

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 08 MEI 2001
CONCERNANT L'EMPLOI, LA FORMATION ET LES CONDI-
TIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR BRIQUETIER.

CHAPITRE I - SITUATION ET CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

Les partenaires sociaux signataires de la Commission Paritaire de l'Industrie des Briques mettent à exécution ci-après, dans le cadre sectoriel, un certain nombre de points de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

Article 2

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-Niklaás, ni aux ouvriers qui y sont occupés.

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

CHAPITRE II - MESURES D'EMPLOI.

Section 1 : Crédit-temps.

Article 3

Les dispositions de la Convention Collective de Travail n° 77, conclue au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, interruption de carrière et diminution des prestations de travail sont d'application dans le secteur.

NEERLEGGING-BLIF...

12 -07- 2001



28/9/2001

N

58 932

Article 4

La possibilité d'interruption de carrière complète sera d'application sans limitation du nombre d'ouvriers désirant profiter de ce système. La période d'interruption de carrière est limitée à 60 mois.

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.

En cas de non-remplacement, lorsqu'un ouvrier prend une interruption de carrière, il y a lieu de tenir une concertation entre l'employeur et les délégués des travailleurs.

Les modalités d'application des autres systèmes doivent être discutées sur le plan de l'entreprise en fonction des demandes.

Article 5

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 6

Les ouvriers qui font usage d'une des formules de "crédit-temps", comme prévu dans la CCT n°77, pourront prétendre aux primes d'encouragement octroyées (ou qui seront octroyées) par les Régions ou les Communautés.

Section 2 : Diminution du temps de travail.

Article 7 - 1. Dans les entreprises en continu :

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 20 ans d'ancienneté.
- un troisième jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers qui ont 30 ans d'ancienneté.

- 2. Dans les entreprises saisonnières :

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.

Par "entreprises saisonnières", il faut comprendre les entreprises où les briques sont séchées par des moyens naturels.

Article 8

Les jours de congé conventionnels visés à l'article 7 sont acquis à partir de l'année au cours de laquelle la condition d'ancienneté citée est remplie.

Article 9

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 10

La notion "ancienneté" est, en ce qui concerne l'avantage cité à l'article 7, 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 11**

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 12**

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 les accords interprofessionnels signés le 8 décembre 1998 et le 22 décembre 2000 serviront de fil conducteur.

Article 13

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.

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 14

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

Sur base des "rapports de formation" et des "plans de formation", tels qu'ils ont été antérieurement élaborés, il sera étudié à quel point les efforts de formation ont été atteints et dans quelle mesure il est possible de contribuer à une meilleure organisation de la formation dans les entreprises.

Article 15

Le groupe de travail se porte garant de l'évaluation et du suivi de la formation dans les entreprises et dans le secteur en général.

CHAPITRE IV - QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Article 16

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 17

Les problèmes en relation avec le stress au travail sont discutés sur le plan de l'entreprise. Pour autant que des problèmes à ce sujet soient apparus, ils seront rapportés au plus tard le 1er avril 2002 au Président de la commission paritaire.

CHAPITRE V - VALIDITE.

Article 18

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2003.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 08 MEI 2001
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING, DE VORMING EN DE
ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN IN DE SECTOR VAN DE
STEENBAKKERIJEN.**

HOOFDSTUK I - SITUERING EN TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

De ondertekenende sociale partners van het Paritair Comité voor de Steenbakkerij geven hierna, binnen het sectoraal kader, uitvoering aan een aantal punten van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000.

Artikel 2

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. Scheeders-van Kerchove's Verenigde Fabrieken te St-Niklaas en op de arbeiders die er zijn tewerkgesteld.

Onder arbeiders wordt verstaan werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II - TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN.

Afdeling 1 : Tijdskrediet.

Artikel 3

De bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr 77, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties zijn van toepassing in de sector.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

12 -07- 2001

28/9/2001

NO
N

58 932

Artikel 4

De mogelijkheid van voltijdse loopbaanonderbreking zal van toepassing zijn zonder beperking op het aantal werklieden dat van dit stelsel wenst gebruik te maken. De periode van loopbaanonderbreking is beperkt tot 60 maanden.

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.

In geval van niet vervanging, wanneer een werkmans loopbaanonderbreking neemt, dient hieromtrent overleg te worden gepleegd tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden.

De toepassingsmodaliteiten van de andere stelsels dienen te worden besproken op ondernemingsvlak in functie van de aanvragen.

Artikel 5

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 arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur die voorziet in een voltijdse arbeid. Deze periode van 12 maanden arbeid in dienst van de onderneming dient ononderbroken te zijn en zich te situeren onmiddellijk voor de loopbaanonderbreking.

Artikel 6

Arbeiders die gebruik maken van één van de formules van "tijdskrediet", zoals voorzien in CAO nr 77 zullen aanspraak kunnen maken op de aanmoedigingspremies die worden toegekend (of zullen worden toegekend) door de Gewesten of de Gemeenschappen.

Afdeling 2 : Arbeidsduurvermindering

Artikel 7 - 1. In de continubedrijven wordt :

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

- aan de arbeiders met 10 jaar ancienniteit wordt één conventionele verlofdag toegekend
- aan de arbeiders met 20 jaar ancienniteit wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend
- aan de arbeiders met 30 jaar ancienniteit wordt een derde conventionele verlofdag toegekend.

- 2. In de seizonale bedrijven wordt :

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

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

Onder "seizonaal" werkende bedrijven dient verstaan de bedrijven waar de bakstenen met natuurlijke middelen worden gedroogd.

Artikel 8

De conventionele verlofdagen bedoeld in artikel 7 worden verworven vanaf het jaar waarin de vermelde ancienniteitsvoorwaarde is voldaan.

Artikel 9

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

Artikel 10

Het begrip 'ancienniteit' wordt, voor wat het voordeel vermeld in artikel 7 betreft, verruimd naar de ancienniteit verworven in ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de steenbakkerij (= sectorancienniteit).

Afdeling 3 : Werkgroep**Artikel 11**

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 12**

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 de op 8 december 1998 en op 22 december 2000 ondertekende interprofessionele akkoorden, als leidraad dienen.

Artikel 13

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.

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 14

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

Aan de hand van de "vormingsrapporten" en "opleidingsplannen", zoals deze eerder door de werkgroep werden uitgewerkt, zal nagegaan worden in hoeverre de vormingsinspanningen toereikend zijn en in welke mate kan bijgedragen worden tot een betere organisatie van de opleiding en de vorming in de bedrijven.

Artikel 15

De werkgroep staat in voor de evaluatie en de opvolging van de vorming in de bedrijven en de sector in het algemeen.

**HOOFDSTUK IV - KWALITEIT VAN DE ARBEIDSON-
DIGHEDEN.****Artikel 16**

Aangezien in de sector van de steenbakkerijen sectorale aangelegenheden die verband houden met preventie, bescherming, veiligheid en gezondheid in gewestelijke comites 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 17

Problemen in verband met stress op het werk worden besproken op ondernemingsvlak. Voor zover zich daaromtrent problemen hebben gesteld worden deze uiterlijk op 1 april 2002 gerapporteerd bij de Voorzitter van het paritair comité.

HOOFDSTUK V - GELDIGHEID.**Artikel 18**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2003.
