



ERRATUM

Sous-commission paritaire des tuileries

**CCT n° 142079/CO/113.04
du 27/06/2017**

Correction du texte français :

- L'article 11 doit être corrigé comme suit : « ... Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence **dans une semaine de 5 jours** est 7,6 heures. ... ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

**CAO nr. 142079/CO/113.04
van 27/06/2017**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 11 moet als volgt verbeterd worden : « ... Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence **dans une semaine de 5 jours** est 7,6 heures. ... ».

Beslissing van

08 -02- 2018

<p>Sous-Commission Paritaire des Tuileries</p> <p><i>Convention collective de travail du 27 juni 2017.</i></p> <p>Conditions de travail dans les tuileries.</p>	<p>Paritair Subcomité voor de Pannenbakkerijen</p> <p><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017.</i></p> <p>Arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen.</p>
<p>CHAPITRE I. <i>Champ d'application</i></p> <p>Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la S.C.P. des tuileries.</p> <p>Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.</p>	<p>HOOFDSTUK I. <i>Toepassingsgebied</i></p> <p>Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die vallen onder het P.S.C. voor de pannenbakkerijen.</p> <p>Onder 'arbeiders' wordt verstaan arbeiders en arbeidsters.</p>
<p>CHAPITRE II. <i>Salaires</i></p> <p>Art. 2. Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1^{er} janvier 2017:</p>	<p>HOOFDSTUK II. <i>Uurlonen</i></p> <p>Art. 2. Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 2017:</p>

<u>Cat</u>	<u>Functie/Fonction</u>	<u>Uurloon/salaire horaire</u>	
1	Kuiser Handlanger Starter Nettoyeur Manœuvre Débutant	14,53	
2	Uitzoeker droge produkten Verpakker – Stapelaar Trieur de produits secs Palettiseur	14,67	
3	Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange	14,71	
4	Losser en Sorteerder Défourneur et Trieur	14,81	
5	Vormer hulpstukken Waterzuivering Production d'accessoires Épuration d'eau	14,89	
6	geschrap aboli		
7	Vakman Mecanicien en elektricien 1 ^{ste} klasse Machinebediener Vuller manueel en controle Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1 ^{ère} classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur	15,05	
8	Waker oven en drogerijen Veilleur four et séchoirs	15,26	
9	Mecanicien en elektricien 2 ^{de} klasse Mécanicien et électricien de 2 ^{ème} classe	15,28	
10	Voorman Surveillant	15,32	
11	Mecanicien en elektricien 3de klasse Meestergast en ploegleider Mécanicien et électricien de 3ème classe Contremaître et chef d'équipe	15,42	
	A partir du 1er juin 2017 tous les salaires horaires seront augmentés de 16 ct.	Met ingang van 1 juni 2017 worden alle uurlonen verhoogd met 16 ct.	

Art. 3. Débutant. Un débutant est un ouvrier qui rejoint une des sociétés sous n'importe quel type de contrat, à l'exception du travail étudiant (voir art. 6). L'ouvrier qui part d'une usine vers une autre n'est pas considéré comme débutant. On établit une distinction dans l'obtention du salaire de fonction entre un ouvrier de production et un ouvrier technique. L'ouvrier de production débute au salaire de départ cat.1 et reçoit à partir de la 5^{ème} semaine la différence de salaire correspondant à son salaire de fonction payée sous forme de prime. Après 6 mois dans cette fonction il/elle reçoit un salaire correspondant à cette fonction. Un ouvrier technique démarre au salaire de départ cat.1 et ne reçoit aucune prime. Son salaire évolue de la catégorie 1 à la catégorie 4 après 6 mois et après 12 mois il/elle reçoit le salaire de la catégorie 7.

Art. 4. Eclaircissement classes de fonctions catégorie 9 et catégorie 11.

- Cat 9: mécanicien/électricien 2^{ème} classe est capable de finir de manière autonome des tâches variées et/ou complexes. Il est également capable de finir indépendamment des tâches nouvelles sur base d'un plan, de la documentation technique ou une description de mission. Par finition indépendante il est sous-entendu que par la connaissance et le savoir propre et après achèvement d'une mission, les installations/machines effectuées ou leurs adaptations, sont décrites selon fonctionnement, et sont pourvues des instructions de travail nécessaires (spécifications techniques incluses si nécessaire). La rédaction de la documentation technique (plans électriques et mécaniques, schémas) fait également partie des capacités de base.

- Cat 11 : mécanicien/électricien 3^{ème} classe, est identique à la 2^{ème} classe pour ce qui concerne les compétences de base, mais dirige en plus quotidiennement une équipe de plus de 2 travailleurs

Art. 5. En ce qui concerne cette répartition des fonctions exercées dans les usines par les ouvriers dans les différentes classes il est déterminé que la répartition est effectuée par la direction et que la répartition est évaluée une fois par an au mois de janvier. Cette répartition est communiquée en direct par la direction aux personnes concernées.

Art. 6. La rémunération des étudiants est fixée à un pourcentage du salaire prévu pour la catégorie 1. Les pourcentages suivants sont d'application :

Art. 3. Starter. Een starter is een arbeider die onder gelijk welke vorm van contract, met uitzondering van studentenarbeid (zie art. 6) één van de bedrijven komt vervoegen. De arbeider die van het ene bedrijf naar het andere overstapt, wordt niet beschouwd als een starter. Er wordt onderscheid gemaakt in het verwerven van het functieloon tussen een productiewerker en een technisch arbeider. De productiewerker start aan het startersloon cat.1 en krijgt vanaf de 5^{de} week het loonverschil ten opzichte van zijn functieloon uitbetaald in premie. Na 6 maanden in die functie krijgt hij het bijbehorend functieloon. Een technisch arbeider start aan het startersloon cat.1 en krijgt geen premie. Zijn loon evolueert van categorie 1 naar categorie 4 na 6 maanden en na 12 maanden krijgt hij het loon van categorie 7.

