

Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2011

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

Met "werknemers" worden : de werklieden en de werksters bedoeld.

§ 2. Men verstaat onder "sector faïence" : de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van faïence, porselein artikelen, sanitaire artikelen, schuurproducten en ceramisch aardewerk;

Men verstaat onder "sector ceramiek" : de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels;

Men verstaat onder "sector vuurvaste producten" : de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor vuurvaste producten.

HOOFDSTUK II. *Indeling van de taken*

Commission paritaire de l'industrie céramique

Neerlegging-Dépôt: 06/07/2011
Regist.-Enregistr.: 09/08/2011
N°: 105200/CO/113

Convention collective de travail du 6 juin 2011

Conditions de rémunération et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique, à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

§ 2. On entend par "secteur de la faïence" : les travailleurs occupés dans les entreprises de faïence, de porcelaine, d'articles sanitaires, d'abrasifs et de poteries céramiques;

On entend par "secteur céramique" : les travailleurs occupés dans les entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement;

On entend par "secteur réfractaires" : les travailleurs occupés dans les entreprises de produits réfractaires.

CHAPITRE II. *Classification des tâches*

Art. 2. De taken van de in het artikel 1 bedoelde werknemers worden gerangschikt in vijf categorieën voor het personeel tewerkgesteld in de fabricage en in de verschillende diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

Deze categorieën worden door de volgende algemene criteria bepaald :

A. Fabricage en verschillende diensten

Categorie 1 :

Leertijd van minder dan drie maanden - licht lichaamelijk werk.

Categorie 2 :

- a) leertijd van drie tot zes maanden - licht lichaamelijk werk- of
- b) leertijd van minder dan drie maanden - normaal lichaamelijk werk.

Categorie 3 :

- a) opleiding van minder dan drie maanden - zwaar lichaamelijk werk- of
- b) opleiding van drie tot zes maanden - normaal lichaamelijk werk- of
- c) opleiding van meer dan zes maanden - licht lichaamelijk werk.

Categorie 4 :

Art. 2. Les tâches des travailleurs visés à l'article 1er sont rangées en cinq catégories pour le personnel de fabrication et des services divers et en trois catégories pour le personnel qualifié d'entretien.

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

A. Fabrication et services divers

Catégorie 1ère :

Apprentissage inférieur à trois mois - travail physique léger.

Catégorie 2 :

- a) apprentissage de trois à six mois - travail physique léger ou
- b) apprentissage inférieur à trois mois - travail physique moyen.

Catégorie 3 :

- a) formation de moins de trois mois - travail physique lourd ou
- b) formation de trois à six mois - travail physique moyen - ou
- c) formation supérieure à six mois - travail physique léger.

Catégorie 4 :

- a) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamelijk werk- of
- b) opleiding van drie tot zes maanden - zwaar lichamelijk werk.

Categorie 5 :

- a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamelijk werk- of
- b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

B. Onderhoud

Categorie 1 :

Halfgeschoolde onderhoudsarbeider

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

Categorie 2 :

Geschoolde onderhoudsarbeider

Arbeider met een algemene en technische vorming die overeenstemt met het volledige leerplan van de dagvakscholen met volledig leerplan en aangevuld door een beroepsopleiding in de onderneming. Hij is houder van een einddiploma van technische beroepsopleiding A4, A3, B2 of heeft een beroepsbekwaamheid verworven die met deze opleiding overeenkomt.

- a) formation supérieure à six mois - travail physique moyen - ou
- b) formation de trois à six mois - travail physique lourd.

Catégorie 5 :

- a) formation supérieure à six mois - travail physique lourd - ou
- b) travaux de métier pour lesquels il faut avoir accompli la période requise d'apprentissage.

B. Entretien

Catégorie 1ère :

Ouvrier semi-qualifié d'entretien

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

Catégorie 2 :

Ouvrier qualifié d'entretien

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

Categorie 3 :

Bijzonder geschoolde onderhoudsarbeider

Arbeider die bekwaam is om zeer moeilijke taken, zeer gevarieerd en eventueel heel nieuwe opdrachten volgens plannen, schetsen of onderrichtingen alleen uit te voeren. De perfecte uitvoering van deze taken vereist een grondige beroepskennis die ten minste overeenstemt met de technische beroepsopleiding van het niveau A3 of B2, aangevuld met een beroepservaring van verschillende jaren.

