

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 14 DECEMBRE 2021 CONCLUE AU SEIN DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES TUILERIES RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DES TUILERIES	
CHAPITRE I. <i>Champ d'application</i> 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. Par "ouvriers", ' il ', ' ils' on entend : les ouvriers et ouvrières.	
CHAPITRE II. <i>Salaires</i> Art. 2. Catégories avec les salaires horaires minimums bruts au 1 ^{er} janvier 2021 comme suit : A : € 15,41/h B : € 15,72/h C : € 15,90/h D : € 16,09/h E : € 16,37/h F : € 16,73/h G : € 17,52/h	
Opérateur manuel (h/f) Enfournement manuel (h/f) Palettisation manuel produits cuits (h/f) Nettoyeur (h/f)	
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) Démouleur - coupeur (h/f) Préparateur d'échantillons (h/f)	
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)	
Opérateur préparation (h/f) Collaborateur labo (h/f) Collaborateur épuration d'eau (h/f)	

<p>Opérateur de machine - ligne automatique de pressage (h/f)</p> <p>Modelleur (h/f)</p> <p>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)</p> <p>Veilleur fours et séchoirs (semi) automatique (h/f)</p> <p>Opérateur de machine – palettisation (h/f)</p> <p>Collaborateur qualité (h/f)</p> <p>Conducteur de camion/constructeur de stands (h/f)</p>			
<p>Electricien B (h/f)</p> <p>Mécanicien B (h/f)</p> <p>Magasinier pièces de rechange (h/f)</p> <p>Surveillant coopératif (h/f)</p>			
<p>Electricien A (h/f)</p> <p>Mécanicien A (h/f)</p> <p>Matricien (H/f)</p> <p>Technicien-responsable du processus (h/f)</p>			
<p>Contremaître de production (h/f)</p> <p>Contremaître d'entretien (h/f)</p>			
<p>A partir du 1er octobre 2021 tous les salaires horaires réels bruts seront augmentés de 0,4%.</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. 			

Ce système ne peut pas être combiné avec la législation sur les salaires des jeunes.	
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.	
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) :	
1ère année de travail étudiant ou année suivante mais sans avoir atteint un cumul de 4 semaines d'activités : 65% du salaire de classe A	10,02
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	10,79
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	11,56
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	12,33
CHAPITRE III. Travail en équipes	
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.	
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. 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>Art. 8. Les ouvriers qui travaillent la nuit en cinq équipes, bénéficient d'une prime de 14 p.c. calculée sur leur salaire horaire. A partir du 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. 9. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.</p>	
<p>CHAPITRE IV. Pouvoir d'achat</p> <p>Art. 10. La valeur totale des chèques-repas est de € 7,15 par jour presté.</p> <p>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>La cotisation du travailleur dans les chèques-repas est de € 1,09 et la cotisation patronale est de € 6,06 .</p>	
<p>Art. 11. Les ouvriers qui étaient sur la liste des salariés au premier semestre 2021 (durant la période du 1 janvier – 30 septembre 2021), et qui sont encore en service le 1er octobre 2021, recevront une seule</p>	

fois et de manière non récurrent un échochèque d'une valeur de € 50, en application et conformément l'article 19 quarter, § 2 de l'Arrêté royal de 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Ces chèques seront versés en novembre 2021. La valeur des échochèques est proratisée conformément le mode de calcul prévu à l'article 6 de la CCT n° 98 concernant les échochèques, conclue au sein du Conseil national du Travail.

CHAPITRE V. *Petit chômage*

Art. 12. 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 civiques 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:

- 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. A partir du 25 juillet 2021, le libellé de ce point a) est supprimé dans son intégralité.
- b) Missions syndicales : les heures perdues pour l'exécution des missions découlant des obligations syndicales dans le cadre de la sous-commission paritaire.

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.

