

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 1999
CONCERNANT L'EMPLOI, LA FORMATION ET LES CONDI-
TIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR BRIQUETIER.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1

Cette convention collective de travail, conclue en commission paritaire pour l'industrie des briques comme accord sectoriel d'emploi et de formation, a été conclue en exécution de la Section IV, chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1999 et contenant diverses dispositions et, conformément à l'Arrêté royal du 4 juin 1999 déterminant les conditions de forme auxquelles doivent satisfaire la convention collective de travail et l'accord relatifs à la formation et l'emploi ainsi que la procédure de consultation des travailleurs à respecter en cas d'établissement d'un accord relatif à la formation et l'emploi.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et ouvriers visés à l'article 3. En conséquence, elle a effet direct.

Article 3

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'Industrie des Briques.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas à la firme "N.V. Scheerders-van Kerchove's Verenigde Fabrieken" à St-Niklaas, ni aux ouvriers qui y sont occupés.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

BERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

1COF/114

CHAPITRE II - MESURES D'EMPLOI.

Section 1 : Interruption de carrière.

Article 4

L'organisation en matière d'interruption de carrière est l'arrangement qui offre la possibilité aux ouvriers de suspendre leur activité professionnelle, totalement ou partiellement, durant une durée déterminée et de reprendre après ce laps de temps leur précédente fonction au sein de l'entreprise.

Article 5

Les dispositions de la Convention Collective de Travail n° 56, conclue au sein du Conseil National du Travail le 13 juillet 1993, instaurant un droit restreint à l'interruption de carrière, sont d'application, sans limitation du nombre de travailleurs pouvant bénéficier de l'interruption de carrière.

Dans le cas où des problèmes d'organisation se poseraient, il faudrait à l'initiative de l'employeur en discuter sur le plan de l'entreprise.

Article 6

Peuvent convenir avec leur employeur de pouvoir bénéficier d'une interruption de carrière les ouvriers qui sont occupés dans l'entreprise depuis au moins 12 mois avec un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une activité à temps plein. Cette période de 12 mois de travail au service de l'entreprise doit être ininterrompue et se situer immédiatement avant l'interruption de carrière.

Article 7

Les ouvriers qui font usage d'une interruption de carrière reçoivent du gouvernement une indemnité mensuelle d'interruption de carrière. L'employeur s'engage à remplir les conditions pour que les intéressés puissent bénéficier de cette indemnité.

Section 2 : Diminution du temps de travail.

Article 8

Pour les ouvriers qui ont 10 ans d'ancienneté, une diminution du temps de travail sur base annuelle est appliquée comme suit :

- un jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers qui ont 10 ans d'ancienneté
- un deuxième jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers qui ont 25 ans d'ancienneté.

Article 9

Les jours de congé conventionnels visés à l'article 8 sont acquis à partir de l'année au cours de laquelle la condition d'ancienneté citée est remplie.

Article 10

Pour l'octroi de ces jours de congé conventionnels, les mêmes règles sont prises en considération que celles pour l'octroi des congés annuels.

Article 11

La notion "ancienneté" est, en ce qui concerne l'avantage cité à l'article 8, élargie à l'ancienneté acquise dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie des briques (= ancienneté de secteur).

Section 3 : Groupe de travail.**Article 12**

Les matières et problèmes relatifs à l'emploi dans le secteur peuvent être discutés au sein d'un groupe de travail, paritairement constitué, qui se consacrera à cette problématique.

Les organisations représentées au sein de la commission paritaire pour l'industrie des briques peuvent demander une réunion et y soumettre à discussion, suggestions, problèmes et matières de toute nature en relation avec l'emploi.

Le groupe de travail peut émettre des avis qui peuvent être ultérieurement discutés en commission paritaire ou adresser des recommandations aux entreprises.

CHAPITRE III - FORMATION PERMANENTE.**Article 13**

La formation permanente est organisée afin de garantir de façon maximale l'emploi des ouvriers au sein de l'entreprise et d'améliorer leurs chances sur le marché du travail.

A cette fin, les objectifs tels que posés dans l'accord interprofessionnel signé le 8 décembre 1998 serviront de fil conducteur.

Article 14

Les organisations représentées au sein de la commission paritaire pour l'industrie des briques reconnaissent que, malgré le caractère spécifique des activités industrielles, la problématique de la formation doit être élaborée de façon adéquate.

