

<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCLUE AU SEIN DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES TUILERIES RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES TUILERIES</p>	<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN OP 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE PANNEN- BAKKERIJEN IN HET PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PANNENBAKKERIJEN</p>	
<p>CHAPITRE I. Champ d'application</p> <p>Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des tuileries.</p> <p>Par "ouvriers", ' il ', ' ils' on entend : les ouvriers et ouvrières.</p>	<p>HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied</p> <p>Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.</p> <p>De termen 'arbeider', 'hij', 'zij', ... verwijzen naar arbeiders en arbeidsters.</p>	
<p>CHAPITRE II. Salaires</p> <p>Art. 2. Catégories avec les salaires horaires minimums bruts au 1^{er} janvier 2023 comme suit :</p> <p>A : € 17,81/u B : € 18,17/u C : € 18,38/u D : € 18,59/u E : € 18,91/u F : € 19,34/u G : € 20,25/u</p>	<p>HOOFDSTUK II. Uurlonen</p> <p>Art. 2. Loonklassen met de volgende baremieke bruto minimumuurlonen per 1 januari 2023:</p> <p>A : € 17,81/u B : € 18,17/u C : € 18,38/u D : € 18,59/u E : € 18,91/u F : € 19,34/u G : € 20,25/u</p>	
<p>Opérateur manuel (h/f) Enfournement manuel (h/f) Palettisation manuel produits cuits (h/f) Nettoyeur (h/f)</p>	<p>Manuele medewerker (m/v) Oven belading manueel (m/v) Stapelaar manueel gebakken (m/v) Schoonmaker (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse A € 17,81/ u/h</p>
<p>Conducteur de chariot élévateur interne (h/f) Ouvrier à la fabrication manuelle (production artisanale) (h/f) Conducteur de tram (h/f) Défournement et triage manuel (h/f) Trieur ligne automatique (sec/cuit) (h/f)</p> <p>Démouleur - coupeur (h/f) Préparateur d'échantillons (h/f)</p>	<p>Heftruckbestuurder intern transport (m/v) Vormer (artisanale productie) (m/v)</p> <p>Trambestuurder (m/v) Ovenontlading en triage manueel (m/v) Sorteerder automatische lijn (droog/ gebakken) (m/v) Ontkister – slijper (m/v) Stalenvorbereider (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse B € 18,17/ u/h</p>
<p>Conducteur de bull (h/f) Collaborateur de production salle barbotine (h/f) Conducteur de chariot élévateur expédition (h/f) Coopérateur de machine – presse semi automatique (h/f) Coopérateur de machine défournement/palettisation (h/f) Couleur – Centraliste (h/f)</p>	<p>Wiellader bestuurder (m/v) Productiemedewerker barbotinezaal (m/v) Heftruckbestuurder expeditie (m/v) Machinemedewerker – semi automatische pers (m/v) Machinemedewerker los/inpak (m/v)</p> <p>Gieter – Centralist (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse C € 18,38/ u/h</p>
<p>Opérateur préparation (h/f) Collaborateur labo (h/f) Collaborateur épuration d'eau (h/f)</p>	<p>Operator voorbereiding (m/v) Labomedewerker (m/v) Medewerker waterzuivering (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse D € 18,59/ u/h</p>

<p>Opérateur de machine - ligne automatique de pressage (h/f) Modeleur (h/f) Opérateur du traitement de surface automatique (h/f)</p> <p>Traitement de surface (coloration) manuel (h/f)</p> <p>Opérateur de machine d'empilage/dépilage (h/f) Veilleur fours et séchoirs (semi) automatique (h/f)</p> <p>Opérateur de machine – palettisation (h/f) Collaborateur qualité (h/f) Conducteur de camion/constructeur de stands (h/f)</p>	<p>Machineoperator – automatische pers lijn (m/v) Modeleerder (m/v) Operator automatische oppervlaktebehandeling (m/v) Manuele oppervlaktebehandeling (kleuring) (m/v) Operator zet/los machine (m/v) Waker (semi-) geautomatiseerde ovens en drogerijen (m/v) Machineoperator – Palettisatie (m/v) Kwaliteitsmedewerker (m/v) Vrachtwagenchauffeur/standenbouw (m/v)</p>	
<p>Electricien B (h/f) Mécanicien B (h/f) Magasinier pièces de rechange (h/f) Surveillant coopératif (h/f)</p>	<p>Electricien B (m/v) Mecanicien B (m/v) Magazijnier wisselstukken (m/v) Meewerkend voorman (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse E € 18,91/ u/h</p>
<p>Electricien A (h/f) Mécanicien A (h/f) Matricien (H/f) Technicien-résponsable du processus (h/f)</p>	<p>Electricien A (m/v) Mecanicien A (m/v) Matrijzenbouwer (m/v) Technicus – procesbestuurder (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse F €19,34/ u/h</p>
<p>Contremaître de production (h/f) Contremaître d'entretien (h/f)</p>	<p>Meestergast productie (m/v) Meestergast onderhoud (m/v)</p>	<p>Classe/ Klasse G € 20,25/ u/h</p>
<p>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. 5). L'ouvrier qui part d'une usine vers une autre dans le secteur, n'est pas considéré comme débutant. On établit une distinction dans l'obtention du salaire de fonction entre les classes de fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ouvrier de production Classe A et B débute à 97% du salaire de classe conformément aux dispositions de l'art. 2 et évolue au plus tard le 3^{ième} mois à 100% du salaire de classe conformément aux dispositions de l'art. 2. - L'ouvrier de production Classe C et D débute à 97% du salaire de classe conformément aux dispositions de l'art. 2 et évolue au plus tard le 7^{ième} mois à 100% du salaire de classe conformément aux dispositions de l'art. 2. - L'ouvrier technique Classe E débute à 94% du salaire de classe E comme déterminé à l'art. 2 et évolue au plus tard le 7^{ième} mois à 97% du salaire de classe E conformément aux dispositions de l'art. 2 et évolue au plus tard le 13^{ième} mois à 100% du salaire de classe E conformément aux dispositions de l'art. 2. 	