Art. 4. Verduidelijking functieklassen categorie 9 en categorie 11.

- Cat 9: mecanieker/electrieker 2^{de} klas, is in staat om op volledig autonome manier zowel gevarieerde taken en/of complexe taken af te werken. Hij kan tevens volledig nieuwe zaken op basis van een plan, technische documentatie of een beschrijving van een opdracht zelfstandig afwerken. Onder de zelfstandige afwerking wordt verstaan dat door eigen kennis en kunde en na voltooiën van de opdracht, de gemaakte installaties/machines/of diens aanpassingen, worden beschreven qua functionaliteit, voorzien worden van de nodige werkinstructies (inclusief indien nodig de technische specificaties). De redactie van de technische documenten (elektrische en mechanische plannen, schema's) behoort eveneens tot de basis capaciteiten.

- Cat 11 : mecanieker/electrieker 3^{de} klas, is gelijkaardig aan een 2^{de} klas qua basis competenties maar heeft daarbij de dagelijkse leiding over een ploeg van meer dan 2 medewerkers.

Art. 5. Met betrekking tot deze indeling van de functies zoals die door de arbeiders in de bedrijven wordt uitgeoefend in de verschillende klassen wordt bepaald dat deze indeling door de directie gebeurt en wordt deze indeling éénmaal per jaar geëvalueerd in de maand januari. Omtrent deze indeling voert de directie een communicatie rechtstreeks met de betrokkenen.

Art. 6. De verloning van studentenarbeid wordt vastgelegd op een percentage op het loon van categorie 1. De volgende percentages van dit loon worden toegepast:

1 ^{ère} année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités	65%
2 ^{ème} année en étudiant avec au minimum un cumul de 4 semaines d'activités l'année précédente.	70%
3 ^{ème} fois étudiant avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 2 ^{ème} année de travail étudiant	75%
4 ^{ème} fois étudiant avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 3 ^{ème} année de travail étudiant	80%

1 ^{ste} jaar student of volgend jaar student die geen 4 weken cumul activiteit heeft opgebouwd	65%
2 ^{de} jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit in de voorgaande jaren	70%
3 ^{de} keer student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 2 ^{de} jaars	75%
4 ^{de} keer student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 3 ^{de} jaars	80%

CHAPITRE III. Travail en équipes

Art. 7. Les ouvriers travaillant en trois équipes successives bénéficient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif. Les sursalaires éventuellement accordés pour le travail du dimanche, sont exclus du calcul.

Seuls les ouvriers qui travaillent en trois équipes discontinues avec une interruption au milieu et à la fin de la semaine bénéficient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 8. Les ouvriers qui travaillent en deux équipes – une le matin et/ou une l'après-midi – bénéficieront d'un supplément de 6 p.c. sur leur salaire horaire.
Le régime de travail en équipes peut rester d'application jusqu'à une partie du samedi après-midi. Les ouvriers qui travaillent le samedi matin, bénéficient pour le samedi d'une prime supplémentaire de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 9. Les ouvriers qui travaillent la nuit en cinq équipes, bénéficient d'une prime de 14 p.c. calculée sur leur salaire horaire. Une prime de 33,33 p.c. sur le salaire horaire est attribuée pour le travail de nuit le samedi et une prime de 100 p.c. sur le salaire horaire pour le travail de nuit le dimanche.

Art. 10. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.

HOOFDSTUK III. Arbeid in ploegen

Art. 7. De arbeiders die in drie opeenvolgende ploegen werken genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon. De overlonen welke eventueel voor het werk op zondag worden toegekend, zijn uitgesloten voor deze berekening.

Enkel de arbeiders die in een onderbroken drieploegenstelsel werken met een onderbreking in het midden en op het einde van de week, genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 8. De arbeiders die in twee ploegen werken - één voor- en/of één namiddag – genieten een toeslag van 6 pct op zijn/haar uurloon.
Het ploegenstelsel kan zich uitstrekken tot een deel van de zaterdagmiddag. De arbeiders die de zaterdagvoormiddag opkomen, genieten voor de zaterdag een bijkomende premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art.9. De arbeiders die in de nacht werken in het vijfdaagstelsel, genieten een premie van 14 pct berekend op hun uurloon. Voor nachtarbeid op zaterdag wordt een premie van 33,33 pct en voor zondag een premie van 100 pct toegekend op het uurloon.

Art. 10. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.

CHAPITRE IV Pouvoir d'achat

Art. 11. La valeur totale des chèques-repas est de € 6,61 par jour presté.

Les entreprises dans lesquelles, soit pour des prestations de travailleur à temps plein, soit pour des prestations de travailleur à temps partiel, soit pour les deux, différents régimes de travail sont simultanément d'application et qui en matière de prestations supplémentaires sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peuvent calculer ce nombre de jours en divisant le nombre d'heures de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire fournies par le travailleur durant le trimestre par le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence.

Si le résultat de cette opération est un chiffre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre, il est limité à ce dernier.

Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence est 7,6 heures.

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre dans une semaine de 5 jours est 65 (5 x 13).

La cotisation du travailleur dans les chèques-repas est de € 1,09 et celle de l'employeur de € 5,52.

CHAPITRE V. Petit chômage

Art. 12. Sous réserve des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié par les arrêtés royaux des 9 juillet 1970, 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984 et 27 février 1989, relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bateaux de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail pour les raisons ci-après et pour une durée fixée comme suit:

HOOFDSTUK IV. Koopkracht

Art. 11. De totale waarde van de maaltijdcheque bedraagt € 6,61 per gepresteerde dag. Bedrijven die gelijktijdig, hetzij voor prestaties van voltijdse werknemers, hetzij voor prestaties van deeltijdse werknemers, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen toepassen en die inzake meerprestaties verplicht zijn om artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen, berekenen het aantal dagen door het aantal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de werknemer tijdens het kwartaal heeft gepresteerd, te delen door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal, wordt het tot dit laatste beperkt.

Het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 7,6 uren.

Het maximum aantal werkbare dagen in het kwartaal van een maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 65 (5 x 13).

Het werknemersaandeel in de maaltijdcheque bedraagt € 1,09 en het werkgeversaandeel € 5,52.

dans une semaine de 5 jours

HOOFDSTUK V. Kort verzuim

Art. 12. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 juli 1970, 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984 en 27 februari 1989, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenscheepen, voor afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten, hebben de werknemers het recht het werk te verzuimen voor de hiernavolgende redenen en voor een als volgt vastgestelde duur:

- a) Décès de l'épouse ou de l'époux ou du bénéficiaire cohabitant légal ou des enfants habitant sous le même toit : depuis le jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de quatre jours.
- b) Missions syndicales : les heures perdues pour l'exécution des missions découlant des obligations syndicales dans le cadre de la commission paritaire.

Le petit chômage est payé à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné dans l'Art.2 de cette CCT, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

CHAPITRE VI. *Durée du travail*

Art. 13. La durée hebdomadaire de travail est fixée à trente-huit heures.

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Elle peut être répartie entre le lundi matin et le samedi matin pour les salariés qui travaillent en équipes.

Pour les ouvriers, visés à l'article 7, alinéa 2 et à l'article 8, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties du lundi matin au samedi après-midi inclus.

CHAPITRE VII. *Sécurité d'existence*

Art. 14. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 15. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence s'applique dès le moment où l'ouvrier a été mis en chômage partiel par l'employeur.

Art. 16. Ont droit à l'octroi de cette indemnité de sécurité d'existence, tous les ouvriers sans tenir compte de leur âge, qui comptent au moins trois mois d'ancienneté dans les entreprises ressortissantes de la Commission Paritaire.

Art. 17. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.

- a) Overlijden van echtgenote of echtgenoot of van wettelijke samenwonende partner of van inwonende kinderen : vanaf de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis met een maximum van vier dagen.
- b) Syndicale opdrachten : de verloren uren voor het uitoefenen van opdrachten ingevolge syndicale opdrachten in het kader van het paritair comité.

Het werkverzuim wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in Art.2 van deze CAO, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

HOOFDSTUK VI. *Arbeidsduur*

Art. 13. De wekelijkse arbeidsduur is bepaald op achtendertig uren.

De wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over de eerste vijf dagen van de week.

Hij mag gespreid worden tussen de maandagmorgen en de zaterdagmorgen voor de arbeiders welke ploegenarbeid verrichten.

Voor de arbeiders vermeld onder art. 7, 2de lid en art. 8, 2de lid mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen tot en met de zaterdagmiddag.

HOOFDSTUK VII. *Bestaanszekerheid*

Art. 14. Aan de arbeiders wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 15. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeider door de werkgever gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 16. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle arbeiders die, onafgezien van hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité.

Art. 17. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 18. L'indemnité de sécurité d'existence s'élève à € 8,40 par jour de chômage économique qui entre en compte. A partir du 1^{er} juin 2017, elle s'élève à € 8,50 par jour.

Art. 19. Elle est attribuée pour 132 jours maximum par année calendrier. Une fois ce nombre de jours épuisé, l'indemnité de sécurité d'existence s'élève à € 2 par jour conformément à la loi du 12 avril 2011, chapitre 3 jusqu'au changement de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail en matière de manque de travail dû à des causes économiques

Art. 20. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.

Art. 21. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire.

Art. 22. Si l'employeur le demande, les ouvriers bénéficiant de l'indemnité de sécurité d'existence doivent immédiatement reprendre le travail, en respectant toutefois la période légale de préavis dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail. En cas de refus, ils perdent leur droit à l'indemnité de sécurité d'existence chez l'employeur précité.

Art. 23. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la commission paritaire pour discussion.

CHAPITRE VIII. Prime de fin d'année

Art. 24. Les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la S.C.P. pour les tuileries ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 2017 et 2018 est égal au montant du salaire pour 164,66 heures de travail, calculé sur la base de la moyenne des salaires horaires conventionnels de la présente CCT, Art.2, en vigueur respectivement au 1^{er} décembre 2017 et au 1^{er} décembre 2018.

Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 2017 et 2018 et qui ont travaillé effectivement en 2017 et 2018 peuvent bénéficier du paiement de la prime de fin d'année. La prime est payée au prorata des mois de travail. On entend par mois de travail le mois pendant lequel l'ouvrier compte au moins dix jours de travail. Pour les personnes qui travaillent en régime de temps partiel, le paiement s'effectue

Art. 18. De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag € 8,40 per dag. Vanaf 1 juni 2017 verhoogt ze naar € 8,5 per dag.

Art. 19. Ze wordt toegekend gedurende maximum 132 dagen per kalenderjaar. Na uitputting van dit aantal bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding € 2 per dag conform de wet van 12 april 2011, Hfst. 3 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Art 20. Het bedrag van de bestaanszekerheid wordt bij elke nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst aangepast.

Art. 21. De bestaanszekerheidsuitkeringen worden betaald op de normale datum van de uitbetalingen van het loon.

Art. 22. Op verzoek van de werkgever, dienen de arbeiders die het voordeel van de bestaanszekerheidsuitkering genieten, onmiddellijk de arbeid te hervatten, met inachtneming nochtans van de wettelijke opzeggingsperiode in het geval zij een andere arbeidsovereenkomst zouden afgesloten hebben. In geval van weigering verliezen zij bij bedoelde werkgever het recht op bestaanszekerheidsuitkering.

Art. 23. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming of ter bespreking aan het paritair comité, worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VIII. Eindejaarspremie

Art. 24. De arbeiders die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. voor de pannbakkerijen hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2017 en 2018 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen van deze CAO, Art.2, van toepassing op respectievelijk 1 december 2017 en 1 december 2018.

De arbeiders die op 31 december 2017 en 2018 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief werk hebben verricht in 2017 en 2018 kunnen op de betaling van de eindejaarspremie aanspraak maken.

De premie wordt uitgekeerd in verhouding tot de gewerkte maanden. Onder gewerkte maand wordt verstaan, de maand gedurende dewelke de arbeider minimum tien werkdagen telt. Voor de deeltijdsen

au pro rata des heures prestées par semaine.

L'ouvrier qui a rompu volontairement son contrat de travail conserve son droit à la prime de fin d'année proportionnellement au nombre de mois de prestation.

Sont assimilés à des jours de travail : les jours de maladie et d'accident avec un maximum d'un an et les jours de chômage partiel au cours des années 2017 et/ou 2018.

Les ouvriers pensionnés au cours de 2017 et 2018 ont également droit à la prime de fin d'année à concurrence de la période de travail prestée au cours de ladite année. Ceci vaut également pour les ouvriers qui obtiennent leur RCC en 2017 et 2018.

La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année.

CHAPITRE IX. Avantages sociaux prévues dans le Fonds de Sécurité d'Existence

Art. 25. Paiement de la cotisation et de la prime.

Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les entreprises qui ressortent de la CP des tuileries versent au Fonds de Sécurité d'Existence une cotisation annuelle de 1,25 p.c. des salaires bruts payés au cours de l'année et des paiements pour des prestations assimilées effectuées au cours de l'année.

Les versements doivent être effectués dans le courant du mois d'octobre de chaque année de travail. Par année civile, l'employeur transmet au Fonds de Sécurité d'Existence les listes comportant les noms, les adresses et les salaires bruts payés aux ouvriers occupés dans les unités respectives..

Art. 26. Prime syndicale.

Dès que le cadre législative le permet, la prime syndicale montera de 135,00 € vers 145,00 €.

Les bénéficiaires sont:

- les ouvriers affiliés depuis un an au moins à une organisation syndicale;
- la veuve d'un ouvrier syndiqué décédé au cours de l'année à laquelle la prime se rapporte.
- les ouvriers syndiqués, qui au cours de l'année, sont admis à la RCC, maintiennent leur droit à la prime syndicale, et ce jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de la pension légale;

gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

De arbeider die vrijwillig de arbeidsovereenkomst heeft verbroken behoudt zijn recht op de eindejaarspremie in verhouding tot de gewerkte maanden.

Worden gelijkgesteld met gewerkte dagen: de dagen van ziekte en ongeval tot een maximum van een jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 2017 en/of 2018.

De in 2017 en 2018 gepensioneerde arbeiders hebben eveneens recht op de eindejaarspremie tot het beloop van de gepresteerde tijd gedurende het voornoemde jaar, alsmede de arbeiders welke in de loop van 2017 en 2018 hun SWT hebben genomen.

De eindejaarspremie wordt betaald tussen 16 en 20 december van het jaar.

HOOFDSTUK IX. Sociale voordelen voorzien in het Fonds voor Bestaanszekerheid

Art. 25. Betaling van de bijdrage en van de premie.

Teneinde de nodige fondsen te verzamelen, met het oog op de uitkering van de verschillende voordelen, storten de ondernemingen die ressorteren onder het P.C. van de pannbakkerijen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid een jaarlijkse bijdrage gelijk aan 1,25 pct. van de gedurende het jaar betaalde brutolonen en van de betalingen voor de gelijkgestelde prestaties.

De storting dient in de loop van oktober van elk werkjaar te gebeuren. Per kalenderjaar worden door de werkgever aan het Fonds voor Bestaanszekerheid de samenvattende lijsten overgemaakt met de namen, de adressen en betaalde brutolonen van de arbeiders tewerkgesteld in de respectievelijke eenheden.

Art. 26. Syndicale premie.

Van zodra het wettelijk kader het toelaat, wordt de syndicale premie opgetrokken van 135,00 naar 145,00 €.

