

**Sous-commission paritaire des entreprises
de carreaux céramiques de revêtement et
de pavement**

**Paritair Subcomité voor de ondernemingen
voor ceramiëkbekleding en vloertegels**

*Convention collective de travail du 12 mai
2003*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei
2003*

Conditions de rémunération et de travail 2003
- 2004

Loons- en arbeidsvoorwaarden 2003 - 2004

DIVISION I. Cadre légal

AFDELING I. Wettelijk kader

Les dispositions de la présente convention collective de travail contenues dans la division I sont conclues en application du contenu de l'accord interprofessionnel signé le 17 janvier 2003.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in afdeling I zijn gesloten bij toepassing van de inhoud van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003.

CHAPITRE 1er. Champ d'application

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiëkbekleding en vloertegels.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR. :

04 -11- 2003

16-01-2003

NF

NF

69341/01/013

CHAPITRE II.

Groupes à risque - affectation des 0,10 p. c. en 2003 et 0,10 p.c. en 2004

Art. 2. Les parties conviennent d'affecter en 2003, 0,10 p.c. de la masse salariale à l'Office national de sécurité sociale au profit du "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie céramique".

Ce montant reste fixé à 0,10 p.c. en 2004.

CHAPITRE III. *Travail et famille*

Art. 3. Le droit au crédit temps est accordé à 5 p.c. au moins des travailleurs de l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2003, il est fait référence pour le crédit temps aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 et il y aura application de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, parue au Moniteur belge du 5 mars 2002.

HOOFDSTUK II

Risicogroepen - aanwending van de 0,10pct. in 2003 en 0,10pct. in 2004

Art. 2. De partijen komen overeen om in 2003 een percentage van 0,10 pct. van de loonsom aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan te wenden ten behoeve van het "Fonds voor bestaanszekerheid van het ceramiekbedrijf".

Dit bedrag blijft vastgesteld op 0,10 pct. in 2004.

HOOFDSTUK III. *Arbeid en gezin*

Art. 3. Het recht op tijdskrediet wordt aan ten minste 5 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend.

Vanaf 1 januari 2003, wordt inzake tijdskrediet verwezen naar de bepalingen van het Interprofessioneel Akkoord van 17 januari 2003 en zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002, van toepassing zijn.

Ce système de crédit temps peut être accepté pour les travailleurs postés moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

Dit stelsel van tijdskrediet kan toegepast worden voor ploegenarbeiders mits een ondernemingsakkoord.

CHAPITRE IV. *Prépension*

Art. 4. Sur base de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 et du contenu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (Moniteur belge du 11/12/1992), le régime permet à un travailleur âgé (60 ans au moins) de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Par cette convention, l'âge inférieur à 60 ans est ramené à 58 ans en respectant les dispositions légales en la matière.

- avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin de la convention collective de travail;
- avoir accompli une carrière professionnelle de 25 ans à la fin de la convention collective de travail.

Cette règle comporte des exceptions.

L'âge de 56 ans est soumis à deux conditions :

HOOFDSTUK IV. *Brugpensioen*

Art. 4. Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 en van de inhoud van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (Belgisch Staatsblad van 11/12/1992), maakt het stelsel het voor een oudere werknemer (ten minste 60 jaar) mogelijk om een vervroegde uittreding te genieten.

Door deze overeenkomst wordt de leeftijd onder de 60 jaar teruggebracht tot 58 jaar door naleving van de wettelijke bepalingen terzake.

- de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben uiterlijk bij het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan vervuld hebben van 25 jaar op het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Op deze regel zijn er uitzonderingen.

De leeftijd van 56 jaar wordt aan twee voorwaarden onderworpen :

Le travailleur licencié doit avoir atteint l'âge de 56 ans au cours de la durée de validité de la présente convention et de pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié et prouver 20 ans dans un régime de travail de nuit.

Ce droit doit cependant être accepté et concrétisé dans toutes ses modalités d'application par une convention collective de travail d'entreprise.

De ontslagen werknemer moet de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en hij moet 33 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende en 20 jaar bewijzen in een stelsel van nachtarbeid.

Dit recht moet echter aanvaard en in de praktijk gebracht worden in al zijn toepassingsmodaliteiten door een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst.

DIVISION IL

Actualisation des conditions sectorielles de travail

AFDELING IL

*Actualisering van de sectorale arbeidsvoorwaarden*CHAPITRE V. *Champ d'application*

Art. 5. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement.