<p>Art. 3. Starter. Een starter is een arbeider die onder gelijk welke vorm van contract, met uitzondering van studentenarbeid (zie art. 5) één van de bedrijven komt vervoegen. De arbeider die van het ene bedrijf naar het andere overstapt binnen de sector, wordt niet beschouwd als een starter. Er wordt onderscheid gemaakt in het verwerven van het functieloon tussen de functieklasses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De productiewerker klasse A en B start aan 97% van het klasseloon zoals bepaald in art. 2 en evolueert uiterlijk de 3^{de} maand naar 100% van het klasseloon zoals bepaald in art. 2. - De productiewerker klasse C en D start aan 97% van het klasseloon zoals bepaald in art. 2 en evolueert uiterlijk de 7^{de} maand naar 100% van het klasseloon zoals bepaald in art. 2. - De technische arbeider klasse E start aan 94% van het klasseloon E zoals bepaald in art. 2, evolueert uiterlijk de 7^{de} maand naar 97% van klasseloon E zoals bepaald in art. 2 en evolueert uiterlijk de 13^{de} maand naar 100% van het klasseloon E zoals bepaald in art. 2. 	

<p>Cette convention ne peut pas être combiné avec la législation sur les salaires des jeunes.</p>	<p>Deze regeling is niet combineerbaar met de wetgeving omtrent jongerenlonen.</p>																
<p>Art. 4. 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.</p>	<p>Art. 4. 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.</p>																
<p>Art. 5. La rémunération du travail étudiant est fixée à un pourcentage du salaire fixe sur la base de l'ancienneté acquis dans le secteur. Les salaires suivants sont d'application (exprimé en €/heure) :</p> <table border="1" data-bbox="121 719 746 1330"> <tr> <td data-bbox="121 719 628 853">1^{ère} année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités : 65% du salaire de classe A</td> <td data-bbox="632 719 746 853">11,58</td> </tr> <tr> <td data-bbox="121 857 628 992">2^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum un cumul de 4 semaines d'activités dans les années précédentes : 70% du salaire de classe A</td> <td data-bbox="632 857 746 992">12,48</td> </tr> <tr> <td data-bbox="121 996 628 1160">3^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 2^{ème} année de travail étudiant : 75% du salaire de classe A</td> <td data-bbox="632 996 746 1160">13,36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="121 1164 628 1330">4^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 3^{ème} année de travail étudiant : 80% du salaire de classe A</td> <td data-bbox="632 1164 746 1330">14,25</td> </tr> </table>	1 ^{ère} année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités : 65% du salaire de classe A	11,58	2 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum un cumul de 4 semaines d'activités dans les années précédentes : 70% du salaire de classe A	12,48	3 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 2 ^{ème} année de travail étudiant : 75% du salaire de classe A	13,36	4 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 3 ^{ème} année de travail étudiant : 80% du salaire de classe A	14,25	<p>Art. 5. De verloning van studentenarbeid wordt vastgelegd op een vast loon op basis van de verworven anciënniteit in de sector. De volgende lonen worden toegepast: (uitgedrukt in €/uur):</p> <table border="1" data-bbox="798 719 1417 1330"> <tr> <td data-bbox="798 719 1331 853">1^{ste} jaar student of volgend jaar student die geen 4 weken gecumuleerde activiteit heeft opgebouwd: 65% van klasseloon A</td> <td data-bbox="1334 719 1417 853">11,58</td> </tr> <tr> <td data-bbox="798 857 1331 992">2^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit in de voorgaande jaren: 70% van klasseloon A</td> <td data-bbox="1334 857 1417 992">12,47</td> </tr> <tr> <td data-bbox="798 996 1331 1160">3^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 2^{de} jaars: 75% van klasseloon A</td> <td data-bbox="1334 996 1417 1160">13,36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="798 1164 1331 1330">4^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 3^{de} jaars: 80% van klasseloon A</td> <td data-bbox="1334 1164 1417 1330">14,25</td> </tr> </table>	1 ^{ste} jaar student of volgend jaar student die geen 4 weken gecumuleerde activiteit heeft opgebouwd: 65% van klasseloon A	11,58	2 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit in de voorgaande jaren: 70% van klasseloon A	12,47	3 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 2 ^{de} jaars: 75% van klasseloon A	13,36	4 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 3 ^{de} jaars: 80% van klasseloon A	14,25
1 ^{ère} année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités : 65% du salaire de classe A	11,58																
2 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum un cumul de 4 semaines d'activités dans les années précédentes : 70% du salaire de classe A	12,48																
3 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 2 ^{ème} année de travail étudiant : 75% du salaire de classe A	13,36																
4 ^{ème} année de travail étudiant ou année suivante avec au minimum 4 semaines d'activités cumulées en tant que 3 ^{ème} année de travail étudiant : 80% du salaire de classe A	14,25																
1 ^{ste} jaar student of volgend jaar student die geen 4 weken gecumuleerde activiteit heeft opgebouwd: 65% van klasseloon A	11,58																
2 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit in de voorgaande jaren: 70% van klasseloon A	12,47																