De rechthebbenden zijn:

- de arbeiders met minimum één jaar aansluiting bij een vakbond;
- de weduwe van een tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft, gesyndiceerde gestorven arbeider;
- de gesyndiceerde arbeiders, welke in de loop van het jaar op SWT gaan, hebben eveneens recht op de syndicale premie en dit tot op het ogenblik van de leeftijd waarop het wettelijk pensioen een aanvang neemt;

- les ouvriers syndiqués malades ou victimes d'un accident du travail;

Les ouvriers syndiqués qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année à laquelle la prime se rapporte reçoivent la prime au prorata de leurs prestations au cours de cette année.

Art. 27. Autres avantages sociaux.

a) Un régime de Retraite Sectoriel Complémentaire est conclu depuis le 1/1/2010 pour les ouvriers du secteur. Le Fonds de Sécurité d'Existence en est le fondateur et se charge du paiement de la prime. La prime payée par le Fonds est de 95€ net par an au prorata des prestations et du régime de travail.

b) Une prime lors d'un mariage ou d'une cohabitation légale de €30,00 par année de prestation avec un maximum de €210,00 à condition d'être occupé dans l'industrie des tuileries à la date du mariage et d'y être, depuis un an au moins, sans interruption, lié par un contrat de travail.

A partir du 1^{er} juin 2017 les montants susmentionnés augmentent respectivement à € 35,00 et € 245,00.

c) Une allocation complémentaire pour accident du travail ou maladie de longue durée.

- Cette allocation complémentaire est payée à partir du trente et unième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à €4,73 par jour (jours payés par l'assurance ou la mutualité) avec un maximum de 150 jours.

A partir du 1^{er} juin 2017 le montant susmentionné augmente à € 4,80.

- Lors d'une reprise de travail progressive après un accident de travail ou une maladie de longue durée, l'allocation supplémentaire continue à être payée jusqu'à la reprise totale du travail ou jusqu'au maximum de jours atteints comme stipulé ci-dessus, soit 150 jours. Le montant par jour (jours payés par l'assurance ou la mutualité) de cette allocation supplémentaire est calculé sur base du montant de l'art. 27, c), premier tiret et inversement au pro rata du pourcentage de reprise de travail (exprimé en nombre moyen d'heures de reprise de travail par semaine / le nombre d'heures normal d'activité par semaine). Le nombre normal d'heures par semaine dans une semaine de 5 jours s'élève à 38 heures.

- de gesyndiceerde arbeiders die ziek zijn of getroffen zijn door een arbeidsongeval.

De gesyndiceerde arbeiders die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, ontvangen slechts een premie pro rata van hun prestaties tijdens dat jaar.

Art. 27. Andere sociale voordelen.

a) Voor de arbeiders van de sector werd een Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel ingevoerd vanaf 1/1/2010. Het Fonds voor Bestaanszekerheid is de inrichter en staat in voor betaling van de premies. De door het fonds betaalde premie bedraagt 95 € netto per jaar pro rata de tewerkstelling en het tewerkstellingsregime.

b) Een premie bij huwelijk of wettelijk samenwonen, van € 30,00 per gepresteerd jaar met een maximum van € 210,00 op voorwaarde tewerkgesteld te zijn in de pannennijverheid op de datum van het huwelijk en er minstens een jaar ononderbroken verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 juni 2017 verhogen de voormelde bedragen naar respectievelijk € 35,00 en € 245,00.

c) Een aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval of langdurige ziekte.

- een aanvullende vergoeding wordt, vanaf de eenendertigste dag van de arbeidsongeschiktheid, uitgekeerd. Deze bedraagt € 4,73 per dag (dagen vergoed door de verzekering of de mutualiteit) met een maximum van 150 dagen.

Vanaf 1 juni 2017 verhoogt het voormelde bedrag naar € 4,80.

- Bij een progressieve hervatting van het werk na arbeidsongeval of langdurige ziekte, wordt de aanvullende vergoeding verder betaald tot de volledige werkhervatting of tot het hogervermelde maximum van 150 dagen bereikt is. Het bedrag per dag (dagen vergoed door de verzekering of de mutualiteit) van deze aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag van art. 27, c), eerste streepje en omgekeerd evenredig aan het percentage van de werkhervatting (uitgedrukt als gemiddeld aantal uren hervatting van de arbeid per week / normale aantal uren per week). Het normale aantal uren per week in een 5-dagenweek bedraagt 38 uren.

- Une allocation complémentaire de € 500,00 est payée en cas d'accident de travail mortel.

d) Une assurance hospitalisation est conclue depuis le 1/1/2000 pour les ouvriers du secteur. Le Fonds de Sécurité d'Existence se charge du paiement de la prime.

Art. 28. Contestations

Les contestations relatives à l'interprétation des modalités actuelles d'exécution peuvent être tranchées par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence.

CHAPITRE X. *Vêtements de travail*

Art. 29. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail dès leur entrée en service et quand les chaussures sont usées. Les ouvriers reçoivent un paquet de vêtements de travail adapté à leur fonction. Le paquet proposé par la direction est soumis aux membres du CPPT et contient une combinaison de : pantalon - veste - T-shirt - sweater ou un pantalon-bretelles.

La mise à disposition peut se faire sous forme d'achat ou location par l'employeur. La propriété reste auprès de l'employeur/locataire. L'entretien (lavage et réparation) et le remplacement des éléments du paquet sont à charge de l'employeur.