HOOFDSTUK V. *Toepassingsgebied*

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels.

CHAPITRE VI. *Classification des tâches*

Art. 6. Les tâches des ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, sont rangées en cinq catégories pour le personnel de fabrication et des services divers et en trois catégories pour le personnel qualifié d'entretien.

Ces catégories sont définies par les critères généraux ci-après :

A. Fabrication et services divers

Catégorie 1 :

Apprentissage inférieur à trois mois - travail physique léger.

Catégorie 2 :

HOOFDSTUK VI. *Indeling van de taken*

Art. 6. De taken van de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters worden ingedeeld in vijf categorieën voor het personeel van de fabricatie en de verschillende diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

Deze categorieën worden bepaald door de volgende algemene criteria :

A. Fabricatie en verschillende diensten

Catégorie 1 :

leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamelijk werk.

Catégorie 2 :

a) apprentissage de trois mois à six mois - travail physique léger - ou

a) leertijd van drie tot zes maanden - licht lichamelijk werk - of

b) apprentissage de moins de trois mois - travail physique moyen.

b) leertijd van minder dan drie maanden - normaal lichamelijk werk.

Catégorie 3 :

Catégorie 3 :

a) formation de moins de trois mois - travail physique lourd - ou

a) opleiding van minder dan drie maanden - zwaar lichamelijk werk - of

b) formation de trois à six mois - travail physique lourd - ou

b) opleiding van drie tot zes maanden - normaal lichamelijk werk - of

c) formation supérieure à six mois - travail physique léger.

c) opleiding van meer dan zes maanden - licht lichamelijk werk.

Catégorie 4 :

Catégorie 4 :

a) formation supérieure à six mois - travail physique moyen - ou

a) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamelijk werk - of

b) formation de trois à six mois - travail physique lourd.

b) opleiding van drie tot zes maanden - zwaar lichamelijk werk.

Catégorie 5 :

Catégorie 5 :

a) formation supérieure à six mois - travail physique lourd - ou

a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamelijk werk - of

b) travaux de métier pour lesquels il faut avoir accompli la période requise d'apprentissage.

B. Entretien

: ouvrier ou ouvrière semi-qualifiés d'entretien

Ouvrier ou ouvrière possédant une certaine expérience pratique et des connaissances suffisantes pour l'exécution de travaux simples ou spécialisés.

Catégorie 2 : ouvrier ou ouvrière qualifiés

Ouvrier ou ouvrière ayant une formation générale et technique correspondant au programme des écoles professionnelles de jour de plein exercice et complétée par un apprentissage à l'usine. Ils sont porteurs d'un diplôme de fin d'études professionnelles techniques A4, A3 ou B2 ou ont acquis un degré de formation comparable à celui que donnent les études précitées.

: Catégorie 3 : ouvrier ou ouvrière hautement qualifiés d'entretien

Ouvrier ou ouvrière capables d'exécuter seuls d'après plans, croquis ou instructions, les travaux les plus difficiles, des tâches très variées et éventuellement toutes nouvelles.

b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

B. Onderhoud

Catégorie 1 : halfgeschoolde onderhoudswerkman of -werkster

Werkman of werkster met een zekere praktische ervaring en met voldoende kennis om eenvoudige of gespecialiseerde taken uit te voeren.

Catégorie 2 : geschoolde onderhoudswerkman of -werkster

Werkman of werkster met een algemene en technische opleiding welke overeenstemt met het programma van de dagvakscholen met volledig leerplan en aangevuld met een leertijd in het bedrijf. Zij zijn houder van een eindexamen van technische beroepsstudies A4, A3 of B2 of hebben een opleidingsniveau verworven dat vergelijkbaar is met dat van voormelde studies.

Catégorie 3 : bijzonder geschoolde onderhoudswerkman of -werkster

Werkman of werkster die bekwaam zijn om zeer moeilijke taken, zeer gevarieerde en eventueel heel nieuwe opdrachten volgens plannen, schetsen of onderrichtingen alleen uit te voeren.

L'exécution parfaite de ces travaux exige une connaissance approfondie du métier correspondant, au minimum, aux études professionnelles techniques du niveau A3 ou B2 complétées par une pratique de plusieurs années de métier.