3 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 2 ^{de} jaars: 75% van klasseloon A	13,36																
4 ^{de} jaar of volgend jaar student met minimaal 4 weken gecumuleerde activiteit als 3 ^{de} jaars: 80% van klasseloon A	14,25																
<p>Si, dans le cas des étudiants âgés de 21 ans ou plus, le salaire de l'étudiant calculé de la manière susmentionnée s'avère inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) en vigueur conformément à la CCT n° 43/16 du CNT, c'est ce RMMMG qui s'applique.</p>	<p>Indien bij studenten van 21 jaar of ouder zou blijken dat het op bovenvermelde manier berekend studenten loon lager is dan het geldende gewaarborgd gemiddelde minimummaandinkomen (GMMI) overeenkomstig CAO nr.43/16 van de NAR, dan wordt dat GMMI van toepassing.</p>																
<p>CHAPITRE III. Travail en équipes</p> <p>Art. 6. 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.</p> <p>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.</p>	<p>HOOFDSTUK III. Arbeid in ploegen</p> <p>Art. 6. 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.</p> <p>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.</p>																

<p>Art. 7. 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.</p>	<p>Art. 7. 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 zaterdagnamiddag. De arbeiders die de zaterdagvoormiddag opkomen, genieten voor de zaterdag een bijkomende premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiende loon.</p>
<p>Art. 8. Les ouvriers qui travaillent la nuit en cinq équipes, bénéficient d'une prime de 14 p.c. calculée sur leur salaire horaire. Depuis le 1er octobre 2021, cette prime s'élève à 16 p.c., calculée sur le salaire horaire brut réel de l'ouvrier mentionné dans cet article.</p> <p>Une prime de 33,33 p.c. sur le salaire horaire est attribuée pour le travail de nuit commencé le samedi et une prime de 100 p.c. sur le salaire horaire pour le travail de nuit commencé le dimanche.</p>	<p>Art. 8. De arbeiders die in de nacht werken in het vijfdaagstelsel, genieten een premie van 14 pct. berekend op hun uurloon. Sinds 1 oktober 2021 bedraagt deze premie 16 pct., berekend op het reële bruto uurloon van de arbeider vermeld in dit artikel.</p> <p>Voor nachtarbeid aangevat op zaterdag wordt een premie van 33,33 pct. en voor nachtarbeid aangevat op zondag, een premie van 100 pct. toegekend op het uurloon.</p>
<p>Art. 9. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.</p>	<p>Art. 9. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.</p>
<p>CHAPITRE IV. Pouvoir d'achat</p> <p>Art. 10. La valeur totale des chèques-repas est de € 7,15 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.</p> <p>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.</p> <p>Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence dans une semaine de 5 jours 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).</p>	<p>HOOFDSTUK IV. Koopkracht</p> <p>Art. 10. De totale waarde van de maaltijdcheque bedraagt € 7,15 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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>

<p>La cotisation du travailleur dans les chèques-repas est de € 1,09 et la cotisation patronale est de € 6,06.</p>	<p>Het werknemersaandeel in de maaltijdcheque bedraagt € 1,09 en het werkgeversaandeel € 6,06.</p>
<p>CHAPITRE V. <i>Petit chômage</i></p> <p>Art. 11. Sous réserve des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs 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:</p>	<p>HOOFDSTUK V. <i>Kort verzuim</i></p> <p>Art. 11. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, hebben de werknemers het recht het werk te verzuimen voor de hiernavolgende redenen en voor een als volgt vastgestelde duur:</p>
<p>a) Missions syndicales : les heures perdues pour l'exécution des missions découlant des obligations syndicales dans le cadre de la sous-commission paritaire.</p>	<p>a) Syndicale opdrachten: de verloren uren voor het uitoefenen van opdrachten ingevolge syndicale opdrachten in het kader van het Paritair Subcomité.</p>
<p>Art. 12. Le petit chômage est payé à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné dans l'art.2, majoré des suppléments en vigueur. Pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel (temporairement ou définitivement), le paiement se fait au prorata du nombre moyen d'heures prestées par semaine.</p>	<p>Art. 12. Het werkverzuim wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in art.2, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de arbeiders die in een (tijdelijk of permanent) deeltijds regime werken, gebeurt de betaling pro rata het gemiddeld aantal gewerkte uren per week.</p>
<p>CHAPITRE VI. <i>Durée du travail</i></p> <p>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 6, alinéa 2 et à l'article 7, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties du lundi matin au samedi après-midi inclus.</p>	<p>HOOFDSTUK VI. <i>Arbeidsduur</i></p> <p>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 die ploegenarbeid verrichten. Voor de arbeiders vermeld onder art. 6, 2de lid en art. 7, 2de lid mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen tot en met de zaterdagmiddag.</p>
<p>CHAPITRE VII. <i>Sécurité d'existence</i></p> <p>Art. 14. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.</p>	<p>HOOFDSTUK VII. <i>Bestaanszekerheid</i></p> <p>Art. 14. Aan de arbeiders wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 15. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeider door de werkgever gedeeltelijk werkloos werd gesteld.</p>