HOOFDSTUK III. *Minimumlonen*

Art. 3. Op 1 december 2010 worden de minimumuurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 113,26 spil van de stabilisatieschijf 111,04 tot 115,53 :

A. Fabricage en verschillende diensten :

Voor de werknemers van de sector vuurvaste producten (1)

Voor de werknemers van de sectoren faïence en ceramiek (2)

Catégorie 3 :

Ouvrier hautement qualifié d'entretien

Ouvrier capable d'exécuter seul d'après plans, croquis ou instructions les travaux les plus difficiles, des tâches très variées et éventuellement toutes nouvelles. L'exécution parfaite de ces travaux exige une connaissance approfondie du métier correspondant au minimum aux études professionnelles techniques du niveau A3 ou B2, complétées par une pratique de plusieurs années.

CHAPITRE III. *Salaires minima*

Art. 3. Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont fixés comme suit, au 1er décembre 2010, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 113,26 pivot de la tranche de stabilisation 111,04 à 115,53 :

A. Fabrication et services divers :

Pour les travailleurs du secteur réfractaires (1)

Pour les travailleurs des secteurs faïence et céramique (2)

	EUR (1)	EUR (2)
Categorie/Catégorie 1 :	9,3929	9,4465
Categorie/Catégorie 2 :	9,4873	9,5408
Categorie/Catégorie 3 :	9,6978	9,6209
Categorie/Catégorie 4 :	9,9699	10,2926
Categorie/Catégorie 5 :	10,2411	10,5711

B. Onderhoud:

Categorie/Catégorie 1 :	10,1057	10,7400
Categorie/Catégorie 2 :	10,5132	11,3387
Categorie/Catégorie 3 :	10,7831	11,9377

Bij de aanwerving van een werknemer van de sector vuurvaste producten zal het minimumloon dat van categorie 1 zijn: "Fabricage en verschillende diensten", min 0,0992 EUR en het zal slechts van toepassing zijn voor een periode van maximaal 3 maanden.

Art. 4. a) Voor de werknemers van de sector faïence en die per stuk betaald zijn de lonen, bedoeld in artikel 3, de minima van de gemiddelde uurlonen berekend over een periode van één maand.

Nochtans moeten de werknemers die verschillende taken uitoefenen in de loop van dezelfde maand, voor elk van de taken, minstens worden beloond tegen het minimumloon van elk overeenstemmende categorie, zonder enige vorm van compensatie.

B. Entretien :

A l'embauche d'un travailleur du secteur réfractaires, le salaire minimum sera celui de la catégorie 1ère : "Fabrication et services divers", moins 0,0992 EUR et ne sera applicable que pendant une période de 3 mois maximum.

Art. 4. a). Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faïence et payés à la pièce, les salaires visés à l'article 3 constituent des minima de salaires horaires moyens calculés sur une période d'un mois.

Toutefois, les travailleurs qui exécutent des tâches diverses au cours du même mois doivent être rémunérés, pour chacune des tâches, au moins au salaire minimum de la catégorie correspondant à chacune d'elles, sans aucune espèce de compensation.

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector vuurvaste producten, wordt de tarifering van het loon per stuk of per gewicht zo opgesteld om, voor een normale activiteit, een minimale toeslag te ontvangen van 10 pct. van de minimumuurlonen van de categorie.

Er werd beslist de sectorale minimumlonen met 0,30% te verhogen op 1 januari 2012 conform het koninklijk besluit van 28 maart 2011 houdende uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 april 2011).

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijsen

Art. 5. De bij de artikelen 3 en 4 vastgestelde minimumuurlonen en hetzelfde geldt voor de uurloon die de minimumuurloon effectief overschrijden, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijsen, maandelijks, voor het Rijk, door de Federale Overheidsdienst Economie vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 6. De in de artikelen 3 en 4 bedoelde lonen stemmen op 1 december 2010 overeen met het referente-indexcijfer 113,26, spil van de stabilisatieschijf 111,04 tot 115,53.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijf van het referente-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

b) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur réfractaires, la tarification du salaire à la pièce ou au poids est établie de manière à atteindre, pour une activité normale, un supplément minimum de 10 p.c. des salaires horaires minima de la catégorie.

