les ouvriers qui obtiennent un contrat à durée indéterminée, sans interruption (sauf vacances annuelles et/ou maladie de courte durée) après avoir d'abord été employé en tant qu'intérimaire ou sous un contrat à durée déterminée dans les entreprises qui ressortent de cette sous-commission paritaire, le calcul du congé d'ancienneté tient compte des périodes en tant qu'intérimaire ou sous contrat à durée déterminée.

Les ouvriers qui remplissent les conditions sectorielles pour la RCC à plein temps et qui continuent à être actifs dans le secteur 6 mois après leur anniversaire, auront droit à un jour de congé d'ancienneté supplémentaire. A l'appui de leur droit à la RCC le C17 antécédent professionnel doit être présenté.

En plus l'employeur doit verser dans le régime de Retraite Sectoriel Complémentaire une prime supplémentaire pour ces ouvriers. La prime maximale sera de 300€ et sera calculée au prorata du nombre de mois entre leur anniversaire et le jour du versement de la prime, c'est-à-dire le 30 novembre 2015 ou 2016. Pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel, cette prime sera calculée également au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

HOOFDSTUK XI. Anciënniteitsverlof

Art. 30. Aan alle arbeid(st)ers welke ononderbroken tien jaar 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 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 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 ononderbroken 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 € 250,00.

Voor arbeid(st)ers 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.

De arbeid(st)ers die aan de sectorale voorwaarden voor voltijds SWT voldoen en die 6 maanden na hun verjaardag, binnen de sector actief blijven, krijgen één extra dag anciënniteitsverlof. Als staving van hun recht op SWT moet een C17 beroepsverleden worden ingediend.

Bovendien wordt door de werkgever voor deze arbeid(st)ers jaarlijks een bijkomende premie gestort in het Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel. De maximumpremie bedraagt € 300 en wordt pro rata berekend volgens het aantal maanden dat er ligt tussen hun verjaardag en de dag van storting van de premie, namelijk 30 november 2015 of 2016. Voor de deeltijdsen gebeurt deze betaling ook pro rata het aantal gewerkte uren per week.

CHAPITRE XII. *Mobilité*

Art. 31. L'actuelle CCT du 23.5.75 (3367/co/113.04) 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 se référant aux tarifs du barème général de la CCT nr. 19
- en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention s'élève à 75 pc du coût de l'abonnement social (2^{ème} classe) des transports en commun. Le traitement de cet accord a lieu sur base d'une cotisation hebdomadaire qui est acquise si l'on travaille au minimum 2 jours dans la semaine.
- en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 60p.c. des frais des transports en commun et ce selon les directives de l'accord interprofessionnel de 2008. Le traitement de cet accord a lieu sur base d'une cotisation journalière qui est acquise par jour effectivement travaillé (5 jours/semaine, 38h/semaine).

D'autre part, en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité 'vélo' de € 0,22 par km sera attribuée aux ouvriers qui effectuent leurs déplacements domicile/travail à vélo au moins 75 p.c. des jours ouvrables à partir du 01/07/2013.

Le nombre de kilomètres est déterminé au niveau de l'entreprise par un planificateur d'itinéraire. Les km calculés sont, après avoir déterminé s'ils satisfont au 5 km minimum en ce qui concerne l'utilisation des transports publics ou privés, arrondis à l'unité selon la règle normale d'arrondissement.

Cette indemnité peut être transformée en plan de mobilité au niveau de la société.

CHAPITRE XIII. *Liaison des salaires et des suppléments à l'indice lissé (sur base de l'indice santé)*

Art. 32. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont liés à l'indice lissé (sur base de l'indice santé), fixé mensuellement par le SPE Economie et publié au Moniteur belge.

Art. 33. L'adaptation des salaires et des suppléments se fait quatre fois par an, au 1^{er}

HOOFDSTUK XII. *Mobiliteit*

Art. 31. De bestaande CAO van 23.5.75 (3367/co/113.04) 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:

- Verwezen wordt naar de tarieven van het algemeen barema van de cao nr. 19
- bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 75 pct van het sociaal (2^{de} klas) abonnement van het openbaar vervoer. De verwerking van deze tussenkomst gebeurt op basis van een weekvergoeding die verworven wordt indien minstens 2 dagen van de week effectief wordt gewerkt.
- bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 60 pct van de kosten van het openbaar vervoer en dit volgens de richtlijnen van het IPA van 2008. De verwerking van deze tussenkomst gebeurt op basis van de dagvergoeding die verworven wordt per effectief gewerkte dag (5-dagenweek, 38u/week)

Anderzijds wordt er, ter vervanging van bovenvernoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van € 0,22 per km vanaf 1/7/2013 aan alle arbeid(st)ers die zich minstens 75 pct van de arbeidsdagen met de fiets naar en van het werk begeven.

Voor het bepalen van het aantal kilometers kan op bedrijfsniveau voor een routeplanner gekozen worden.

De berekende km wordt, na het bepalen van het al dan niet voldoen aan de minimale 5 km voor wat het gebruik van openbaar of privé vervoer betreft (niet voor de fiets), afgerond volgens de normale afronding naar gehele km.

