

Paritair Comité voor de steenbakkerij

Commission paritaire de l'industrie des briques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2003

Convention collective de travail du 7 mai 2003

Tewerkstelling, vorming en arbeidsomstandigheden in de sector van de steenbakkerijen

Emploi, formation et conditions de travail dans le secteur briquetier

HOOFDSTUK I. Situering en toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Situation et champ d'application

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 de interprofessionele akkoorden van 22 december 2000 en 17 januari 2003.

Article 1er. Les partenaires sociaux signataires de la Commission paritaire de l'industrie des briques mettent à exécution ci-après, dans le cadre sectoral, un certain nombre de points des accords interprofessionnels des 22 décembre 2000 et 17 janvier 2003.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij.

Art. 2. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques.

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

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.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. NO
1 3 -05- 2003	2 2 • 2003	

67 559 101114

HOOFDSTUK II. *Tewerkstellingsmaatregelen*

CHAPITRE II. *Mesures d'emploi*

Afdeling 1. Tijdskrediet

Art. 3. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis en ter, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties zijn van toepassing in de sector.

Art. 4. De mogelijkheid van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking zal van toepassing zijn zonder beperking op het aantal arbeid(st)ers 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 arbeid(st)er 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.

Art. 5. Kunnen met hun werkgever overeenkomen dat zij van een loopbaanonderbreking kunnen genieten, de arbeid(st)ers die gedurende minstens 12 maanden in dienst zijn van de onderneming met een arbeidsovereenkomst 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.

Section 1ère. Crédit-temps

Art. 3. Les dispositions de la convention collective de travail n° 77bis et ter, 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.

Art. 4. La possibilité d'interruption de carrière complète et partielle 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.

Art. 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.

Art. 6. Arbeid(st)ers die gebruik maken van één van de formules van tijdskrediet zullen aanspraak kunnen maken op de aanmoedigingspremies die worden toegekend door de gewesten of de gemeenschappen.

Afdeling 2. Arbeidsduurvermindering

Art. 7. § 1. In de continubedrijven wordt :

voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van 10jaar een arbeidsduurvermindering op jaarbasis als volgt toegepast :

- aan de arbeid(st)ers met 10jaar anciënniteit wordt één conventionele verlofdag toegekend;
- aan de arbeid(st)ers met 20 jaar anciënniteit wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend;
- aan de arbeid(st)ers met 30 jaar anciënniteit wordt een derde conventionele verlofdag toegekend.

§ 2. In de seizoenale bedrijven wordt :

voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van 10jaar een arbeidsduurvermindering op jaarbasis als volgt toegepast :

- aan de arbeid(st)ers met 10jaar anciënniteit wordt één conventionele verlofdag toegekend;
- aan de arbeid(st)ers met 25 jaar anciënniteit wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend.

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

Art. 6. Les ouvriers qui font usage d'une des formules de crédit-temps pourront prétendre aux primes d'encouragement octroyées par les Régions ou les Communautés.

Section 2. Diminution du temps de travail

Art. 7. § 1er. Dans les entreprises en continu :

pour les ouvriers qui ont 10ans 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 10ans 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 10ans 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.

Art. 8. De conventionele verlofdagen bedoeld in artikel 7 worden verworven vanaf het jaar waarin aan de vermelde anciënniteitsvoorwaarde is voldaan.

Art. 9. Voor de toekenning van deze conventionele verlofdagen worden dezelfde regels in acht genomen als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie.

Art. 10. Het begrip 'anciënniteit' wordt, voor wat het voordeel vermeld in artikel 7 betreft, verruimd naar de anciënniteit verworven in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij (= sectoranciënniteit).

Afdeling 3. Werkgroep

Art. 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*

Art. 12. De permanente vorming wordt

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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*

Art. 12. La formation permanente est organisée afin

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.

Hierbij zullen de objectieven, zoals gesteld in de op 8 december 1998, op 22 december 2000 en op 17 januari 2003 ondertekende interprofessionele akkoorden, als leidraad dienen.

Art. 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.

Voor 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 arbeid(st)ers is het aangewezen de bediening, het onderhoud en het herstellen van deze machines en installaties aan zoveel mogelijk arbeid(st)ers aan te leren.

Hierbij wordt gestreefd naar een zo ruim mogelijke betrokkenheid van alle arbeid(st)ers. Niet alleen de arbeid(st)ers wier functie rechtstreeks verband houdt met productie, onderhoud en herstelling

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, le 22 décembre 2000 et le 17 janvier 2003 serviront de fil conducteur.

Art. 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

maar ook de arbeid(st)ers betrokken bij de ontginning, vervoer en voorbereiding van de grondstoffen, het intern en extern transport en andere algemene of specifieke taken.

Art. 14. Een paritair samengestelde werkgroep zal het vormingsthema opvolgen.

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.

Art. 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 arbeidsomstandigheden

Art. 16. 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 de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden behandeld, zal voor de aanpak van de problemen van veiligheid en gezondheid eigen aan de sector worden gewerkt via de bestaande gewestelijke comités voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 17. Problemen in verband met stress op het werk worden besproken op ondernemingsvlak. Voor zover zich daaromtrent problemen hebben

l'extraction, au transport et préparation des matières premières, au transport interne et externe et à d'autres tâches générales ou spécifiques.

Art. 14. Un groupe de travail, paritairement constitué, s'occupera de la problématique de formation.

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.

Art. 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.

Qualité des conditions de travail

Art. 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 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, les problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène propres au secteur seront abordés via les comités de prévention et protection au travail régionaux existants.

Art. 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

h

gesteld, worden deze uiterlijk op 1 april 2004 gerapporteerd bij de voorzitter van het paritair comité.

apparus, ils seront rapportés au plus tard le 1er avril 2004 au président de la commission paritaire.

HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en treedt buiten werking op 1 januari 2005.

Art. 18. Cette convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 1er janvier 2005.