CHAPITRE XI. *Congé d'ancienneté*

Art. 30. Un jour de congé d'ancienneté sera octroyé à tous les ouvriers qui comptent dix ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Deux jours sont octroyés pour ceux qui comptent quinze ans de service sans interruption. Les ouvriers ayant 20 ans de service sans interruption ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

L'indemnité est payée à 7,6 heures multipliée par le salaire horaire tel que mentionné à l'Art.2 de cette CCT, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

Les ouvriers, ayant 30 ans de service sans interruption dans le secteur reçoivent pour une fois, dans l'année concernée, un chèque cadeau

- Bij dodelijk arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding uitgekeerd van € 500,00.

d) Voor de arbeiders van de sector werd een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1/1/2000. Het Fonds voor Bestaanszekerheid staat in voor betaling van de premie.

Art. 28. Betwistingen

De gevallen van betwisting betreffende de interpretatie van huidige uitvoeringsmodaliteiten kunnen beslecht worden door de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK X. *Werkkleding*

Art. 29. De arbeiders hebben recht op een paar werkschoenen bij indiensttreding en als deze aan vervanging toe zijn. De arbeiders krijgen voor de uitvoering van hun functie een pakket werkkledij ter beschikking dat aangepast wordt aan zijn functie. De inhoud van het pakket, bestaande uit een combinatie van broek – vest - T-shirt - sweater of overall of bretelbroek, wordt door de directie voorgesteld en aan de leden van het CBPW voorgelegd. De terbeschikkingstelling kan de vorm hebben van aankoop of huur door de werkgever. Het eigendom blijft bij de werkgever/verhuurder. Het onderhoud (reiniging en herstel) en de vervanging van elementen uit het pakket vallen ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK XI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 30. Aan alle arbeiders welke ononderbroken tien jaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, zal één dag anciënniteitsverlof worden toegekend. Voor de betrokkenen die ononderbroken vijftien jaar anciënniteit hebben is dit twee dagen. De arbeiders die 20 jaar ononderbroken anciënniteit hebben, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

De vergoeding wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in Art.2 van deze CAO, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

Arbeiders die een ononderbroken anciënniteit bereikt hebben van 30 jaar in de sector, verkrijgen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid in dat jaar éénmalig

d'un montant de € 250,00 octroyé par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Pour les ouvriers qui obtiennent un contrat à durée indéterminée, sans interruption (sauf vacances annuelles et/ou maladie de courte durée) après avoir d'abord été employé en tant qu'intérimaire ou sous un contrat à durée déterminée dans les entreprises qui ressortent de cette sous-commission paritaire, le calcul du congé d'ancienneté tient compte des périodes en tant qu'intérimaire ou sous contrat à durée déterminée.

Les ouvriers qui remplissent les conditions sectorielles pour la RCC à plein temps et qui continuent à être actifs dans le secteur 6 mois après leur anniversaire, auront droit à un jour de congé d'ancienneté supplémentaire. A l'appui de leur droit à la RCC le C17 antécédent professionnel doit être présenté.

En plus l'employeur doit verser dans le régime de Retraite Sectoriel Complémentaire une prime supplémentaire pour ces ouvriers. La prime maximale sera de 300€ et sera calculée au prorata du nombre de mois entre leur anniversaire et le jour du versement de la prime, c'est-à-dire le 30 novembre 2017 ou 2018. Pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel, cette prime sera calculée également au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

CHAPITRE XII. *Mobilité*

Art. 31. L'actuelle CCT du 23.5.75 (3367/co/113.04) fixant la contribution patronale dans les frais de déplacement des ouvriers pour se rendre et revenir du travail, sera adaptée de la manière suivante:

- En se référant aux tarifs du barème général de la CCT nr. 19
- en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention s'élève à 75 pc du coût de l'abonnement social (2^{ème} classe) des transports en commun. Le traitement de cet accord a lieu sur base d'une cotisation hebdomadaire qui est acquise si l'on travaille au minimum 2 jours dans la semaine.
- en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 60p.c. des frais des transports en commun et ce selon les directives de l'accord interprofessionnel de 2008. Le traitement de cet accord a lieu sur base d'une cotisation journalière qui est acquise par jour effectivement travaillé (5 jours/semaine, 38h/semaine).

een geschenkbond ter waarde van € 250,00.

Voor arbeiders welke in dienst treden met een contract van onbepaalde duur, zonder onderbreking aansluitend (behoudens jaarlijks verlof en/of kortstondige ziekte) aan een tewerkstelling als interim of een contract van bepaalde duur, in de ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité, tellen de aaneensluitende jaren als interim of contract van bepaalde duur mee voor de berekening van het anciënniteitsverlof.

De arbeiders die aan de sectorale voorwaarden voor voltijds SWT voldoen en die 6 maanden na hun verjaardag, binnen de sector actief blijven, krijgen één extra dag anciënniteitsverlof. Als staving van hun recht op SWT moet een C17 beroepsverleden worden ingediend.

Bovendien wordt door de werkgever voor deze arbeiders jaarlijks een bijkomende premie gestort in het Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel. De maximumpremie bedraagt € 300 en wordt pro rata berekend volgens het aantal maanden dat er ligt tussen hun verjaardag en de dag van storting van de premie, namelijk 30 november 2017 of 2018. Voor de deeltijdsen gebeurt deze betaling ook pro rata het aantal gewerkte uren per week.