<p>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 ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries</p>	<p>Art. 16. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle arbeiders die, onafgezien van hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit hebben in de ondernemingen die vallen onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.</p>
<p>Art. 17. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.</p>	<p>Art. 17. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.</p>

<p>Art. 18. L'indemnité de sécurité d'existence s'élève à € 8,70 par jour de chômage économique qui entre en compte. A partir du 1^{er} juillet 2023, elle s'élève à € 10 par jour.</p> <p>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 aux dispositions de l'article 51§8 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail en matière de manque de travail dû à des causes économiques</p>	<p>Art. 18. De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag € 8,70 per dag. Vanaf 1 juli 2023 verhoogt ze naar € 10 per dag.</p> <p>Art. 19. Ze wordt toegekend gedurende maximum 132 dagen per kalenderjaar. Na uitputting van dit aantal bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding € 2 per dag conform artikel 51§8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, inzake het gebrek aan werk wegens economische oorzaken.</p>
<p>Art. 20. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.</p>	<p>Art 20. Het bedrag van de bestaanszekerheid wordt bij elke nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst aangepast.</p>
<p>Art. 21. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire.</p>	<p>Art. 21. De bestaanszekerheidsuitkeringen worden betaald op de normale datum van de uitbetalingen van het loon.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 23. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la sous-commission paritaire pour discussion.</p>	<p>Art. 23. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming of ter bespreking aan het paritair subcomité, worden voorgelegd.</p>
<p>CHAPITRE VIII. Prime de fin d'année</p> <p>Art. 24. Les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des tuileries et qui ont effectivement travaillé en 2023 et/ou 2024, ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 2023 et 2024 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 convention collective de travail, art.2, en vigueur respectivement au 1^{er} décembre 2023 et au 1^{er} décembre 2024.</p>	<p>HOOFDSTUK VIII. Eindejaarspremie</p> <p>Art. 24. De arbeiders die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen en die effectief arbeid hebben verricht in 2023 en/of 2024, hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2023 en 2024 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, art. 2, van toepassing op respectievelijk 1 december 2023 en 1 december 2024.</p>
<p>La prime est payée au prorata des mois de travail. On entend par mois de travail le mois pendant lequel l'ouvrier travaille au moins dix jours. Pour les ouvriers qui travaillent en régime de temps partiel (temporairement ou définitivement), le paiement s'effectue au pro rata au nombre moyen d'heures prestées par semaine.</p>	<p>De premie wordt uitgekeerd in verhouding tot de gewerkte maanden. Onder gewerkte maand wordt verstaan, de maand gedurende dewelke de arbeider minimum tien werkdagen presteert. Voor de arbeiders die in een (tijdelijk of permanent) deeltijds regime werken, gebeurt de betaling pro rata het gemiddeld aantal gewerkte uren per week.</p>

<p>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.</p> <p>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 2023 et/ou 2024.</p> <p>Les ouvriers pensionnés au cours de 2023 et 2024 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 2023 et 2024.</p> <p>La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année.</p>	<p>De arbeider die vrijwillig de arbeidsovereenkomst heeft verbroken, behoudt zijn recht op de eindejaarspremie in verhouding tot de gewerkte maanden.</p> <p>Worden gelijkgesteld met gewerkte dagen: de dagen van ziekte en ongeval tot een maximum van een jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 2023 en/of 2024.</p> <p>De in 2023 en 2024 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 2023 en 2024 hun SWT hebben genomen.</p> <p>De eindejaarspremie wordt betaald tussen 16 en 20 december van het jaar.</p>
<p>CHAPITRE IX. Avantages sociaux prévues dans le Fonds de Sécurité d'Existence</p> <p>Art. 25. Paiement de la cotisation et de la prime.</p> <p>Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les entreprises ressortissant à la Sous-commission 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.</p>	<p>HOOFDSTUK IX. Sociale voordelen voorzien in het Fonds voor Bestaanszekerheid</p> <p>Art. 25. Betaling van de bijdrage en van de premie.</p> <p>Teneinde de nodige fondsen te verzamelen, met het oog op de uitkering van de verschillende voordelen, storten de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor 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.</p>