Op niveau van de onderneming kan deze vergoeding omgezet worden in een mobiliteitsplan.

HOOFDSTUK XIII. *Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex)*

Art. 32. Alle lonen en toeslagen van de arbeid(st)ers worden gekoppeld aan afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex), maandelijks vastgesteld door het FOD Economie en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 33. De aanpassing van de lonen en toeslagen gebeurt vier maal per jaar, per 1 januari, 1 april, 1 juli

janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre. En cas d'évolution négative de l'indice des prix, les salaires théoriques seront calculés par trimestre et serviront de base pour le calcul du trimestre suivant, en tenant compte des modalités de l'article 37.

Art. 34. Au début de chaque trimestre civil, l'indice de référence est établi. Il est obtenu en calculant la moyenne arithmétique sur les trois indices du trimestre précédent.

Le calcul se fait jusqu'à deux décimales sans arrondir.

Les salaires sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du 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.

Moyenne

juillet 2012	119,09
août 2012	119,21
septembre 2012	<u>119,30</u>
	357,60

$$357,60: 3 = 119,20$$

octobre 2012	119,52
novembre 2012	119,70
décembre 2012	<u>119,85</u>
	359,07

$$359,07: 3 = 119,69$$

$$\frac{119,69}{119,20} = 1,0041$$

Art. 35. Quand, au début d'une période, une augmentation découlant des dispositions concernant la liaison des salaires à l'indice lissé (sur base de l'indice santé) doit intervenir en même temps qu'une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice lissé (sur base de l'indice santé) est appliquée après la mise en œuvre de l'augmentation convenue.

Cette disposition ne vaut pas pour la première

en 1 oktober. In geval van negatieve evolutie van het indexcijfer worden per kwartaal de theoretische lonen berekend en vormen zij de basis voor de volgende kwartaal berekening, rekening houdend met de modaliteiten van art 37.

Art. 34. Bij het begin van elk kalenderkwartaal wordt de referte-index opgesteld. Hij wordt bekomen door het rekenkundig gemiddelde te berekenen over de drie indexcijfers van het vorige kwartaal. De berekening gebeurt tot op twee decimalen zonder enige afronding.

De lonen worden vermenigvuldigd met het 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 deciem al naar gelang de centiemen 5 bereiken of lager zijn dan 5. In toepassing van de voorgaande bepalingen geldt volgend voorbeeld.

Gemiddelde

juli 2012	119,09
augustus 2012	119,21
september 2012	<u>119,30</u>
	357,60

$$357,60: 3 = 119,20$$

oktober 2012	119,52
november 2012	119,70
december 2012	<u>119,85</u>
	359,07

$$359,07: 3 = 119,69$$

$$\frac{119,69}{119,20} = 1,0041$$

Art. 35. Wanneer bij de aanvang van een periode gelijktijdig een verhoging, voortvloeiend uit de bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex), en een andere verhoging van de lonen moet toegepast worden, wordt de verhoging ingevolge de koppeling van de lonen aan de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex) toegepast nadat de lonen met de overeengekomen verhoging werden aangepast.

Deze bepaling geldt niet voor de eerste

augmentation des salaires en application d'une nouvelle convention collective de travail qui coïncide avec le début d'une période.

Art. 36. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 100,22 soit la moyenne de l'indice lissé (sur base de l'indice santé) pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2014.

Art. 37. Les indices négatifs seront appliqués uniquement dans le cas où le cumul des indices négatifs consécutifs atteint 1 p.c.. Lors du prochain index positif, le nouveau coefficient est alors appliqué sur le salaire théorique du trimestre précédent.

Art. 38. Les parties s'engagent à rendre négociable la transformation du mécanisme d'index décrit à une indexation par an (en janvier).

CHAPITRE XIV. Sécurité de l'emploi

Art. 39. Les employeurs s'engagent à ne pas licencier collectivement pour des raisons économiques ou techniques durant cette convention collective de travail.

Si pour des raisons inattendues et imprévues il faut dévier de cet engagement, la diminution nécessaire du personnel embauché se fera en accord avec les employeurs et les délégués des ouvriers, assistés par les délégués du syndicat régional.

Ils examineront les possibilités suivantes :

- a) La suppression du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée.
- 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) Reclassement et adaptation du personnel concerné.

Si, au niveau de l'entreprise, on ne réussit pas à atteindre un accord, la Sous-commission paritaire compétente se saisira alors du problème.

Les partenaires sociaux locaux (Conseil d'Entreprise ou en absence la Délégation Syndicale) discuteront sur la politique de l'emploi.

loonsverhoging in toepassing van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst die samenvalt met de aanvang van een periode.

Art. 36. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 100,22 zijnde het gemiddelde van de de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex) voor de maanden oktober, november en december 2014.

Art. 37. Slechts indien de cumul van opeenvolgende negatieve indexen 1 pct bereikt, zullen deze negatieve indexen worden toegepast. Bij de eerst volgende positieve index wordt de nieuwe coëfficiënt toegepast op het theoretische loon van het voorafgaand kwartaal.