Il a été décidé d'augmenter les salaires minimum sectoriels de 0,30% au 1^{er} janvier 2012, conformément à l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, §1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1^{er} avril 2011).

CHAPITRE IV.

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

Art. 5. Les salaires horaires minima visés aux articles 3 et 4, et il en est de même pour les salaires horaires qui dépassent effectivement les salaires horaires minima, sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement pour le Royaume, par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge.

Art. 6. Les salaires visés aux articles 3 et 4 correspondent au 1er décembre 2010 à l'indice de référence 113,26, pivot de la tranche de stabilisation 111,04 à 115,53.

Art. 7. Les salaires visés à l'article 5 sont stabilisés par tranches de l'indice de référence, de façon que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

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

Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

Art. 8. Indien het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijsen van de laatste vier maanden de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf, waarvan de grenzen worden berekend zoals aangegeven in artikel 5.

Art. 9. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf heeft de aanpassing tot gevolg van de laatste minimumuurlonen.

Art. 10. Deze aanpassing gebeurt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,02; bij daling door ze te delen door de coëfficiënt 1,02.

Art. 11. De loonaanpassingen worden van kracht de eerste dag van de maand die volgt op deze waarvan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijsen van de laatste vier maanden de grens van de stabilisatieschijf overschrijdt.

Art. 12. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 5 tot en met 11 wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 december 2010:

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

Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Art. 8. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 5.

Art. 9. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des derniers salaires horaires minima.

Art. 10. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Art. 11. Les adaptations de salaire s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite de la tranche de stabilisation.

Art. 12. Par application des dispositions des articles 5 à 11, le tableau suivant est établi à partir du 1^{er} décembre 2010 :

Tranches de stabilisation

Stabilisatieschijven

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
111,04	113,26	115,53
113,26	115,53	117,84
115,53	117,84	120,20
117,84	120,20	122,60
120,20	122,60	125,05
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 13. De lonen van de werkliden, die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of per productie worden betaald, worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijsen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen die de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

Art. 13. Les salaires des ouvriers rémunérés en tout ou en partie à la pièce, par prime ou au rendement sont adaptés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions du présent chapitre.

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

HOOFDSTUK V.

Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen

Art. 14. Vanaf 1 maart 2008 zijn de ploegenpremies aangepast als volgt : 5 pct. van het loon voor de ochtendploeg, 6 pct. van het loon voor de namiddagploeg en 16 pct. van het loon voor de nachtploeg.

CHAPITRE V.

Prime pour travail en équipes successives

Art. 14. Depuis le 1er mars 2008, les primes d'équipes sont adaptées en 5 p.c. de leur salaire pour l'équipe du matin, de 6 p.c. de leur salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 16 p.c. de leur salaire pour l'équipe de nuit.

Deze bepaling mag geen afbreuk doen aan gunstigere akkoorden die in sommige ondernemingen zijn gesloten.

De uitdrukking "opeenvolgende" houdt niet in dat het gaat om ploegen met beurtwisseling.

HOOFDSTUK VI.

Eindejaarspremie - faïence en tegels

Art. 15. a) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector faïence;

- er wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend.

- het bedrag van deze eindejaarspremie wordt als volgt berekend, op basis van hun individueel uurloon van oktober 2011 en in functie van hun anciënniteit :

voor een anciënniteit van minder dan één jaar bedraagt de eindejaarspremie $85 \times$ het uurloon vermenigvuldigd met het aantal maanden activiteit en gedeeld door 12 maanden. Elke maand die werd begonnen wordt beschouwd als een volledige maand.

één jaar : 85 maal hun uurloon;

twee jaar : 95 maal hun uurloon;

drie jaar : 105 maal hun uurloon;

vier jaar : 115 maal hun uurloon;

Cette disposition ne peut porter préjudice aux accords plus favorables conclus dans certaines entreprises.

L'expression "successives" n'implique pas que les équipes soient tournantes.

CHAPITRE VI.

Prime de fin d'année - faïence et carreaux

Art. 15. a) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faïence ;

- il est accordé aux travailleurs une prime de fin d'année.

