

## Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juli 2013*

Loon- en arbeidsvoorwaarden in 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

### 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 bedoelt met "sector faïence" : de ondernemingen van faïence, porselein artikelen, sanitaire artikelen, schuurproducten en ceramisch aardewerk.

Men bedoelt met "sector ceramiek" : de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels;

Men bedoelt met "sector vuurvaste producten" : de ondernemingen voor vuurvaste producten.

### HOOFDSTUK II. *Indeling van de taken*

## Commission paritaire de l'industrie céramique

*Convention collective de travail du 18 juillet 2013*

Conditions de rémunération et de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique, à l'exclusion des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des tuileries

### 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 entreprises de faïence, de porcelaine, d'articles sanitaires, d'abrasifs et de poteries céramiques.

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

On entend par "secteur réfractaires" : 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 lichamelijk werk.

##### Categorie 2 :

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

##### Categorie 3 :

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

##### Categorie 4 :

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

##### Categorie 5 :

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

##### Catégorie 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 eindexamen van technische beroepsopleiding A4, A3, B2 of heeft een beroepsbekwaamheid verworven die met deze opleiding overeenkomt.

##### 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.

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.

##### 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.

Art. 3. Op 1 april 2013 worden de minimumuurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 120,20 spil van de stabilisatieschijf 117,84 tot 122,60 :

Voor de werknemers van de sector vuurvaste producten (1)

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

A. Fabricage en verschillende diensten :

	EUR (1)	EUR (2)
Categorie/Catégorie 1 :	9,9977	10,0548
Categorie/Catégorie 2 :	10,0981	10,1551
Categorie/Catégorie 3 :	10,3223	10,2404
Categorie/Catégorie 4 :	10,6119	10,9554
Categorie/Catégorie 5 :	11,9004	11,2517

B. Onderhoud :

Categorie/Catégorie 1 :	10,7564	11,4317
Categorie/Catégorie 2 :	11,1902	12,0688
Categorie/Catégorie 3 :	11,4774	12,7064

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. 3. Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont fixés comme suit, au 1er avril 2013, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 120,20 pivot de la tranche de stabilisation 117,84 à 122,60 :

Pour les travailleurs du secteur réfractaires (1)

Pour les travailleurs des secteurs faïence et céramique (2)

A. Fabrication et services divers :

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

c) Vanaf 1 januari 2014, zal er een harmonisering van de lonen in het punt "A. Fabricage en verschillende diensten" gebeuren door gelijkschakeling van de minimumuurlonen van de categorieën 1 en 2 van de sector "vuurvaste producten" (1) tot de minimumuurlonen van overeenkomstige categorieën van de sectoren "faïence en keramiek" (2) en door gelijkschakeling van de minimumuurloon van de categorie 3 van de sectoren "faïence en keramiek" (2) tot de minimumuurloon van de overeenkomstige categorie van de sector "vuurvaste producten" (1).

d) Vanaf 1 januari 2014, zal er een verhoging van 0,10 EUR van de minimumuurloon voor de categorieën 4 en 5 van punt A Fabricage en verschillende diensten gebeuren.

#### HOOFDSTUK IV.

*Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen*

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

c) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, il y aura une harmonisation salariale au point « A. Fabrication et services divers » par alignement des salaires horaires minima des catégories 1 et 2 du secteur « réfractaire » (1) sur les salaires horaires minima des catégories correspondantes des secteurs « faïence et céramique » (2) et par alignement du salaire minimum de la catégorie 3 des secteurs « faïence et céramique » (2) sur le salaire horaire minimum de la catégorie correspondante du secteur « réfractaire » (1)

d) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, il y aura une augmentation de 0,10 EUR du salaire le plus bas pour les catégories 4 et 5 du point A fabrication et services divers.

#### CHAPITRE IV.

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

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 consumptieprijzen, 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 april 2013 overeen met het referentie-indexcijfer 120,20, spil van de stabilisatieschijf 117,84 tot 122,60.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijf van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 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 consumptieprijzen 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. 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 1<sup>er</sup> avril 2013 à l'indice de référence 120,20, pivot de la tranche de stabilisation 117,84 à 122,60.

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.

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. De loonaanpassingen worden van kracht de eerste dag van de maand die volgt op deze waarvan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen 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 april 2013 :

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
117,84	120,20	122,60
120,20	122,60	125,05
122,60	125,05	127,55
125,05	127,55	130,10
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

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

Hetzelfde geldt voor de uurlonen die de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

#### HOOFDSTUK V.

*Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

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 1er avril 2013 :

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 santé 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.

#### CHAPITRE V.

*Primes pour travail en équipes successives*

Art. 15. 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.