<p>Les versements doivent être effectués dans le courant du mois d'octobre de chaque année de travail. Par année civile, les employeurs du secteur transmettent au Fonds de Sécurité d'Existence les informations nécessaires pour le fonctionnement du fonds.</p> <p>Un groupe de travail au niveau paritaire sera constitué pour rechercher une réduction des coûts des allocations sociales et de la gestion du Fonds de Sécurité d'Existence au plus tard le 15 octobre 2023. Les employeurs s'engagent à équilibrer les efforts financiers consentis ici par les organisations de travailleurs en prévoyant une augmentation de la cotisation annuelle de l'employeur. Les deux efforts visent à rééquilibrer le résultat financier du Fonds de Sécurité d'Existence. Si le résultat des deux efforts se traduit par un solde bénéficiaire pour le Fonds de Sécurité d'Existence, cet excédent sera utilisé pour augmenter une seule fois la cotisation nette dans le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel applicable à partir de 2023 (la cotisation 2023 étant calculée au 30 novembre de cette année).</p>	<p>De storting dient in de loop van oktober van elk werkjaar te gebeuren. Per kalenderjaar worden door de werkgevers van de sector, de nodige informatie doorgegeven om de werking van het Fonds voor Bestaanszekerheid mogelijk te maken.</p> <p>Er wordt een werkgroep op paritair niveau samengesteld om tegen uiterlijk 15 oktober 2023 op zoek te gaan naar een kostenreductie op de sociale vergoedingen en het beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid. De werkgevers engageren zich om de financiële inspanningen die door de werknemersorganisaties worden gedaan in absoluut bedrag, te evenaren door een verhoging van de jaarlijkse % werkgeversbijdrage te voorzien. Beide inspanningen hebben als doel het financiële resultaat van het Fonds voor Bestaanszekerheid terug in evenwicht te brengen. Mocht het resultaat van de beide inspanningen tot een batig saldo leiden voor het Fonds voor Bestaanszekerheid, dan wordt dit batig saldo besteed aan een éénmalige verhoging van de netto premie in het Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel die geldt met ingang vanaf 2023 (de premie wordt namelijk berekend op 30 november van het jaar).</p>

<p>Art. 26. Prime syndicale. La prime syndicale est de € 145/an.</p>	<p>Art. 26. Syndicale premie. De syndicale premie bedraagt € 145/jaar.</p>
<p>Les bénéficiaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Le montant de la prime syndicale est réduit de moitié dès la première année civile complète (de janvier à décembre) RCC ; - les ouvriers syndiqués malades ou victimes d'un accident du travail; 	<p>De rechthebbenden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Het bedrag van de syndicale premie halveert vanaf een eerste vol kalenderjaar (januari tot december) SWT; - de gesyndiceerde arbeiders die ziek zijn of getroffen zijn door een arbeidsongeval.
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 27. Autres avantages sociaux.</p> <p>a) Un Régime de Pension Complémentaire Sectoriel 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. A compter de 2023, Le Fonds de Sécurité d'Existence verse à chaque ouvrier une prime nette totale représentant 0,58% de son « salaire annuelle brut ». Ce « salaire annuel brut » est déterminé pour un ouvrier à temps plein, employé pendant une année complète, comme le produit de son salaire réel x 38 heures/semaine x 52 semaines/an. La prime payée par le Fonds de Sécurité d'Existence est calculée au prorata en fonction de l'emploi et du régime de l'emploi. La prime nette de 0,58 % peut augmenter à partir de 2023 en fonction des résultats du groupe de travail mentionné à l'article 25 susmentionné et de l'excédent éventuel du Fonds de Sécurité d'Existence.</p>	<p>Art. 27. Andere sociale voordelen.</p> <p>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. Met ingang van het jaar 2023 betaalt het Fonds voor Bestaanszekerheid voor elke arbeider een totale netto premie die 0,58% van het "bruto jaarloon" van de arbeider bedraagt. Dit "bruto jaarloon" wordt voor een voltijdse arbeider die een vol jaar in dienst is, bepaald als het product van zijn reëel uurloon x 38uur/week x 52 weken/jaar. Deze door het Fonds voor Bestaanszekerheid betaalde premie wordt geproorateerd in functie van de tewerkstelling en het tewerkstellingsregime. De netto premie van 0,58% kan met ingang van 2023, in functie van het resultaat van de werkgroep zoals vermeld in artikel 25 en het eventueel bekomen batig saldo van het Fonds voor Bestaanszekerheid, verhogen.</p>
<p>b) Une prime lors d'un mariage ou d'une cohabitation légale de € 35 par année de prestation avec un maximum de € 245 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.</p>	<p>b) Een premie bij huwelijk of wettelijk samenwonen, van € 35 per gepresteerd jaar met een maximum van € 245 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.</p>
<p>c) Une allocation complémentaire pour accident du travail ou maladie de longue durée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette allocation complémentaire est payée à partir du trente et unième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à € 5 par jour (jours payés 	<p>c) Een aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval of langdurige ziekte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een aanvullende vergoeding wordt, vanaf de eenendertigste dag van de arbeidsongeschiktheid, uitgekeerd. Deze bedraagt € 5 per dag (dagen

<p>par l'assurance ou la mutualité) avec un maximum de 150 jours.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 prorata 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. - Une allocation complémentaire de € 500,00 est payée en cas d'un accident de travail mortel. 	<p>vergoed door de verzekering of de mutualiteit) met een maximum van 150 dagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij een progressieve hervatting van het werk na een 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. - Bij een dodelijk arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding uitgekeerd van € 500,00.