- le montant de cette prime de fin d'année est calculé comme suit sur la base de leur salaire horaire individuel d'octobre 2011, en fonction de leur ancienneté :

pour une ancienneté de moins d'un an, la prime de fin d'année représente $85 \times$ le salaire horaire multiplié par le nombre de mois d'activité et divisé par 12 mois. Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

un an : 85 fois leur salaire horaire;

deux ans : 95 fois leur salaire horaire;

trois ans : 105 fois leur salaire horaire;

quatre ans : 115 fois leur salaire horaire;

vijf jaar en meer : 130 maal hun uurloon.

cinq ans et plus : 130 fois leur salaire horaire.

Het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen.

L'année de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.

De toekenningsvoorwaarden, de referteperiode en de betalingsdatum worden bepaald op ondernemingsniveau, in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers.

Les conditions d'octroi, la période de référence et la date de paiement sont fixées, au niveau des l'entreprise, en accord avec les représentants des travailleurs.

Er kan voorzien worden in boetes voor ongewetigde afwezigheden, voor zover de vermindering die eruit voortvloeit de helft van de eindejaarspremie van de betrokken werknemer niet overschrijdt.

Des pénalités pour absences injustifiées peuvent être prévues pour autant que la réduction qui en résulte ne dépasse pas la moitié du montant de la prime de fin d'année du travailleur concerné.

De bepalingen van dit artikel mogen geen afbreuk doen aan de reeds op ondernemingsniveau gesloten gunstigere overeenkomsten.

Les dispositions du présent article ne peuvent porter préjudice aux accords plus favorables déjà conclus au niveau des entreprises.

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector ceramiek;

- voor de jaren 2011 en 2012 wordt een jaarlijkse eindejaarspremie van 750 EUR toegekend aan de meerjarige werknemers die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van tenminste twaalf maanden rechtvaardigen.

b) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur céramique ;

- deze bedragen worden verhoogd met 18,78 EUR per jaar ancienniteit in de onderneming, die hoger is dan diegene die is vastgesteld in het vorig lid, met een maximum van twaalf jaren ancienniteit.

- il est octroyé annuellement, pour les années 2011 et 2012 une prime de fin d'année d'un montant de 750 EUR aux travailleurs majeurs qui justifient d'une présence effective d'au moins douze mois dans l'entreprise.

- het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen.
- de toepassingsmodaliteiten, met inbegrip van de toekeping pro rata temporis, worden vastgesteld door de onderneming, in overleg met de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

Voor de werknemers van de ondernemingen van de sector faience en de sector ceramiek, word het bedrag van deze eindejaarspremie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK VII.

Eindejaarspremie - (vuurvaste produkten)

Art. 16. Behalve in de ondernemingen waar een afzonderlijke overeenkomst andere bepalingen vaststelt, wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend.

Het bedrag van deze eindejaarspremie is vastgelegd op 5,6349 EUR per gewerkte of daarmee gelijkgestelde week voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming.

De betalingen gebeuren voor ieder referentiejaar tijdens de eerste week van de maand december.

- l'année de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.
- les modalités d'application, y compris l'octroi prorata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Pour les travailleurs des entreprises du secteur faïence et du secteur céramique, le montant de cette prime de fin d'année est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (article 5 et suivants de la présente convention).

CHAPITRE VII.

Prime de fin d'année - (réfractaires)

Art. 16. Sauf dans les entreprises où une convention particulière fixe d'autres dispositions, il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Le montant de cette prime est fixé à 5,6349 EUR par semaine de travail ou assimilée pour les travailleurs étant inscrits au registre du personnel de l'entreprise.

Les paiements se font pour chaque année de référence pendant la première semaine du mois de décembre.

Het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen.

Art. 17. De werkgever is de eindejaarspremie verschuldigd aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen :

- a) op de datum van de betaling, werkelijke arbeid verrichten in de onderneming of, op die datum, in een periode van werkonderbreking zijn die met werkelijke arbeid wordt gelijkgesteld;
- b) de eindejaarspremie wordt pro rata temporis uitgekeerd aan de werknemers die, op het ogenblik van de betaling, hun dienstplicht vervullen, alsmede aan de werknemers die, vóór de datum van de uitbetaling, om technologische of economische redenen zijn ontslagen.