Etant donné le niveau croissant de spécialisation de l'usage, de l'entretien et de la réparation des machines et des installations de production (fours et séchoirs), il est indiqué que l'instruction et la formation permanente aient lieu essentiellement sur place dans les entreprises.

Principalement la phase de placement et de mise au point de nouvelles machines et installations est importante dans ce contexte.

Vu l'intérêt d'un haut niveau de polyvalence et d'engagement des ouvriers, il est opportun d'apprendre à autant d'ouvriers que possible l'usage, l'entretien et la réparation de ces machines et installations.

Article 15

Un groupe de travail, paritairement constitué, s'occupera de la problématique de formation durant toute la durée de la présente convention collective de travail.

En première instance, les efforts de formation qui sont déjà consentis feront l'objet d'une évaluation. Il sera ensuite examiné de quelle manière la formation permanente peut être organisée de la façon la plus appropriée.

On veillera donc à une large implication de tous les ouvriers, pas seulement ceux dont la fonction est directement liée à la production, l'entretien et la réparation, mais également les ouvriers occupés à l'extraction, au transport et préparation des matières premières, au transport interne et externe et à d'autres tâches générales ou spécifiques.

Article 16

En seconde instance, le groupe de travail formulera des suggestions pour améliorer l'organisation, l'évaluation et le suivi de la formation dans les entreprises et dans le secteur en général.

CHAPITRE IV - QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.**Article 17**

Etant donné que dans le secteur briquetier, les matières sectorielles relevant de la prévention, de la protection, de la sécurité et de l'hygiène sont traitées en comités paritaires régionaux se réunissant deux fois par an sous la présidence de l'ingénieur-directeur des mines de la Gestion Qualité et Sécurité du Ministère des Affaires Economiques, les problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène propres au secteur seront abordés via les comités SHE régionaux existants.

Article 18

L'élaboration et la réglementation d'une politique de prévention du stress sur les lieux de travail sont confiées à un groupe de travail.

CHAPITRE V - VALIDITE.**Article 19**

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 1999
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING, DE VORMING EN DE
ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN IN DE SECTOR VAN DE
STEENBAKKERIJEN.**

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de steenbakkerij als sectoriëel vormings- en tewerkstellingsakkoord, werd gesloten in uitvoering van Afdeling IV, hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en conform het Koninklijk Besluit 4 juni 1999 houdende de vormvoorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende vorming en tewerkstelling dienen te voldoen, alsook de procédure tot raadpleging van de werknemers die in acht dient genomen te worden bij de sluiting van een akkoord betreffende vorming en tewerkstelling.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking ten aanzien van alle werkgevers en arbeiders bedoeld in artikel 3. Zij heeft bijgevolg directe uitwerking.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de N.V. Scheerders-van Kerchove's Verenigde Fabrieken te St-Niklaas en op de arbeiders die er zijn tewerkgesteld.

Onder arbeiders wordt verstaan werklieden en werksters.

01 -07- 1999	ARLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	N ^o	51.427 /COF/114
		13 -07- 1999	N ^o	

HOOFDSTUK II - TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN.Afdeling 1 : Loopbaanonderbreking.**Artikel 4**

De regeling van loopbaanonderbreking is de regeling die arbeiders de mogelijkheid biedt hun beroepsactiviteit gedurende een bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk te schorsen om nadien hun vroegere betrekking in de onderneming weer op te nemen.

Artikel 5

De bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr 56, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993, tot instelling van een beperkt recht op loopbaanonderbreking, zijn van toepassing, zonder beperking op het aantal werknemers dat loopbaanonderbreking kan genieten.

In het geval er zich problemen zouden stellen van organisatorische aard dient er op initiatief van de werkgever overleg te worden gepleegd op het vlak van de onderneming.

Artikel 6

Kunnen met hun werkgever overeenkomen dat zij van een loopbaanonderbreking kunnen genieten, de arbeiders die gedurende minstens 12 maanden in dienst zijn van de onderneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die voorziet in een voltijdse arbeid. Deze période van 12 maanden arbeid in dienst van de onderneming dient ononderbroken te zijn en zich te situeren onmiddellijk voor de loopbaanonderbreking.

Artikel 7

De arbeiders die gebruik maken van een loopbaanonderbreking ontvangen vanwege de overheid een maandelijkse onderbrekingsuitkering. De werkgever verbindt er zich toe de voorwaarden te vervullen opdat de betrokkenen van de uitkering zouden kunnen genieten.