<p>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. Un groupe de travail sera constitué à l'automne 2023 pour examiner la conformité au marché des conditions actuelles de l'assurance hospitalisation. Tout changement éventuel d'assureur devrait être effectif au bout d'un an. La neutralité des coûts de tout changement sera un point de départ.</p>	<p>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. Er wordt in het najaar van 2023 een werkgroep samengesteld om de marktconformiteit van de huidige voorwaarden van de hospitalisatieverzekering te toetsen. Een eventuele wijziging van verzekeraar dient in te gaan op een jaarwissel. De kostenneutraliteit van de eventuele aanpassingen is een uitgangspunt.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>CHAPITRE X. <i>Vêtements de travail</i></p> <p>Art. 29. Lors de leur entrée en fonction, les ouvriers reçoivent un paquet d'EPI (équipement de protection individuelle) comprenant entre autres des bottines de sécurité, des lunettes de sécurité (si nécessaire, avec correction individuelle), protection de l'ouïe, si nécessaire pour le poste de travail prévu, casquette ou casque de sécurité etc. L'entretien quotidien est à la charge de l'ouvrier qui s'en occupe comme un bon père de famille. L'employeur prend soin des remplacements au moment opportun.</p> <p>Pour l'exécution de leur travail, les ouvriers reçoivent également un paquet de vêtements de travail de haute visibilité (orange/gris, bandes réfléchissantes) adapté à leur fonction. Le paquet proposé par la direction est soumis aux membres du CPPT et contient une combinaison de : pantalon –</p>	<p>HOOFDSTUK X. <i>Werkkleding</i></p> <p>Art. 29. De arbeiders krijgen op het ogenblik van indiensttreding een pakket PBM (persoonlijke beschermingsmiddelen), dat onder andere bestaat uit veiligheidsbottines, een veiligheidsbril (indien nodig met individuele correctie), gehoorbescherming indien nodig voor de voorziene werkpost, stootpet of helm, etc. Het courante onderhoud hiervan wordt door de arbeider als een goede huisvader gedragen. De werkgever zorgt ten gepaste tijde voor de nodige vervanging.</p> <p>De arbeiders krijgen voor de uitvoering van hun functie eveneens een pakket hoge zichtbaarheidswerkkledij (oranje/grijs, reflecterende strips) ter beschikking dat aangepast wordt aan hun functie. De inhoud van het pakket, bestaande uit een combinatie van broek – vest – T-shirt – polo – sweater (of overall of bretelbroek), wordt door de directie voorgesteld en aan de leden van</p>

<p>veste – T-shirt – polo – sweater (ou salopette ou un pantalon-bretelles).</p> <p>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.</p>	<p>het CPBW voorgelegd. De terbeschikkingstelling kan de vorm hebben van aankoop of huur door de werkgever. De 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.</p>
<p>CHAPITRE XI. Congé d'ancienneté</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>HOOFDSTUK XI. Anciënniteitsverlof</p> <p>Art. 30. Aan alle arbeiders die ononderbroken tien jaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, 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.</p>
<p>L'indemnité est payée à 7,6 heures multipliée par le salaire horaire tel que mentionné à l'art.2, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel (temporairement ou définitivement), le paiement se fait au prorata du nombre moyen d'heures prestées par semaine.</p>	<p>De vergoeding wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in art. 2, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de arbeiders die in een (tijdelijk of permanent) deeltijds regime werken, gebeurt de betaling pro rata het gemiddeld aantal gewerkte uren per week.</p>
<p>Les ouvriers, ayant 30 ans de service sans interruption dans le secteur reçoivent pour une fois, dans l'année concernée, un chèque cadeau d'un montant de € 250 octroyé par le Fonds de Sécurité d'Existence.</p>	<p>Arbeiders die een ononderbroken anciënniteit bereikt hebben van 30 jaar in de sector, verkrijgen vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid in dat jaar éénmalig een geschenkbond ter waarde van € 250.</p>
<p>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 ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries, le calcul du congé d'ancienneté tient compte des périodes en tant qu'intérimaire ou sous contrat à durée déterminée.</p> <p>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 deux jours de congé d'ancienneté supplémentaire. A l'appui de leur droit à la RCC le C17 antécédent professionnel doit être présenté.</p> <p>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 par année complète d'activité supplémentaire et sera calculée dans l'année de départ de l'activité supplémentaire au prorata du nombre de mois entre l'origine du droit à la RCC et le jour du versement de la prime, c'est-à-dire le 30 novembre 2023, respectivement 30</p>	<p>Voor arbeiders die 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 het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, tellen de aaneensluitende jaren als interim of contract van bepaalde duur mee voor de berekening van het anciënniteitsverlof.</p> <p>De arbeiders die aan de sectorale voorwaarden voor voltijds SWT voldoen en die 6 maanden na hun verjaardag, binnen de sector actief blijven, krijgen twee extra dagen anciënniteitsverlof. Als staving van hun recht op SWT moet een C17-beroepsverleden worden ingediend.</p> <p>Bovendien wordt door de werkgever voor deze arbeiders jaarlijks een bijkomende premie gestort in het Sectoraal Aanvullend Pensioenstelsel. De maximumpremie bedraagt € 300 per vol jaar bijkomende activiteit en wordt in het aanvangsjaar van de bijkomende activiteit, pro rata berekend volgens het aantal maanden dat er ligt tussen de dag van het ontstaan van het recht op SWT en de dag van storting van de premie, namelijk 30 november 2023</p>

<p>novembre 2024. Pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel (temporairement ou définitivement), cette prime sera également calculée au prorata du nombre moyen d'heures prestées par semaine.</p>	<p>respectievelijk 30 november 2024. Voor de arbeiders die in een (tijdelijk of permanent) deeltijds regime werken, gebeurt deze betaling ook pro rata het gemiddeld aantal gewerkte uren per week.</p>
<p>CHAPITRE XII. Mobilité</p> <p>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, est adaptée de la manière suivante : En se référant aux tarifs du barème général de la CCT nr. 19/10 du CNT</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention s'élève à 90 pc du prix des billets de train 2e classe de la SNCB. 	<p>HOOFDSTUK XII. Mobiliteit</p> <p>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. 19/10 van de NAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 90 pct. van de prijs van de treinkaarten 2de klasse van de NMBS.