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

De bepaling "opeenvolgende" houdt niet in dat het gaat om ploegen met beurtrol.

#### HOOFDSTUK.VI.

##### *Eindejaarspremie - faïence en keramiek*

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 die de betaling voorafgaat en in functie van hun anciënniteit :

voor een anciënniteit van minder dan één jaar bedraagt de eindejaarspremie 85 x het uurloon vermenigvuldigd met het aantal maanden prestatieactiviteit en gedeeld door het aantal prestatie maanden (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;  
vijf jaar en meer : 130 maal hun uurloon.

Art. 15. 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.

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 céramique*

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 qui précède le paiement de cette prime, en fonction de leur ancienneté :

pour une ancienneté de moins d'un an, la prime de fin d'année représente 85 x le salaire horaire multiplié par le nombre de mois d'activité de prestation et divisé par le nombre de mois de prestations (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;  
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.

De toekenningsvoorwaarden, de referteperiode en de betalingsdatum worden bepaald op ondernemingsniveau, in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers. Bij ontstentenis van een akkoord zal de betaling ten laatste op 15 december gebeuren.

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

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

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector keramiek :

- voor de jaren 2013 en 2014 wordt een jaarlijkse eindejaarspremie van 795,91 EUR toegekend aan de meerderjarige werknemers die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van tenminste twaalf maanden rechtvaardigen;

- deze bedragen worden verhoogd met 19,93 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, vanaf het tweede jaar anciënniteit, met een maximum van twaalf jaren anciënniteit;

- 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.

Les conditions d'octroi, la période de référence et la date de paiement sont fixées, au niveau de l'entreprise, en accord avec les représentants des travailleurs. A défaut d'accord, le paiement surviendra au plus tard le 15 décembre.

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.

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

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

- il est octroyé pour les années 2013 et 2014 une prime de fin d'année d'un montant de 795,91 EUR aux travailleurs majeurs qui justifient d'une présence effective d'au moins douze mois dans l'entreprise;

- ces montants sont majorés de 19,93 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de la deuxième année, avec un maximum de douze années d'ancienneté;

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

- de toepassingsmodaliteiten, met inbegrip van de toekenning pro rata temporis, worden vastgesteld door de onderneming, in overleg met de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. Bij ontstentenis van een akkoord zal de betaling ten laatste op 15 december gebeuren.

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

Voor de werknemers van de ondernemingen van de sector faiënce en de sector ceramiek, word het totaal 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. Een eindejaarspremie wordt aan de werknemers toegekend.

Het bedrag van deze eindejaarspremie is vastgelegd op 300 Eur in 2013 en op 400 Eur in 2014 voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming.

Deze bedragen worden verhoogd met 19,93 Eur per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van twaalf jaren anciënniteit.

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

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

- les modalités d'application, y compris l'octroi pro rata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs. A défaut d'accord, le paiement surviendra au plus tard le 15 décembre.

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

Pour les travailleurs des entreprises du secteur faiënce et du secteur céramique, le montant total 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. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Le montant de cette prime est fixé à 300 Eur en 2013 et à 400 Eur en 2014 pour les travailleurs étant inscrits au registre du personnel de l'entreprise.

Ces montants sont majorés de 19,93 Eur par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de douze années d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

Art. 19. Voor de werknemers van de ondernemingen voor vuurvaste producten, wordt het bedrag van die premie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loon-indexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden om de harmonisatie van de eindejaarspremie te bestuderen (faïence, ceramiek, vuurvaste producten), betreffende de modaliteiten en de toekenningsvoorwaarden.

#### HOOFDSTUK VIII. *Vakbondspremie*

Art. 20. De werkgever stort op rekeningnummer 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werklieden van het ceramiekbedrijf" een som van 135 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer en dit vanaf het refertejaar jaar 2011.

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

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.

Art. 19. 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 collective de travail).

Un groupe de travail paritaire sera constitué pour étudier le volet harmonisation de la prime de fin d'années (faïence, céramique, produits réfractaires), concernant les modalités et conditions d'octroi.

#### CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 20. 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 Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel van de ondernemingen van de ceramieknijverheid, hebben nageleefd.

Art. 21. a) De betaling van de vakbondspremie gebeurt uiterlijk op 28 februari van het jaar dat volgt op het refertejaar.

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 begunstigden.

#### HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur*

Art. 22. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren.

#### HOOFDSTUK X. *Tewerkstelling*

Art. 23. 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.

#### HOOFDSTUK XI. *Terugbetaling van de vervoerskosten*

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. 21. 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 du travail*

Art. 22. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures en moyenne.

#### CHAPITRE X. *Emploi*

Art. 23. 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.

