

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 DECEMBER 2015 BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING, DE VORMING EN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN DE SECTOR VAN DE STEENBAKKERIJEN.

HOOFDSTUK I – SITUERING EN TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1 - De ondertekenende sociale partners van het paritair comité voor de Steenbakkerij geven hierna, binnen het sectoraal kader, uitvoering aan een aantal punten uit de interprofessionele akkoorden van 22 december 2000, 17 januari 2003, 2 februari 2007 en 22 december 2008.

In Hoofdstuk II – Tewerkstellingsmaatregelen geven zij uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr.118 van 27 april 2015, gesloten in de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het verlagen van de leeftijdsgrens voor de landingsbanen naar 55 jaar.

In Hoofdstuk III – Opleiding en permanente vorming geven zij uitvoering aan de bepalingen uit het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007.

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeid(st)ers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij.

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

HOOFDSTUK II – TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN.

Afdeling 1: tijdskrediet en aanverwante.

Art. 3 - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zijn van toepassing in de sector.

Art. 4 - De mogelijkheid van voltijds en halftijds tijdskrediet zal van toepassing zijn zonder beperking op het aantal arbeid(st)ers dat van dit stelsel wenst gebruik te maken, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 5 - In uitvoering van artikel 3, lid 2 en artikel 4, lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.118, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeid(st)ers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5e en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in art. 6, §5, 1°, 2° of 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 (lange loopbaan, zwaar beroep, nachtarbeid of onderneming in moeilijkheden of in herstructurering).

Art. 6 - 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 het 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. 7 - 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. 8 - 1. In de continubedrijven wordt voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van 10 jaar een arbeidsduurvermindering op jaarbasis als volgt toegepast:

- Aan de arbeid(st)ers met 10 jaar 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 25 jaar anciënniteit, wordt een derde conventionele verlofdag toegekend,
- Een bijkomende conventionele verlofdag wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die aan de voorwaarden voldoen om te genieten van één van de stelsels van SWT doch die tewerkgesteld blijven.

2. In de seizoenale bedrijven wordt: voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van 10 jaar een arbeidsduurvermindering op jaarbasis als volgt toegepast:

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

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

Art. 9 - De conventionele verlofdagen bedoeld in artikel 8 worden verworven vanaf het jaar waarin de vermelde anciënniteitsvoorwaarde is voldaan.

Art. 10 - Voor de toekenning van deze conventionele verlofdagen worden dezelfde regels in acht genomen als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie.

Art. 11 - Het begrip 'anciënniteit' wordt, voor wat het voordeel vermeld in artikel 8 betreft, verruimd naar de anciënniteit verworven in ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij (= sectoranciënniteit).

Afdeling 3: werkgroep

Art. 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 het paritair comité kunnen worden behandeld, of aanbevelingen naar de bedrijven formuleren.

HOOFDSTUK III – OPLEIDING EN PERMANENTE VORMING.

Art. 13 - Wanneer arbeid(st)ers in dienst komen van een in artikel 2 bedoelde onderneming, zal bijzondere aandacht worden besteed aan de veiligheid bij het onthaal van deze nieuwe arbeid(st)ers. Een basisopleiding in de veiligheidsaspecten dient plaats te hebben binnen de eerste week van de tewerkstelling. 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). Dit onthaal geldt ook in geval van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid.

Art. 14 - 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.

Hierbij zullen de objectieven, zoals gesteld in de in artikel 1 vernoemde akkoorden en in het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007, worden nagestreefd.

Art. 15 - 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 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 en zo ruim mogelijke betrokkenheid van alle arbeid(st)ers. Niet alleen de arbeid(st)ers wiens functie rechtstreeks verband houdt met

productie, onderhoud en herstelling, 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. 16 - Een paritair samengestelde werkgroep zal het vormingsthema opvolgen.

Hiertoe werd een systeem voor collectieve vormings – en opleidingsplanning uitgewerkt.

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

HOOFDSTUK IV – KWALITEIT VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

Art. 18 - 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 2016 gerapporteerd bij de voorzitter van het paritair comité.

HOOFDSTUK V – DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER.

Art. 19 - De ondertekenende sociale partners van het paritair comité voor de Steenbakkerij doen een aanbeveling aan de in artikel 2 bedoelde ondernemingen om inspanningen te doen om de doelstelling van deze actie na te streven.

HOOFDSTUK VI – SCHONE KLERENCAMPAGNE.

Art. 20 - De ondertekenende sociale partners van het paritair comité voor de Steenbakkerij bevelen de in artikel 2 bedoelde ondernemingen aan om bijzondere aandacht te besteden aan deze campagne.

HOOFDSTUK VII – TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET BEPERKINGEN.