<ul style="list-style-type: none"> - en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 65p.c. du prix des billets de train 2e classe de la SNCB 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). 	<ul style="list-style-type: none"> - bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 65 pct. van de prijs van de treinkaarten 2de klasse van de NMBS 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).
<p>D'autre part, en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité 'vélo' de € 0,24 par km parcouru sera attribuée aux ouvriers qui effectuent leurs déplacements domicile/travail à vélo. Avec effet le 1er juillet 2023, l'intervention de € 0,24 par kilomètre parcouru augmente à € 0,27 par kilomètre parcouru.</p> <p>Depuis le mois de janvier 2020, cette indemnité vélo n'est versée que pour les kilomètres réellement parcourus en vélo (nombre de déplacements en vélo x distance déterminée domicile-travail) et est complétée par une intervention dans les transports en commun ou une intervention dans les transports privés, dans la mesure où ils s'appliquent. Par conséquent, depuis ce moment, le nombre minimum de jours/mois cyclés n'est plus applicable.</p> <p>Le nombre de kilomètres est déterminé au niveau de l'entreprise par un planificateur d'itinéraire. Les kilomètres calculés sont, après avoir déterminé s'ils satisfont au 5 km minimum en ce qui concerne l'utilisation des transports privés, arrondis à l'unité selon la règle normale d'arrondissement. Pour les déplacements à vélo ou en transports en commun (train et/ou bus) il y a une intervention de l'employeur, quelle que soit la distance parcourue.</p> <p>Cette indemnité peut être transformée en plan de mobilité au niveau de la société.</p>	<p>Anderzijds wordt er, ter vervanging van bovengenoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van € 0,24 per gereden km aan alle arbeiders die zich met de fiets naar en van het werk begeven. Met ingang van 1 juli 2023, verhoogt de tussenkomst van € 0,24 per gereden km naar € 0,27 per gereden km.</p> <p>Sinds januari 2020 wordt deze fietsvergoeding enkel nog uitgekeerd voor de effectief gefietste kilometers (aantal fietsritten x de bepaalde afstand woon-werk) en aangevuld met een tussenkomst in het openbaar vervoer of een tussenkomst in het privé-vervoer bij gebruik van eigen vervoer, voor zover deze van toepassing zijn. Er is bijgevolg sinds dan geen regeling van een minimaal aantal gefietste dagen/maand meer van toepassing.</p> <p>Voor het bepalen van het aantal kilometers kan op bedrijfsniveau voor een routeplanner gekozen worden. De berekende kilometers worden, na het bepalen van het al dan niet voldoen aan de minimale 5 km voor wat het gebruik van privé-vervoer betreft, afgerond volgens de normale afronding naar gehele km. Voor de verplaatsing per fiets of met het openbaar vervoer (trein en/of bus) is er tussenkomst van de werkgever, ongeacht de afgelegde afstand.</p> <p>Op niveau van de onderneming kan deze vergoeding omgezet worden in een mobiliteitsplan.</p>

<p>CHAPITRE XIII. Liaison des salaires et des suppléments à l'indice lissé (sur base de l'indice santé)</p> <p>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.</p>	<p>HOOFDSTUK XIII. Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex)</p> <p>Art. 32. Alle lonen en toeslagen van de arbeiders worden gekoppeld aan de afgevlakte index (op basis van de gezondheidsindex), maandelijks vastgesteld door het FOD Economie en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.</p>
<p>Art. 33. Depuis le 1er janvier 2021, une indexation annuelle est d'application à chaque 1^{er} janvier selon la formule suivante :</p> <p>Salaire janvier N = salaire décembre (N-1) x indice de santé lissée de décembre (N-1) / indice de santé lissé de décembre (N-2). (N = l'année pertinente).</p> <p>A compter du 1er janvier 2024, la formule ci-dessus est remplacée comme suit : Salaire de janvier N = salaire de décembre (N-1) x moyenne de l'indice de santé lissé de novembre (N-1) et de décembre (N-1) / moyenne de l'indice de santé lissé de novembre (N-2) et décembre (N-2). (N = l'année pertinente).</p> <p>Les salaires (et indemnités) exprimés en 2 décimales et calculés selon la formule ci-dessus, sont arrondis au centime supérieur ou inférieur selon que la troisième décimale atteint 5 ou est inférieure à 5.</p> <p>Si l'inflation à la fin du mois de mai de chaque année (N) est supérieure ou égale à +4% par rapport à l'indice de référence de novembre et décembre (N-1) mentionné ci-dessus, les parties s'engagent à trouver une solution provisoire au cours du mois de juin (N), avec effet au 1er juillet (N).</p>	<p>Art. 33. Sinds 1 januari 2021 is een jaarlijkse indexering van toepassing telkenmale op 1 januari volgens volgende formule:</p> <p>Loon januari N = loon december (N-1) x afgevlakte gezondheidsindex december (N-1) / afgevlakte gezondheidsindex december (N-2). (hierin is N het betreffende jaar.)</p> <p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt bovenvermelde formule als volgt vervangen: Loon januari N = loon december (N-1) x gemiddelde van afgevlakte gezondheidsindex november (N-1) en december (N-1) / gemiddelde van afgevlakte gezondheidsindex november (N-2) en december (N-2). (hierin is N het betreffende jaar.)</p> <p>De lonen (en toeslagen) uitgedrukt tot 2 cijfers na de komma, berekend volgens de hiervoor bepaalde formule, worden afgerond naar de hogere of lagere centiem al naar gelang het 3^{de} decimaal 5 bereikt of lager is dan 5.</p> <p>Mocht de inflatie eind mei van elk jaar (N) groter of gelijk zijn aan +4 % ten opzichte van de hierboven vermelde referentie index van november en december (N-1), dan engageren de partijen zich om in de loop van juni (N) een tussentijdse oplossing te vinden, die van kracht wordt op 1 juli (N).</p>