De perfecte uitvoering van deze taken vereist een grondige kennis van het vak welke ten minste overeenstemt met de technische beroepsstudies van het niveau A3 of B2, aangevuld door een beroepservaring van verschillende jaren.

CHAPITRE VII. Salaires minimums

Art. 7. Les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans et plus sont les suivants, au 1er mai 2002, dans un régime de travail de trente-six heures par semaine, à l'indice 109,97, pivot de la tranche de stabilisation 107,81 à 112,17:

a) fabrication et services divers :

	EUR
	-
Catégorie 1	8,7247
Catégorie 2	8,7247
Catégorie 3	8,8599 à 9,0817
Catégorie 4	9,1259 à 9,3484
Catégorie 5	9,4835 à 9,7052

b) entretien :

	EUR
	-
Catégorie 1	10,5588
Catégorie 2	10,2840
Catégorie 3	11,7955

HOOFDSTUK VII. Minimumlonen

Art. 7. De minimumuurlonen van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder worden vanaf 1 mei 2002, in een arbeidstijdregeling van zesendertig uur per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 109,97, spil van de stabilisatieschijf 107,81 tot 112,17 :

a) fabricatie en verschillende diensten :

	EUR
	-
Catégorie 1	8,7247
Catégorie 2	8,7247
Catégorie 3	8,8599 à 9,0817
Catégorie 4	9,1259 à 9,3484
Catégorie 5	9,4835 à 9,7052

b) onderhoud :

	EUR
	-
Catégorie 1	10,5588
Catégorie 2	10,2840
Catégorie 3	11,7955

A l'embauche, les ouvriers et ouvrières engagés pour un travail non qualifié peuvent être rémunérés sur base de 95 p.c. de l'heure de la catégorie 1 dans un régime de travail de trente-six heures par semaine et ce durant la période d'essai.

Les salaires horaires minimums des ouvriers sont augmentés de 0,15 € à partir du 1^{er} septembre 2004

Ces salaires horaires minimums doivent être mis en regard de l'indice 109,97, pivot de la tranche de stabilisation 107,81 à 112,17.

Art. 8. Les jeunes ouvriers et ouvrières, ayant des aptitudes et un rendement reconnus identiques à ceux des ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans et plus de la même catégorie professionnelle, bénéficient du salaire des ouvriers et ouvrières majeurs de cette catégorie.

B. Salaires aux pièces

Art. 9. La tarification du salaire à la pièce est établie de manière à atteindre, pour une activité normale, un supplément minimum de 10 p.c. des salaires horaires minimums de la catégorie.

Bij hun indiensttreding mogen de werklieden en werksters, aangeworven voor ongeschoolde arbeid, worden betaald op basis van 95 pct. van de eerste categorie per uur in een arbeidstijdregeling van zesendertig uur per week. Deze regeling geldt gedurende de proeftijd.

De minimum-uurlonen van werklieden worden op 1 september 2004 met 0,15 € verhoogd.

Deze minimumuurlonen moeten staan tegenover het indexcijfer 109,97, spil van de stabilisatieschijf 107,81 tot 112,17.

Art. 8. De jongere werklieden en werksters, die een als identiek erkende bekwaamheid en rendement hebben als deze van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder van dezelfde beroepencategorie, genieten het loon van de meerderjarige werklieden en werksters van deze categorie.

B. Stuklonen

Art. 9. Het stukloontarief is zo vastgesteld dat men voor een normale activiteit een minimumtoeslag van 10 pct. op de minimumuurlonen van de categorie verkrijgt.

CHAPITRE VIII.

Liaison des salaires à l'indice santé des prix à la consommation

HOOFDSTUK VIII.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 10. Les salaires horaires minimums fixés aux articles 7 et 8 sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 10. De bij de artikelen 7 en 8 vastgestelde minimumuurlonen worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 11. Les salaires visés à l'article 7 correspondent à l'indice 109,97, pivot de la tranche de stabilisation 107,81 à 112,17.

Art. 11. De in artikel 7 bedoelde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 109,97, spil van de stabilisatieschijf 107,81 tot 112,17.

Art. 12. Les salaires visés à l'article 10 sont stabilisés par tranches de l'indice de référence, de façon que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Art. 12. De in artikel 10 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coefficient 1,02.

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure. Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Indien de derde decimaal van deze bewerking gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens tot een hogere eenheid afgerond. Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

Art. 13. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice mensuel des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 12.