Art. 18. Onder "periode van werkonderbreking gelijkgesteld met werkelijke arbeid" wordt verstaan :

- a) de dagen van afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg naar en van het werk;
- b) de dagen van gerechtvaardigde afwezigheid bepaald door de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- c) de dagen afwezigheid wegens ziekte, met inbegrip van beroepsziekte, tot 125 werkdagen per jaar;

L'année de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.

Art. 17. La prime de fin d'année est due par l'employeur aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- a) être, à la date du paiement, effectivement au travail dans l'entreprise ou se trouver, à cette date, dans une période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif;
- b) la prime de fin d'année est payée au prorata du temps aux travailleurs qui, au moment du paiement, effectuent leur service militaire, ainsi qu'aux travailleurs qui ont été licenciés, avant la date du paiement, pour des raisons technologiques ou économiques.

Art. 18. On entend par "période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif" :

- a) les journées d'absence résultant d'un accident de travail ou sur le chemin du travail;
- b) les journées d'absence justifiées prévues par la loi relative aux contrats de travail;
- c) les journées d'absence pour cause de maladie, y compris la maladie professionnelle, à raison de 125 jours ouvrables par an;

d) de dagen afwezigheid wegens de jaarlijkse vakantie, feestdagen en gedeeltelijke werkloosheid.

Art. 19. De niet-gerechtvaardigde afwezigheid van één dag doet het recht op de eindejaarspremie, bepaald voor een week arbeid, verliezen.

Het verlies wordt beperkt tot de week waarin de ongerechtvaardigde afwezigheid plaatsvond.

Art. 20. Voor de werknemers van de ondernemingen voor vuurvaste produkten, wordt het bedrag van die premie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK VIII. *Vakbondspremie*

Art. 21. De werkgever stort op rekeningnummer 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werkliden van het ceramiekbedrijf" een som van 135 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer en dit vanaf het referentejaar jaar 2011.

Het aantal tewerkgestelde werknemers is datgene dat vermeld wordt in de aangiftes bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het referentejaar.

Dit aantal wordt verkregen door het totaal aantal aangegeven werkdagen en gelijkgestelde dagen te delen door 300 voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in het stelsel van 6 dagen per week of door 250 voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in het stelsel van 5 dagen per week.

Het quotiënt van deze deling wordt afgerond naar de hogere éénheid, wanneer het eerste decimaal gelijk is aan of meer bedraagt dan vijf.

d) les journées d'absence pour vacances annuelles, jours fériés et chômage partiel.

Art. 19. L'absence non justifiée d'un jour fait perdre le droit à la prime de fin d'année prévue pour une semaine de travail.

La perte est limitée à la semaine dans laquelle l'absence injustifiée a eu lieu.

Art. 20. Pour les travailleurs des entreprises du secteur réfractaires, le montant de cette prime est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (articles 5 et suivants de la présente convention).

CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 21. L'employeur verse au compte numéro 210-0651399-96 du "Fonds social des ouvriers de l'industrie céramique" une somme de 135 EUR l'an par travailleur occupé et ce à partir de l'année de référence 2011.

Le nombre de travailleurs occupés est celui qui figure aux déclarations à l'Office National de Sécurité Sociale pour l'année de référence.

Ce nombre est obtenu en divisant le total des journées de travail et des journées assimilées déclarées par 300 pour les travailleurs occupés en régime de 6 jours par semaine ou par 250 pour les travailleurs occupés en régime de 5 jours par semaine.

Le quotient de cette division est arrondi à l'unité supérieure lorsque sa première décimale est égale ou supérieure à cinq.

De werkgever wordt vrijgesteld van deze storting indien er, in geval van geschil tussen de werkgever en de werknemers, een arbeidsonderbreking is geweest zonder dat de werknemers en hun representatieve organisaties alle verzoeningsprocedures en andere bepalingen die zijn vastgesteld bij artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2011, gesloten in het Nationaal Paritaire Comité voor het ceramiekbedrijf, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel van de ondernemingen van de ceramieknijverheid, hebben nageleefd.