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

<p>CHAPITRE VII. Sécurité d'existence</p> <p>Art. 14. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.</p>	<p>F</p> <p>A</p> <p>b</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>A</p> <p>w</p> <p>d</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>A</p> <p>z</p> <p>h</p> <p>ir</p> <p>S</p>
<p>Art. 17. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.</p>	<p>A</p> <p>g</p>
<p>Art. 18. L'indemnité de sécurité d'existence s'élève à € 8,60 par jour de chômage économique qui entre en compte. A partir du 1^{er} octobre 2021, elle s'élève à € 8,70 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>A</p> <p>ir</p> <p>d</p> <p>d</p> <p>A</p> <p>d</p> <p>b</p> <p>c</p> <p>b</p> <p>g</p>
<p>Art. 20. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.</p>	<p>A</p> <p>e</p> <p>a</p>
<p>Art. 21. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire.</p>	<p>A</p> <p>b</p> <p>h</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>A</p> <p>a</p> <p>b</p> <p>a</p> <p>v</p> <p>a</p> <p>h</p> <p>b</p> <p>b</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>A</p> <p>k</p> <p>t</p> <p>v</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 2021 et/ou 2022, ont droit</p>	<p>F</p> <p>A</p> <p>p</p> <p>r</p> <p>p</p>

<p>à une prime de fin d'année dont le montant pour 2021 et 2022 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 2021 et au 1^{er} décembre 2022.</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>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 2021 et/ou 2022.</p> <p>Les ouvriers pensionnés au cours de 2021 et 2022 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 2021 et 2022.</p> <p>La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année.</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>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>Art. 26. Prime syndicale. La prime syndicale est de € 145/an.</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. 	

<ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - - -
<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>Les partenaires s'engagent à procéder à une simplification administrative dans les termes de la présente convention collective de travail, afin de simplifier le processus d'attribution</p>	<p>D</p> <p>h</p> <p>h</p> <p>p</p> <p>D</p> <p>d</p> <p>a</p> <p>e</p> <p>k</p>
<p>Art. 27. Autres avantages sociaux.</p> <p>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. A compter de 2021, Le Fonds verse à chaque ouvrier une prime nette totale représentant 0,5% 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 13/3 semaines/mois x 13,92 mois/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.</p>	<p>A</p> <p>a</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>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 € 4,80 par jour (jours payés par l'assurance ou la mutualité) avec un maximum de 150 jours. À partir du 1er octobre 2021, ce montant sera porté à 5 euros par jour. Ce montant restera inchangé au moins jusqu'au 31 décembre 2024. 	<p>b</p> <p>c</p> <p>-</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 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. - Une allocation complémentaire de € 500,00 est payée en cas d'un accident de travail mortel. 	
<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.</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>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 – 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>CHAPITRE XI. <i>Congé d'ancienneté</i></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>	A a d p w o tv a a
<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>	D v 2 V d h
<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>	A h F g
<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 un jour de congé d'ancienneté supplémentaire. A l'appui de leur droit à la RCC le C17 antécédent professionnel doit être présenté. A compter du 1^{er} juillet 2019, deux jours supplémentaires de congé d'ancienneté (au lieu d'un jour de congé d'ancienneté) seront accordés, si les conditions mentionnées dans la phrase précédente sont remplies.</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 2021, respectivement 30 novembre 2022. 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>	V o (a b o t v a D v v e o ir t v a v E a S n b d a o v r d v g

<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En se référant aux tarifs du barème général de la CCT nr. 19/9 du CNT 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. 	
<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). 	
<p>D'autre part, en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité 'vélo' de € 0,24 par km sera attribuée aux ouvriers qui effectuent leurs déplacements domicile/travail à vélo..</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>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>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 lissé de décembre (N-1) / indice de santé lissé de 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>CHAPITRE XIV. Sécurité de l'emploi et paix sociale</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>Ils examineront les possibilités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) Le reclassement et l'adaptation du personnel concerné 	
<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>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>CHAPITRE XV. Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2021 et 2022</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>A in o e re w</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>D A o</p>
<p>CHAPITRE XVI. <i>L'apprentissage industriel</i></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>F A v le</p>
<p>CHAPITRE XVII. <i>Résiliation</i></p> <p>Art. 38. La présente convention collective de travail succède à la convention collective de travail du 10 avril 2020 relative aux conditions de travail dans l'industrie des tuileries (convention enregistrée le 25 mai 2020 sous le numéro 158556/CO/113.04).</p>	<p>F A d b p 2</p>
<p>CHAPITRE XVIII. <i>Disposition finale</i></p>	<p>F</p>
<p>Art. 39. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.</p>	<p>A w z</p>