Art. 13. Indien het rekenkundige gemiddelde van de indexcijfer van de vier laatste maanden van de consumptieprijzen de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals in artikel 12 is aangegeven.

Art. 14. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des derniers salaires horaires minimums. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Art. 14. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf brengt de aanpassing mede van de laatste minimumuurlonen. Deze aanpassing geschiedt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coefficient 1,02; bij daling door ze te delen door de coefficient 1,02.

4

Art. 15. Les adaptations de salaires s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des 4 derniers mois dépasse la tranche de stabilisation en vigueur.

Art. 16. En application des dispositions des articles 10 à 14, le tableau suivant est établi au 1er mai 2002 :

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Index	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
107,81	109,97	112,17
109,97	112,17	114,41
112,17	114,41	116,70
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 17. Les salaires des ouvriers et ouvrières rémunérés en tout ou en partie à la pièce, à la prime ou au rendement sont adaptés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Il en est de même pour les salaires horaires qui dépassent effectivement les salaires horaires minimum.

CHAPITRE IX.

Sursalaire pour les prestations de travail du samedi

Art. 15. De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het rekenkundige gemiddelde van de indexcijfer van de consumptieprijzen van de laatste vier maanden de grenz vande buiten de stabilisatieschijf overschrijdt.

Art. 16. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 10 tot en met 14, wordt de volgende tabel opgemaakt op 1 mei 2002 :

Art. 17. De lonen van de werklieden en werkers die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premie of tegen rendement worden betaald, worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen welke de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

HOOFDSTUK IX.

Overloon voor de arbeidsprestaties op zaterdag

Art. 18. Pour les prestations de travail normales du samedi, les salaires horaires des ouvriers et ouvrières sont majorés de 20 p.c.

Art. 18. Voor de gewone arbeidsprestaties op zaterdag, worden de uurlonen van de werklieden en werksters verhoogd met 20 pct.

CHAPITRE X. Primes d'équipes

HOOFDSTUK X. Ploegenpremie

Art. 19. Sans préjudice des dispositions de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les ouvriers et ouvrières travaillant en équipes bénéficient d'une prime de 0,3638 EUR par heure pour l'équipe du matin en régime 36 heures/semaine et de 0,3638 EUR par heure pour l'équipe de l'après-midi en régime 36 heures/semaine.

Art. 19. Zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de bepalingen van artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, zullen de werklieden en werksters die in ploegen werken een premie genieten van 0,3638 EUR per uur voor de ochtendploeg in het stelsel van 36 uren/week en van 0,3638 EUR per uur voor de middagploeg in het stelsel van 36 uren/week.

Les ouvriers travaillant en équipe de nuit bénéficient d'une prime de 1,3558 EUR par heure en régime 36 heures/semaine.

De arbeiders van de nachtploeg genieten een premie van 1,3558 EUR per uur in het stelsel van 36 uren/week.

A partir du 1^{er} juin 2003, les primes d'équipes sont adaptées en 4 % du salaires pour l'équipe du matin, 4 % du salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 12 % du salaire pour l'équipe de nuit; le tout avec maintien des minimas existants prévus ci-dessus.

Vanaf 1 juni 2003 worden de ploegenpremies aangepast als volgt : 4 % van de lonen voor de voormiddag ; 4 % van de lonen voor de namiddag en 12 % van de lonen voor de nacht; met behoud van de bestaande minimus zoals hierboven vastgesteld.

A partir du 1^{er} janvier 2005, les primes d'équipes successives décrites ci-dessus sont de l'ordre respectivement de 5 %, de 5 % et de 15 %. Cette disposition ne peut porter préjudice aux accords plus favorables conclus dans certaines entreprises.

Vanaf 1 januari 2005 worden de bovenvermelde premies dan 5%; 5% en 15%.

Deze bepaling mag niet tornen aan gunstiger akkoorden welke in sommige ondernemingen zijn gesloten.

Les montants précités sont mis en regard de l'indice de référence 109,97. Ils sont indexés, suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

De voornoemde bedragen staan tegenover het referentie-indexcijfer 109,97. Ze worden geïndexeerd volgens de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

CHAPITRE XL

Complément au double pécule de vacances (assimilation comme prime de fin d'année)

HOOFDSTUK XL

Bijkomend dubbel vakantiegeld (assimilatie als eindejaarspremie)

Art. 20. Il est octroyé pour les années 2003 et 2004 un complément annuel au double pécule de vacances d'un montant de 644,52 EUR aux ouvriers et ouvrières majeurs qui justifient une présence effective de douze mois dans l'entreprise.