Art. 22. a) De betaling van de vakbondspremie gebeurt uiterlijk op 28 februari van het jaar dat volgt op het referentejaar.

b) Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen die het probleem van de vakbondspremie reeds hebben opgelost volgens andere modaliteiten, die voordeliger zijn voor de begünstigden.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 23. Sinds 1 januari 1988 is de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uren.

HOOFDSTUK X. *Tewerkstelling*

Art. 24. De partijen verbinden zich ertoe om alles in het werk te stellen om ontslagen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van alle nieuwe bepalingen van de federale en regionale overheden.

L'employeur est exonéré de ce versement si, en cas de différend entre l'employeur et les travailleurs, une interruption de travail survient sans qu'aient été respectées par les travailleurs et leurs organisations représentatives, toutes les procédures de conciliation et autres dispositions définies par l'article 23 de la convention collective de travail du 6 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie céramique, fixant le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier des entreprises de l'industrie céramique.

Art. 22. a) Le paiement de la prime syndicale est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivant celle de référence.

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

CHAPITRE IX. *Durée de travail*

Art. 23. Depuis le 1er janvier 1988, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

CHAPITRE X. *Emploi*

Art. 24. Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter tout licenciement notamment en recourant aux nouvelles dispositions prévues par le pouvoir fédéral et les pouvoirs régionaux.

HOOFDSTUK XI.
Terugbetaling van de vervoerskosten

Art. 25. De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben, ten laste van de werkgever, recht op een terugbetaling van de gemaakte kosten, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993 en het koninklijk besluit van 18 maart 1993 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1993) (actualisering met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies gesloten op 20 februari 2009).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies brengt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer op 75 pct. vanaf 1 februari 2009.

CHAPITRE XI.
Remboursement des frais de transport

Art. 25. Les travailleurs qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993 et de l'arrêté royal du 18 mars 1993 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnement pour ouvriers et employés (Moniteur belge du 24 mars 1993) (actualisation avec la convention collective de travail n° 19octies conclue le 20 février 2009).

Cette convention collective de travail n° 19octies porte l'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun à 75 p.c. depuis le 1er février 2009.

De werknemers die op 5 kilometer en meer van de werkplaats wonen en die gebruik maken van andere dan de in artikel 25, § 1 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, ten bedrage van 60 pct. van de prijs van een treinkaart, zoals jaarlijks gepubliceerd door de Nationale Maatschappij van de Belgische Spoorwegen. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand (éénvoudig afstand), wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg (éénvoudig afstand), berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Vanaf 1 januari 2012, is er terugbetaling door de werkgever van 0,20 EUR/km voor het fietsvervoer van de woonplaats tot de werkplaats (één en terug).

De terugbetaling gebeurt maandelijks.

HOOFDSTUK XII. *Uitzendarbeid*

Art. 26. De uitzendkracht zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden genieten als het ingeschreven personeel.

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

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

Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 25, § 1er, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de 60 p.c. de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train publiée annuellement par la Société nationale des chemins de fer belges. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres (trajet simple), par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres (trajet simple) par la route, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

A partir du 1^{er} janvier 2012, l'employeur versera l'intervention de 0,20 EUR/km parcouru pour le transport vélo du domicile au lieu de travail (aller et retour).

Le remboursement s'effectue mensuellement.

CHAPITRE XII. *Travail intérimaire*

Art. 26. Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

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

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

Indien de duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid één jaar bereikt of overschrijdt, zal de directie van de onderneming de vakbondsafvaardiging ontmoeten om dit te bespreken.

HOOFDSTUK XIII.
Beperking van de overuren

Art. 27. Verbintenis om alles in het werk te stellen om zo veel mogelijk de niet gerecupereerde overuren verricht op eenzelfde arbeidsplaats te beperken, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Desalniettemin kan de grens van 65 uren voor het toekennen van vervangingsrust opgetrokken worden tot 130 uren door een specifieke procedure die overeenstemt met de inhoud van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, in artikel 16 hiervan en onverminderd de artikelen 25 en 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De toepassingsmodaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsniveau bij interne collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK XIV.
Opeenvolgende overeenkomsten

Art. 28. De werknemer heeft zijn ancienniteit vanaf zijn indiensttreding en bij het sluiten van een tweede overeenkomst zal er geen proefperiode meer zijn.