HOOFDSTUK XII. *Mobiliteit*

Art. 31. De bestaande CAO van 23.5.75 (3367/co/113.04) tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerkosten die de arbeider maakt om zich van en naar het werk te begeven, wordt als volgt aangepast:

- Verwezen wordt naar de tarieven van het algemeen barema van de cao nr. 19
- bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 75 pct van het sociaal (2^{de} klas) abonnement van het openbaar vervoer. De verwerking van deze tussenkomst gebeurt op basis van een weekvergoeding die verworven wordt indien minstens 2 dagen van de week effectief wordt gewerkt.
- bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 60 pct van de kosten van het openbaar vervoer en dit volgens de richtlijnen van het IPA van 2008. De verwerking van deze tussenkomst gebeurt op basis van de dagvergoeding die verworven wordt per effectief gewerkte dag (5-dagenweek, 38u/week)

D'autre part, en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité 'vélo' de € 0,22 par km sera attribuée aux ouvriers qui effectuent leurs déplacements domicile/travail à vélo au moins 75 p.c. des jours ouvrables à partir du 01/07/2013.

Le nombre de kilomètres est déterminé au niveau de l'entreprise par un planificateur d'itinéraire. Les km calculés sont, après avoir déterminé s'ils satisfont au 5 km minimum en ce qui concerne l'utilisation des transports publics (pas par train) ou privés (pas par vélo), arrondis à l'unité selon la règle normale d'arrondissement. Pour le transport public par train, il y a une indemnisation par l'employeur, peu importe la distance parcourue.

Cette indemnité peut être transformée en plan de mobilité au niveau de la société.

CHAPITRE XIII. *Liaison des salaires et des suppléments à l'indice lissé (sur base de l'indice santé)*

Art. 32. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont liés à l'indice lissé (sur base de l'indice santé), fixé mensuellement par le SPE Economie et publié au Moniteur belge.

Art. 33. L'adaptation des salaires et des suppléments se fait quatre fois par an, au 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre. En cas d'évolution négative de l'indice des prix, les salaires théoriques seront calculés par trimestre et serviront de base pour le calcul du trimestre suivant, en tenant compte des modalités de l'article 37.

Art. 34. Au début de chaque trimestre civil, l'indice de référence est établi. Il est obtenu en calculant la moyenne arithmétique sur les trois indices du trimestre précédent.

Le calcul se fait jusqu'à deux décimales sans arrondir.

Les salaires sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du dernier trimestre par l'indice de référence du trimestre précédent. Le calcul du quotient précité s'effectue jusqu'à quatre décimales sans arrondir. Les salaires et les suppléments, exprimés jusqu'à 2 chiffres après la virgule, calculés suivant les modalités stipulées ci-dessus, sont arrondis au

Anderzijds wordt er, ter vervanging van bovenvernoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van € 0,22 per km vanaf 1/7/2013 aan alle arbeiders die zich minstens 75 pct van de arbeidsdagen met de fiets naar en van het werk begeven.

Voor het bepalen van het aantal kilometers kan op bedrijfsniveau voor een routeplanner gekozen worden.

De berekende km wordt, na het bepalen van het al dan niet voldoen aan de minimale 5 km voor wat het gebruik van openbaar (niet voor de trein) of privé vervoer betreft (niet voor de fiets), afgerond volgens de normale afronding naar gehele km. Voor het openbaar vervoer per trein is er tussenkomst van de werkgever ongeacht de afgelegde afstand.

Op niveau van de onderneming kan deze vergoeding omgezet worden in een mobiliteitsplan.

HOOFDSTUK XIII. *Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex)*

Art. 32. Alle lonen en toeslagen van de arbeiders worden gekoppeld aan afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex), maandelijks vastgesteld door het FOD Economie en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 33. De aanpassing van de lonen en toeslagen gebeurt vier maal per jaar, per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. In geval van negatieve evolutie van het indexcijfer worden per kwartaal de theoretische lonen berekend en vormen zij de basis voor de volgende kwartaal berekening, rekening houdend met de modaliteiten van art 37.

Art. 34. Bij het begin van elk kalenderkwartaal wordt de referte-index opgesteld. Hij wordt bekomen door het rekenkundig gemiddelde te berekenen over de drie indexcijfers van het vorige kwartaal. De berekening gebeurt tot op twee decimalen zonder enige afronding.

De lonen worden vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door het referte-indexcijfer van het laatste kwartaal te delen door het referte-indexcijfer van het voorlaatste kwartaal. Voormeld quotiënt wordt berekend op vier decimalen zonder afronding

De lonen en toeslagen uitgedrukt tot 2 cijfers na de komma, berekend volgens de hiervoor bepaalde modaliteiten, worden afgerond naar de hogere of

centime supérieur ou inférieur suivant que la troisième décimale atteigne 5 ou soit inférieure à 5. L'exemple suivant est une application des dispositions ci-dessus.

Moyenne

juillet 2016	101,67
août 2016	101,78
septembre 2016	<u>101,75</u>
	305,20

$$305,20:3 = 101,73$$

octobre 2016	101,78
novembre 2016	101,79
décembre 2016	<u>101,81</u>
	305,38

$$305,38:3 = 101,79$$

$$\frac{101,79}{101,73} = 1,0005$$

101,73

Art. 35. Quand, au début d'une période, une augmentation découlant des dispositions concernant la liaison des salaires à l'indice lissé (sur base de l'indice santé) doit intervenir en même temps qu'une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice lissé (sur base de l'indice santé) est appliquée après la mise en œuvre de l'augmentation convenue.