Art. 21 - In functie van de beschikbare arbeidsposten, engageren de werkgevers zich om te goeder trouw de mogelijkheden te onderzoeken voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer waren van een arbeidsongeval.

De ondertekenende partijen van deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst bevelen aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste arbeidsposten (AWIPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden, teneinde de tewerkstelling van andersvaliden daar waar mogelijk te bevorderen.

HOOFDSTUK VIII – GELDIGHEID

Art. 22 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2017. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2014 betreffende de tewerkstelling, de vorming en de arbeidsomstandigheden in de sector van de steenbakkerijen (122985/CO/114).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 DECEMBRE 2015 CONCERNANT L'EMPLOI, LA FORMATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR BRIQUETIER.

CHAPITRE I. – SITUATION ET CHAMP D'APPLICATION.

Article 1^{er} - 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 des accords interprofessionnels des 22 décembre 2000, 17 janvier 2003, 2 février 2007 et 22 décembre 2008.

Dans le Chapitre II – Mesures d'emploi, ils mettent à exécution la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière et à la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil National du Travail relative à l'abaissement de la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière à 55 ans.

Dans le Chapitre III – Instruction et formation permanente, ils mettent à exécution les dispositions de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007.

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.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas à la firme « SA Scheerders – van Kerchove's Verenigde Fabrieken » à Sint – Niklaas, 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 et similaire.

Art. 3 - Les dispositions de la convention collective de travail n° 103, conclue au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit – temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière sont d'application dans le secteur.

Art. 4 - La possibilité d'un crédit – temps complet et mi – temps sera d'application sans limitation du nombre d'ouvriers désirant profiter de ce système, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

Art. 5 - En exécution de l'article 3, paragraphe 2 et article 4, paragraphe 2 de la convention collective de travail n° 118, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les ouvriers/ouvrières qui en application de l'article 8, §1 de la convention collective de travail n° 103 réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui satisfont aux conditions telles que définies à l'art. 6, §5, 1°, 2° ou 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 (longue carrière, métier lourd, travail de nuit ou entreprise en difficultés ou en restructuration).

Art. 6 - Dans le cas où des problèmes d'organisations 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 un crédit – temps, 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. 7 - 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. 8 - 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 25 ans d'ancienneté,
- Un jour de congé conventionnel supplémentaire est accordé aux ouvriers qui satisfont aux conditions pour bénéficier d'un des régimes de RCC tout en restant en service.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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. – INSTRUCTION ET FORMATION PERMANENTE.

Art. 13 - Lorsque des ouvriers entrent en service dans une entreprise visée à l'article 2, une attention particulière sera donnée à la sécurité lors de l'accueil de ces nouveaux ouvriers. Une instruction de base sur les aspects de sécurité devra avoir lieu endéans la première semaine de mise en service. Cette instruction en matière de sécurité est fonction de la tâche et de la mission de l'ouvrier. En premier lieu, une initiation à la sécurité dans l'environnement immédiat du poste de travail sera donnée ; ensuite, la problématique de la sécurité de l'ensemble de l'entreprise sera expliquée et ceci en consultation avec le conseiller en prévention et les membres de la CPPT (le cas échéant, la délégation syndicale). Cet accueil est aussi valable dans les cas de contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire.

Art. 14 - 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 précités à l'article 1 et dans l'Arrête Royal du 11 octobre 2007 seront respectés.

Art. 15 - 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.

Art. 16 - Un groupe de travail, paritairement constitué, s'occupera de la problématique de formation.

A cette fin, un système de planning de formation a été élaboré.

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. 17 - Le groupe de travail se porte garant du suivi, de l'évaluation et de la gestion de la formations dans les entreprises et dans le secteur en général.

CHAPITRE IV. – QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Art. 18 - 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 1^{er} avril 2016 au président de la commission paritaire.

CHAPITRE V. – DIVERSITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

Art. 19 - Les partenaires sociaux signataires de la commission paritaire de l'Industrie des Briques font une recommandation aux entreprises visées à l'article 2 pour faire des efforts afin de parvenir aux objectifs de cette action.

CHAPITRE VI. – CAMPAGNE HABITS PROPRES.

Art. 20 - Les partenaires sociaux signataires de la commission paritaire de l'Industrie des Briques incitent les entreprises visées à l'article 2 à consacrer l'attention nécessaire à cette campagne.

CHAPITRE VII. – EMPLOI DE PERSONNES A CAPACITE REDUITE.

Art. 21 - En fonction des postes disponibles, les employeurs s'engagent à examiner de bonne foi les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement d'handicapés, en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

CHAPITRE VIII. – VALIDITE.

Art. 22 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Elle remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2014 concernant l'emploi, la formation et les conditions de travail dans le secteur briquetier (122985/CO/114).