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

CHAPITRE XIII.
Limitation des heures supplémentaires

Art. 27. Engagement de tout mettre en œuvre pour limiter au maximum les heures supplémentaires non récupérées sur un même poste de travail, en concertation avec la délégation syndicale.

Nonobstant ce fait, la limite de 65 heures pour l'octroi du repos compensatoire peut être portée à 130 heures via une procédure spécifique conforme au contenu de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, en son article 16 et sans préjudice des articles 25 et 26, § 1er, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les modalités d'application sont fixées au niveau des entreprises par convention collective de travail interne.

CHAPITRE XIV.
Contrats successifs

Art. 28. Le travailleur a son ancienneté dès son entrée en service et, à la conclusion du deuxième contrat, il n'y a plus de période d'essai.

8

HOOFDSTUK XV.
Voorkoming van stress door het werk

Art. 29. Vanaf 1 januari 2001 passen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72, gesloten op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999, toe.

CHAPITRE XV.
Prévention du stress au travail

Art. 29. Depuis le 1er janvier 2001, les employeurs appliquent la convention collective de travail n° 72 conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

HOOFDSTUK XVI. *Tijdskrediet*

Art. 30. Het recht op tijdskrediet wordt aan 5 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend.

CHAPITRE XVI. *Crédit-temps*

Art. 30. Le droit au crédit-temps est accordé à 5 p.c. des travailleurs de l'entreprise.

Vanaf 1 januari 2009 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 toegepast, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002, evenals zijn latere wijzigingen.

Dit stelsel van tijdskrediet kan toegepast worden voor ploegenarbeiders mits een ondernemingsakkoord houdende de interne toepassingsmodaliteiten ervan wordt gesloten.

Depuis le 1er janvier 2009, il y a application de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, paru au Moniteur belge du 5 mars 2002, ainsi que ses modifications ultérieures.

HOOFDSTUK XVII. *Algemene bepalingen*

Ce système de crédit-temps peut être accepté pour les travailleurs postés moyennant une convention collective de travail d'entreprise fixant les modalités d'application interne et propre à celle-ci.

CHAPITRE XVII. *Dispositions générales*

Art. 31. Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van hoofdstuk I van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk doen aan de voordeelgerechte bepalingen van de ondernemingsovereenkomsten.

HOOFDSTUK XVIII. *Sociale vrede*

Art. 32. Om geldig en wettelijk nageleefd te worden moet de sociale vrede de inhoud van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités volgen, daarbij rekening houdend met de in het kader van het sociaal overleg vastgelegde paritaire procedure.

HOOFDSTUK XIX. *Maaltijdcheques*

Art. 33. § 1. In de bedrijven die de werknemers maaltijdcheques toekennen :

In de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2009 betreffende de arbeidsvoorraarden (K.B. van 18/11/2009 – B.S. van 27/01/2010), was er 2 keer een verhoging van 0,5 EUR van de nominale waarde ten laste van de werkgever;

Op 1 januari 2012, verhoging met 0,5 EUR van de nominale waarde ten laste van de werkgever.

§ 2. In de bedrijven die geen maaltijdcheques toekennen en in die waar de werkgeverstussenkomst bedraagt het maximum van 5,91 EUR/dag per maaltijdcheque, wordt een equivalente voordeel toegekend zoals voorzien in §1.

Art. 31. Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application du chapitre Ier de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux dispositions plus favorables fixées par les accords d'entreprises.

CHAPITRE XVIII. *Paix sociale*

Art. 32. La paix sociale, pour être respectée valablement et légalement, doit suivre le contenu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte des procédures paritaires établies dans le cadre de la concertation sociale.

CHAPITRE XIX. *Chèques-repas*

Art. 33. § 1er. Dans les entreprises qui octroient des chèques-repas aux travailleurs:

Dans la convention collective de travail du 16 avril 2009 relative aux conditions de travail (A.R. du 18/11/2009 – M.B. du 27/01/2010), il y a eu 2 fois une augmentation de 0,50 EUR de la valeur faciale à charge de l'employeur ;

Au 1er janvier 2012, augmentation de 0,5 EUR de la valeur faciale à charge de l'employeur.