Cette disposition ne vaut pas pour la première augmentation des salaires en application d'une nouvelle convention collective de travail qui coïncide avec le début d'une période.

Art. 36. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 101,79 soit la moyenne de l'indice lissé (sur base de l'indice santé) pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2016.

Art. 37. Les indices négatifs seront appliqués uniquement dans le cas où le cumul des indices négatifs consécutifs atteint 1 p.c.. Lors du prochain index positif, le nouveau coefficient est alors appliqué sur le salaire théorique du trimestre précédent.

lagere centiem al naar gelang het 3^{de} decimaal 5 bereikt of lager is dan 5. In toepassing van de voorgaande bepalingen geldt volgend voorbeeld.

Gemiddelde

juli 2016	101,67
augustus 2016	101,78
september 2016	<u>101,75</u>
	305,20

$$305,20:3 = 101,73$$

oktober 2016	101,78
november 2016	101,79
december 2016	<u>101,81</u>
	305,38

$$305,38:3 = 101,79$$

$$\frac{101,79}{101,73} = 1,0005$$

101,73

Art. 35. Wanneer bij de aanvang van een periode gelijktijdig een verhoging, voortvloeiend uit de bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex), en een andere verhoging van de lonen moet toegepast worden, wordt de verhoging ingevolge de koppeling van de lonen aan de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex) toegepast nadat de lonen met de overeengekomen verhoging werden aangepast.

Deze bepaling geldt niet voor de eerste loonsverhoging in toepassing van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst die samenvalt met de aanvang van een periode.

Art. 36. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 101,79 zijnde het gemiddelde van de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex) voor de maanden oktober, november en december 2016.

Art. 37. Slechts indien de cumul van opeenvolgende negatieve indexen 1 pct bereikt, zullen deze negatieve indexen worden toegepast. Bij de eerst volgende positieve index wordt de nieuwe coëfficiënt toegepast op het theoretische loon van het voorafgaand kwartaal.

CHAPITRE XIV. *Sécurité de l'emploi*

Art. 39. Les employeurs s'engagent à ne pas licencier collectivement pour des raisons économiques ou techniques durant cette convention collective de travail.

Si pour des raisons inattendues et imprévues il faut dévier de cet engagement, la diminution nécessaire du personnel embauché se fera en accord avec les employeurs et les délégués des ouvriers, assistés par les délégués du syndicat régional.

Ils examineront les possibilités suivantes:

- a) La suppression du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée.
- b) En priorité introduire un régime de chômage à tour de rôle pour un nombre d'ouvriers le plus grand possible; pour autant que la qualification de leur fonction et l'organisation du travail le permettent.
- c) Reclassement et adaptation du personnel concerné.

Si, au niveau de l'entreprise, on ne réussit pas à atteindre un accord, la Sous-commission paritaire compétente se saisira alors du problème.

Les partenaires sociaux locaux (Conseil d'Entreprise ou en absence la Délégation Syndicale) discuteront sur la politique de l'emploi.

CHAPITRE XV. *Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2017 et 2018.*

Art. 39. L'emploi sous la forme de travail intérimaire sera limité. Durant les périodes de transition qui précèdent le lancement d'une nouvelle unité de production, priorité sera donnée aux contrats de travail à durée déterminée.

Le Conseil d'Entreprise et à défaut la Délégation Syndicale sera informée mensuellement au sujet de l'utilisation du travail intérimaire et des heures supplémentaires.

HOOFDSTUK XIV. *Werkzekerheid*

Art. 38. De werkgevers verbinden zich er toe om gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst geen collectieve afdankingen om economische of technische redenen door te voeren.

Indien door onverwachte en onvoorziene omstandigheden moet afgeweken worden van deze verbintenis zal de noodzakelijke vermindering van het tewerkgesteld personeel, in overleg gebeuren tussen de betrokken werkgevers en de werknemersafgevaardigden, bijgestaan door de gewestelijke vakbondsafgevaardigden

Zij onderzoeken de volgende mogelijkheden:

- a) de afbouw van de interimarbeid en tijdelijke contracten.
- b) bij prioriteit een regime van beurtwerkloosheid in te voeren onder een zo groot mogelijk aantal personeelsleden, voor zover de kwalificatie van hun functie en de werkorganisatie het toelaten.
- c) tot reclassering en wederaanpassing van het betrokken personeel.

Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan worden bereikt, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair subcomité.

Met de lokale sociale partners (Ondernemingsraad of bij ontstentenis Syndicale Delegatie) wordt overleg gevoerd over de tewerkstellingspolitiek.

HOOFDSTUK XV. *Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2017 en 2018.*

Art. 39. Tewerkstelling onder de vorm van interimarbeid zal worden beperkt. Tijdens overbruggingsperioden die lopen voor het opstarten van een nieuwe productie-eenheid zal bij voorrang de regeling arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden toegepast.

De OR en bij ontstentenis de Syndicale Afvaardiging zal maandelijks geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.

CHAPITRE XVI. *L'apprentissage industriel*

Art 40. En 2012, une commission paritaire d'apprentissage a été créée au sein de la commission paritaire

CHAPITRE XVII. *Disposition finale*

Art. 41. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

HOOFDSTUK XVI. *Industrieel Leerlingenwezen*

Art 40. Binnen de schoot van het paritair comité werd in 2012 een paritair leercomité opgericht.

HOOFDSTUK XVII. *Slotbepaling*

Art. 41. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.