Afdeling 2 ; Arbeidsduurvermindering

Artikel 8

Voor arbeiders met een ancienniteit van 10 jaar wordt een arbeidsduurvermindering op jaarbasis als volgt toegepast :

- aan de arbeiders met 10 jaar ancienniteit wordt één conventionele verlofdag toegekend
- aan de arbeider met 25 jaar ancienniteit wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend.

Artikel 9

De conventionele verlofdagen bedoeld in artikel 8 worden verworven vanaf het jaar waarin de vermelde anciënniteitsvoorwaarde is voldaan.

Artikel 10

Voor de toekenning van deze conventionele verlofdagen worden dezelfde regels in acht genomen als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie.

Artikel 11

Het begrip 'ancienniteit' wordt, voor wat het voordeel vermeld in artikel 8 betreft, verruimd naar de ancienniteit verworven in ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de steenbakkerij (= sectoranciënniteit).

Afdeling 3 : Werkgroep**Artikel 12**

De aangelegenheden en problemen die verband houden met de werkgelegenheid in de sector kunnen worden besproken in een paritair samengestelde werkgroep die zich met deze problematiek zal bezighouden.

De in het paritair comité voor de steenbakkerij vertegenwoordigde organisaties kunnen om de bijeenkomst verzoeken en suggesties, problemen of aangelegenheden van allerlei aard die verband houden met de werkgelegenheid, ter bespreking voorleggen.

De werkgroep kan adviezen, die verder in paritair comité kunnen worden behandeld, of aanbevelingen naar de bedrijven formuleren.

HOOFDSTUK III - PERMANENTE VORMING.**Artikel 13**

De permanente vorming wordt georganiseerd met het doel de werkgelegenheid van de werklieden binnen de onderneming zo maximaal mogelijk te garanderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Hierbij zullen de objectieven, zoals gesteld in het op 8 december 1998 ondertekend interprofessioneel akkoord, als leidraad dienen.

Artikel 14

De in het paritair comité voor de steenbakkerij vertegenwoordigde organisaties erkennen dat omwille van het specifieke karakter van de industriële activiteiten, de problematiek van de vorming op een adequate wijze dient te worden uitgewerkt.

Gezien de toenemende graad van specialisatie bij het bedienen, onderhouden en herstellen van de productiemachines en installaties (ovens en droogkamers) is het aangewezen dat de opleiding en permanente vorming in hoofdzaak ter plaatse, in de bedrijven plaatsvindt.

Vooraf de fase waarin nieuwe machines en installaties worden geplaatst en op punt gesteld is hierin belangrijk.

Gezien de wenselijkheid van een hoge graad van polyvalentie en inzetbaarheid van de werklieden is het aangewezen de bediening, het onderhoud en het herstellen van deze machines en installaties aan zoveel mogelijk werklieden aan te leren.

Artikel 15

Een paritair samengestelde werkgroep zal zich tijdens de duurtijd van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst met de vormingsproblematiek bezighouden.

In eerste instantie zal een evaluatie gemaakt worden van de vormingsinspanningen die er reeds plaatsvinden.

Er zal vervolgens worden nagegaan op welke wijze de permanente vorming op de meest adequate wijze kan worden georganiseerd.

Hierbij wordt gestreefd naar een zo ruim mogelijke betrokkenheid van alle werklieden. Niet alleen de werklieden wiens functie rechtstreeks verband houdt met produktie, onderhoud en herstelling maar ook de werklieden betrokken bij de ontginning, vervoer en voorbereiding van de grondstoffen, het intern en extern transport en andere algemene of specifieke taken.

Artikel 16

In tweede instantie zal de werkgroep suggesties formuleren omtrent de verbetering van de organisatie, de evaluatie en de opvolging van de vorming in de bedrijven en de sector in het algemeen.

HOOFDSTUK IV - KWALITEIT VAN DE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN.**Artikel 17**

Aangezien in de sector van de steenbakkerijen sectorale aangelegenheden die verband houden met preventie, bescherming, veiligheid en gezondheid in gewestelijke comités die paritair zijn samengesteld en twee maal per jaar samenkomen onder voorzitterschap van de mijningenieur-directeur van het Bestuur Kwaliteit en Veiligheid van het Ministerie van Economische Zaken worden behandeld zal voor de aanpak van de problemen van veiligheid en gezondheid eigen aan de sector worden gewerkt via de bestaande gewestelijke comités VGV.

Artikel 18

Het uitwerken en regelen van een beleid ter voorkoming van stress op het werk wordt toevertrouwd aan een werkgroep.

HOOFDSTUK V - GELDIGHEID.**Artikel 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2001.