Ces montants sont majorés de 17,35 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, supérieure à celle fixée à l'alinéa précédent avec un maximum de douze années d'ancienneté.

Pour les jeunes ouvriers et ouvrières, les pourcentages prévus à l'article 8 s'appliquent sur les montants précités.

Les modalités d'application, y compris l'octroi prorata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Art. 20. Voor 2003 en 2004 wordt een jaarlijks bijkomend dubbel vakantiegeld van 644,52 EUR toegekend aan de meerderjarige werklieden en werksters die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van ten minste twaalf maanden rechtvaardigen.

Deze bedragen worden verhoogd met 17,35 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, die hoger is dan die welke is vastgesteld in het vorige lid, met een maximum van twaalfjaren anciënniteit.

Voor de jongere werklieden en werksters worden de in artikel 8 bepaalde percentages toegepast op de voormelde bedragen.

De toepassingsmodaliteiten, met inbegrip van de toekenning prorata temporis, worden vastgesteld door de onderneming, in overleg met de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

CHAPITRE XII.

Prime et/ou formation syndicale

Art. 21. Les ouvriers et ouvrières, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs fédérés sur le plan national, bénéficient d'une prime syndicale d'un montant annuel de 123,95 EUR à partir de l'année 2003 en ce y compris le montant de la prime de formation syndicale payée pour ces années concernées.

HOOFDSTUK XII.

Syndicale en/of vormingspremie

Art. 21. Aan de werklieden en werksters, die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke in nationaal vlak zijn verenigd, wordt een premie voor georganiseerden met een jaarlijks bedrag van 123,95 EUR vanaf het jaar 2003 erin begrepen het bedrag van de premie voor syndicale vorming uitbetaald voor de betrokken jaren.

La contribution patronale due à cet effet et ses modalités de paiement sont fixés de commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur le plan de chaque entreprise.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises qui ont déjà réglé le problème de la prime syndicale suivant d'autres modalités, plus avantageuses pour les bénéficiaires.

De te dien einde verschuldigde werkgeversbijdrage en haar betalingsmodaliteiten worden op het vlak van elke onderneming vastgesteld in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen welke het probleem van de syndicale premie reeds hebben opgelost volgens andere modaliteiten, welke voordeliger zijn voor de begunstigten.

CHAPITRE XIII. *Durée du travail*

Pour les entreprises qui appliqueraient les trente-sept heures/semaine, 6 jours de congé compensatoires seront accordés.

CHAPITRE XIV. *Remboursement des frais de transport*

HOOFDSTUK XIII. *Arbeidsduur*

Voor de ondernemingen die de zevenendertig uur zouden toepassen, worden 6 compensatiedagen toegekend.

HOOFDSTUK XIV. *Terugbetaling van de vervoerkosten*

Art. 23. Les ouvriers qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19 sexies, conclue le 30 mars 2001 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993 et l'arrêté royal du 18 mars 1993 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnement pour ouvriers et employés (Moniteur belge du 24 mars 1993) (actualisation avec la convention collective de travail n° 19 sexies conclue le 30 mars 2001).

Art. 23. De werklieden die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 sexies gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2001, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19ter van 5 maart 1991, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993 en het koninklijk besluit van 18 maart 1993 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1993) (actualisering met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 sexies gesloten op 30 maart 2001).

Cette convention collective de travail n° 19 sexies supprime le plafond de 29 747,22 EUR pour l'intervention patronale et porte l'intervention dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun de 54 p.c. à 60 p.c. à partir du 1^{er} avril 2001.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 sexies schaft het plafond af van 29 747,22 EUR voor de tegemoetkoming van de werkgever en brengt de tegemoetkoming in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer van 54 pct. op 60 pct. vanaf 1 april 2001.

Art. 24. Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 23, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix à la carte-train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, aller et retour, par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres par la route, aller et retour, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

Art. 25. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XV. *Embauche compensatoire*

Art. 26. Ce point sera discuté au niveau des entreprises.

CHAPITRE XVI. *Emploi*

Art. 27. Les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour éviter tout licenciement notamment en recourant aux nouvelles dispositions prévues par le pouvoir fédéral et les pouvoirs régionaux.