§ 2. Dans les entreprises qui n'octroient pas de chèques-repas et dans celles dont l'intervention patronale a atteint le maximum de 5,91 EUR/jour par chèque repas, il y a octroi d'avantages équivalents à ce qui est prévu au § 1^{er}.

De geschreven bedrijfsakkoorden moeten vóór 1 oktober 2011 worden voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf.

Les accords écrits des entreprises sont à transmettre au président de la Commission paritaire de l'industrie céramique avant le 1er octobre 2011.

HOOFDSTUK XX. *Harmonisering van de bedrijfssectoren*

Art. 34. Er zal een werkgroep worden opgericht.

CHAPITRE XX. *Harmonisation des secteurs d'activités*

Art. 34. Un groupe de travail sera constitué.

HOOFDSTUK XXI. *Carensdag*

Art. 35. Vanaf 1 januari 2012 is er afschaffing van de eerste carensdag per burgerlijkjaar.

CHAPITRE XXI. *Jour de carence*

Art. 35. A partir du 1er janvier 2012, il y a suppression du premier jour de carence par année civile.

HOOFDSTUK XXII. *Ancienniteitsverlof*

Art. 36. Ieder jaar moet de werkgever na 15 jaren dienst een dag ancienniteitsverlof toeekennen of een gelijkaardig voordeel toeekennen (betaling van een loon berekend zoals een feestdag).

CHAPITRE XXII. *Congé d'ancienneté*

Art. 36. Chaque année, l'employeur doit accorder un jour de congé d'ancienneté après 15 ans de service ou accorder un avantage équivalent (paiement d'un jour de salaire calculé comme le salaire d'un jour férié).

De geschreven bedrijfsakkoorden moeten voor 1 oktober 2011 worden voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité voor het ceramiekbedrijf.

Les accords écrits des entreprises sont à transmettre au président de la commission paritaire de l'industrie céramique avant le 1er octobre 2011.

HOOFDSTUK XXIII.

Art. 37. Vanaf 1 januari 2011, wordt er minimum 2 EUR per werkloosheidsdag (5 dagenstelsel) toegekend voor alle soorten deeltijdse werkloosheid.

CHAPITRE XXIII. *Indemnité de sécurité d'existence*

Art. 37. A partir du 1er janvier 2011, il y a attribution de 2 EUR minimum par jour chômé (régime de 5 jours) pour tout type de chômage partiel.

HOOFDSTUK XXIV. *Sectorale vormingsinspanningen*

Art. 38. Conform het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (Belgisch Staatsblad van 5 december 2007) en om het globale opleidingsniveau van de werknemers van alle sectoren bedoeld in artikel 1 te verbeteren, verbinden de werkgevers zich ertoe in 2011 en 2012:

- hetzij de loonmassa die wordt besteed aan middelen voor de opleiding te verhogen met 0,1% per jaar ;
- de deelname van de werknemers aan de opleidingen te verhogen met 5% per jaar.

Elke opleiding, hetzij formeel hetzij informeel, wordt in aanmerking genomen. De ondernemingen zullen ertoe worden aangemoedigd om de opleidingen te plannen, uit te voeren en te registreren.

De sociale partners zullen een discussie voeren over de opportuniteit om de follow-up van de opleidingsinspanningen toe te vertrouwen aan het Fonds voor de Bestaanszekerheid van het ceramiekbedrijf.

HOOFDSTUK XXV. *Geldigheid*

Art. 39. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012.

CHAPITRE XXIV. *Effort de formation sectoriel*

Art. 38. Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 5 décembre 2007), et afin d'améliorer le niveau global de formation des travailleurs de l'ensemble des secteurs visés à l'article 1^{er}, les employeurs s'engagent à augmenter, en 2011 et 2012 :

- soit de 0,1% par an de la masse salariale consacrées à des moyens pour la formation;
- soit de 5% par an la participation des travailleurs aux formations.

Toute action de formation, formelle ou informelle, entre en ligne de compte. Les entreprises seront encouragées à planifier, réaliser et enregistrer les formations.

Les partenaires sociaux entameront une discussion sur l'opportunité de confier au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie céramique le suivi des efforts de formation.

CHAPITRE XXV. *Validité*

Art. 39. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.