Art. 38. De partijen engageren zich om het omvormen van het beschreven indexeringsmechanisme naar één indexatie per jaar (in januari) bespreekbaar te maken.

HOOFDSTUK XIV. Werkzekerheid

Art. 39. De werkgevers verbinden zich er toe om gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst geen collectieve afdankingen om economische of technische redenen door te voeren.

Indien door onverwachtse 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

Zij onderzoeken de volgende mogelijkheden:

- a) de afbouw van de interimarbeid en tijdelijke contracten.
- 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.

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

Er wordt met de lokale sociale partners (Ondernemingsraad of bij ontstentenis Syndicale Delegatie) een overleg gevoerd over de tewerkstellingspolitiek.

CHAPITRE XV. *Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2015 et 2016.*

Art. 40. 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 XVI. *Travail et famille*

Art. 41. 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. 42. En matière de crédit-temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la CCT n°103 du Conseil national du travail.

Les organisations signataires recommandent à leurs membres de fixer au niveau de l'entreprise les modalités selon lesquelles usage peut être fait 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 pour autant qu'elles soient d'application.

Vu l'organisation du travail de chaque entreprise et vu les points noirs 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 le comité en prévention et protection 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. 43. Les parties s'engagent, à la fin de la

HOOFDSTUK XV. *Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2015 en 2016.*

Art. 40. 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 geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.

HOOFDSTUK XVI. *Arbeid en gezin*

Art. 41. 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. 42. Inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de CAO nr.103 van de Nationale Arbeidsraad, toe te passen.

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 voor zover van toepassing

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 voor preventie en bescherming op het werk, 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.

Art. 43. De partijen engageren zich om op het einde

période de cette CCT, d'évaluer la situation relative à l'adhésion ou non à la CCT nr. 118 (27 avril 2015) et ce après le 1^{er} janvier 2017.

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

Art. 44 Les parties signataires s'engagent à maintenir les efforts en matière de formation professionnelle au même niveau que celui atteint au 31 décembre 2014.

Art. 45. a) Dès l'entrée en service d'un ouvrier(e), une attention toute particulière sera portée à la sécurité lors de son accueil. Une formation de base aura lieu durant la première semaine de travail. La formation de sécurité sera mise au point en fonction de la tâche et mission de l'ouvrier. L'ouvrier recevra tout d'abord une initiation sur les aspects de sécurité directement liés à son poste de travail, ensuite la problématique de sécurité en général dans l'entreprise sera éclaircie en consultation avec le conseiller en prévention et les membres du comité PPT (éventuellement aussi la délégation syndicale). Les ouvriers avec un contrat à durée déterminée ainsi que les ouvriers intérimaires recevront également cette formation d'accueil.

b) La formation permanente sera organisée avec le but de garantir au maximum l'emploi des ouvriers au sein de l'entreprise et en même temps d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi. Ces efforts ont également pour objectif d'élever le degré de polyvalence interne.

Art. 46. 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 du conseil d'entreprise. Un rapport final est ensuite déposé à la Sous-commission paritaire.

CHAPITRE XVIII. L'apprentissage industriel

Art 47. En 2012, une commission paritaire d'apprentissage a été créée au sein de la commission paritaire

CHAPITRE XIX. Disposition finale

Art. 48. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

van de looptijd van deze CAO de situatie te evalueren met betrekking tot het al of niet toetreden tot CAO nr. 118 (27 april 2015), dit na 1 januari 2017.

HOOFDSTUK XVII. Vorming, opleiding en preventief stressbeleid

Art 44 De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de inspanningen inzake vakopleiding te behouden op hetzelfde niveau als bereikt op 31 december 2014.

Art. 45 . a) Wanneer arbeid(st)ers in dienst komen van een onderneming, zal bijzondere aandacht worden besteed aan de veiligheid bij het onthaal. Een basisopleiding zal plaats hebben binnen de eerste week. Deze veiligheidsopleiding staat in functie tot de taak en de opdracht van de arbeid(st)er. Vooreerst zal een veiligheidsinitiatie in de directe omgeving van de werkpost worden gegeven, vervolgens zal de veiligheidsproblematiek van de gehele onderneming aan bod komen en dit in overleg met de preventieadviseur en de leden van het CPBW (desgevallend de syndicale afvaardiging). De arbeiders met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur ^{en} de interimarbeiders zullen deze onthaalopleiding eveneens _{B.} krijgen.

b) De permanente vorming wordt georganiseerd met het doel de werkgelegenheid van de arbeid(st)ers binnen de onderneming zo maximaal mogelijk te garanderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze inspanning heeft tevens tot doel de interne polyvalentiegraad te verhogen.

Art. 46. Jaarlijks wordt per onderneming een vormingsplan en een vormingsrapport opgesteld. Eenmaal per jaar wordt binnen de ondernemingsraad het vormingsplan en rapport besproken. Vervolgens wordt een eindverslag neergelegd in het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK XVIII. Industrieel Leerlingenwezen

Art 47. Binnen de schoot van het paritair comité werd in 2012 een paritair leercomité opgericht.

HOOFDSTUK XIX. Slotbepaling

Art. 48. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.