<p>CHAPITRE XIV. Sécurité de l'emploi et paix sociale</p>	<p>HOOFDSTUK XIV. Werkzekerheid en sociale vrede</p>
<p>Art. 34. Les employeurs s'engagent à ne pas licencier collectivement pour des raisons économiques ou techniques durant cette convention collective de travail.</p> <p>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 concernés et les délégués des travailleurs, assistés par les délégués du syndicat régional.</p>	<p>Art. 34. De werkgevers verbinden zich er toe om gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst geen collectieve afdankingen om economische of technische redenen door te voeren.</p> <p>Indien door onverwachtse 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</p>
<p>Ils examineront les possibilités suivantes :</p> <p>a) La suppression du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée.</p>	<p>Zij onderzoeken de volgende mogelijkheden:</p> <p>a) de afbouw van de interimarbeid en tijdelijke contracten.</p>

<p>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.</p> <p>c) Le reclassement et l'adaptation du personnel concerné</p>	<p>b) bij prioriteit een regime van beurtwerkloosheid invoeren onder een zo groot mogelijk aantal arbeiders, voor zover de kwalificatie van hun functie en de werkorganisatie het toelaten.</p> <p>c) de reclassering en wederaanpassing van het betrokken personeel.</p>
<p>Si, au niveau de l'entreprise, on ne réussit pas à atteindre un accord, la Sous-commission paritaire compétente des tuileries 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.</p>	<p>Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan worden bereikt, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen. Met de lokale sociale partners (Ondernemingsraad of bij ontstentenis de Syndicale Afvaardiging) wordt overleg gevoerd over de tewerkstellingspolitiek.</p>
<p>Art. 35. Les partenaires s'engagent à maintenir la paix sociale durant la durée de cette convention collective de travail et s'engagent à ne pas imposer d'exigences supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises relatifs aux thèmes contenus dans la présente convention collective de travail.</p>	<p>Art. 35. De partners engageren zich om de sociale vrede te bewaren tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritaire comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze collectieve overeenkomst zijn vervat.</p>
<p>CHAPITRE XV. Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2023 et 2024</p>	<p>HOOFDSTUK XV. Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2023 en 2024</p>
<p>Art. 36. 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.</p>	<p>Art. 36. 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.</p>
<p>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.</p>	<p>De Ondernemingsraad en bij ontstentenis de Syndicale Afvaardiging zal maandelijks geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.</p>
<p>CHAPITRE XVI. L'apprentissage industriel</p> <p>Art 37. En 2012, une commission Paritaire d'apprentissage a été créée au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries.</p>	<p>HOOFDSTUK XVI. Industrieel Leerlingenwezen</p> <p>Art 37. Binnen de schoot van het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen werd in 2012 een paritair leercomité opgericht.</p>
<p>CHAPITRE XVII. Résiliation</p> <p>Art. 38. La présente convention collective de travail remplace intégralement la convention collective de travail du 14 décembre 2021 relative aux conditions de travail dans l'industrie des tuileries (convention enregistrée le 4 avril 2022 sous le numéro 171568/CO/113.04).</p>	<p>HOOFDSTUK XVII. Opheffing</p> <p>Art. 38. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2021 betreffende de arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen (overeenkomst geregistreerd op 4 april 2022 onder het nummer 171568/CO/113.04).</p>
<p>CHAPITRE XVIII. Disposition finale</p> <p>Art. 39. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui</p>	<p>HOOFDSTUK XVIII. Slotbepaling</p> <p>Art.39. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden,</p>

<p>concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.</p>	<p>voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.</p>
<p>Art. 40. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.</p>	<p>Art.40. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.</p>