Art. 24. De werklieden die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 23 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de baan, heen en terug, berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Art. 25. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XV. *Bijkomende aanwerving*

Art. 26. Dit punt zal op het vlak van de ondernemingen besproken worden.

HOOFDSTUK XVI. *Tewerkstelling*

Art. 27. De partijen verbinden zich ertoe om alés in het werk te stellen om afdankingentegen te gaan, en dit door gebruik te maken van alle nieuwe beschikkingen van de fédérale en régionale overheden.

CHAPITRE XVII.

Travail intérimaire - Contrats précaires - Limitation des heures supplémentaires

Art. 28. A) Travail intérimaire

Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec les délégations syndicales dans le respect des lois et conventions

Tout travailleur intérimaire a le droit de se faire assister par les délégations syndicales de l'entreprise.

Dans le cas où des contrats d'intérim atteignent ou dépassent une durée d'un an, la direction de l'établissement rencontrera la délégation syndicale pour en discuter.

B) Limitation des heures supplémentaires

Engagement de tout mettre en oeuvre pour limiter au maximum les heures supplémentaires non récupérées sur un même poste de travail, en concertation avec la délégation syndicale.

HOOFDSTUK XVII.

Uitzendarbeid - Précaire arbeidsovereenkomst - Beperking van de overuren

Art. 28. A) Uitzendarbeid

De uitzendwerknemer zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als het ingeschreven personeel genieten.

Uitzendarbeid zal worden verricht in overleg met de vakbondsafvaardigingen met inachtneming van de wetten en overeenkomsten.

Elke uitzendwerknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door de vakbondsafvaardigingen van de onderneming.

Ingeval de duur van de arbeidsovereenkomsten voor Uitzendarbeid één jaar bereikt of overschrijft, zal de directie van de onderneming de vakbondsafvaardigingen ontmoeten om hierover te discussiëren.

B) Beperking van de overuren.

Verbintenis om allés in het werk te stellen om zo veel mogelijk de niet gerecupereerde overuren verricht op eenzelfde arbeidsplaats te beperken, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

CHAPITRE XVIII. *Délais des préavis*HOOFDSTUK XVIII. *Opzeggingstermijn*

Art. 29. En application de la convention collective de travail n° 75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du travail relative aux délais de préavis des ouvriers et en application du contenu de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 et par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai des préavis est fixé à :

- 35 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 6 mois et moins de 5 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 42 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 5 et moins de 10 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur ;
- 84 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 10 et moins de 15 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 112 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 15 et moins de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;

Art. 29. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 gesloten op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden en in toepassing van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003 en bij afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wanneer de oopzegging van de werkgever uitgaat, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- 35 dagen indien het werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 42 dagen indien het werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 84 dagen indien het werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen;
- 112 dagen indien het werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;

- 154 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 20 et moins de 25 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur.
- 154 dagen indien het werklieden betreft die tussen 20 en minder dan 25 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.
- 196 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés 25 ans et plus sans interruption dans une entreprise du secteur.
- 196 dagen indien het werklieden betreft die 25 jaren en meer ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.

Pour les prépensionnés, il y a application des préavis suivants:

Voor de bruggepensioneerden, gelden van de volgende opzeggingstermijnen :

- 28 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés moins de 10 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 28 dagen indien het werklieden betreft die minder dan 10jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 56 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 10 et moins de 20 ans sans interruption dans une entreprise du secteur
- 56 dagen indien het werklieden betreft die tussen 10 en 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 112 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés 20 ans et plus sans interruption dans une des entreprises du secteur.
- 112 dagen indien het werklieden betreft die 20 jaren en meer ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.

CHAPITRE XIX. *Prévention du stress au travail*

HOOFDSTUK XIX. *Voorkoming van stress door het werk*

Art. 30. A partir du 1^{er} janvier 2001, les employeurs appliqueront la convention collective de travail n° 72 conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

Art. 30. Vanaf 1 januari 2001, zullen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72, gesloten op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, toepassen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999.

CHAPITRE XX. *Validité*HOOFDSTUK XX. *Geldigheid*

Art. 31. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004 à l'exception de l'art. 4 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2005.

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004, behalve art. 4 dat ophoudt van kracht te zijn op 30 juni 2005.