#### CHAPITRE XI. *Remboursement des frais de transport*

Art. 24. 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.

De tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer wordt op 80 pct. gebracht vanaf 1 augustus 2013 (desgevallend via derdebetalersregeling).

De werknemers die op 5 kilometer en meer van de werkplaats wonen en die gebruik maken van privé-vervoer anders dan de fiets 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 (enkele afstand), wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg (enkele afstand), berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Vanaf 1 augustus 2013, is er terugbetaling door de werkgever van 0,22 EUR/km voor het fietsvervoer van de woonplaats tot de werkplaats (heen en terug).

De terugbetaling gebeurt maandelijks.

## HOOFDSTUK XII. *Uitzendarbeid*

Art. 25. De uitzendkracht zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden genieten als het ingeschreven personeel.

Art. 24. 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.

L'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun est portée à 80 p.c. à partir du 1er août 2013 (le cas échéant via convention de tiers-payant).

Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport privés autres que le vélo 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 1er août 2013, l'employeur versera l'intervention de 0,22 EUR/km parcouru pour le transport en vélo du domicile au lieu de travail (aller et retour).

Le remboursement s'effectue mensuellement.

## CHAPITRE XII. *Travail intérimaire*

Art. 25. Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

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.

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. 26. 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. 27. De werknemer heeft zijn anciënniteit vanaf zijn indiensttreding en bij het sluiten van een tweede overeenkomst zal er geen proefperiode meer zijn.

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

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

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

### CHAPITRE XIII.

#### *Limitation des heures supplémentaires*

Art. 26. 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. 27. 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.

## HOOFDSTUK XV.

*Voorkoming van stress door het werk*

Art. 28. 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. 28. 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 arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

HOOFDSTUK XVI. *Algemene bepalingen*

Art. 29. 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 voordeligere bepalingen van de ondernemingsovereenkomsten.

CHAPITRE XVI. *Dispositions générales*

Art. 29. 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.

HOOFDSTUK XVII. *Sociale vrede*

Art. 30. 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.

CHAPITRE XVII. *Paix sociale*

Art. 30. 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.

HOOFDSTUK XVIII. *Maaltijdcheques*CHAPITRE XVIII. *Chèques-repas*



Art. 31. De werknemers hebben recht op maaltijdcheques met een werkgeversaandeel van minimaal 1,50 Eur.

In de bedrijven die geen maaltijdcheques toekennen alsook die waar de werkgeverstussenkomst op 1/1/2012 reeds het maximum van 5,91 Eur/dag per maaltijdcheque bedraagt, wordt een equivalent voordeel ten bedrage van 1,50 Eur/dag via een ondernemingsakkoord toegerekend.

De af te sluiten bedrijfsakkoorden moeten door de werkgever worden voorgeled aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbedrijf.

#### HOOFDSTUK XIX.

##### *Harmonisering van de bedrijfssectoren*

Art. 32. Er zal een werkgroep worden opgericht.

#### HOOFDSTUK XX. *Ancienniteitsverlof*

Art. 33. Ieder jaar moet de werkgever na 15 jaren dienst een dag anciënniteitsverlof toekennen of een gelijkaardig voordeel toekennen (betaling van een loon berekend zoals een feestdag).

De af te sluiten bedrijfsakkoorden moeten door de werkgever worden voorgeled aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbedrijf.

Art. 31. Les travailleurs ont droit à un titre – repas dont la contribution patronale est de 1,50 Eur minimum.

Dans les entreprises qui n'octroient pas de chèques-repas et dans celles dont l'intervention patronale a atteint au 1/1/2012 le maximum de 5,91 Eur/jour par chèque-repas, un avantage équivalent de 1,50Eur/jour est octroyé via accord d'entreprise.

Ces accords à conclure dans les entreprises doivent être communiqués au président de la Commission paritaire de l'industrie céramique par l'employeur.

#### CHAPITRE XIX.

##### *Harmonisation des secteurs d'activités*

Art. 32. Un groupe de travail sera constitué.

#### CHAPITRE XX. *Congé d'ancienneté*

Art. 33. 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).

Ces accords à conclure dans les entreprises doivent être communiqués au président de la Commission paritaire de l'industrie céramique par l'employeur.

HOOFDSTUK XXI. *Bestaanszekerheidsuitkering*

Art. 34. Vanaf 1 januari 2011, wordt er minimum 2 EUR per werkloosheidsdag (5 dagenstelsel) toegekend voor alle soorten deeltijdse werkloosheid.

HOOFDSTUK XXII. *Geldigheid*

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.

CHAPITRE XXI.  
*Indemnité de sécurité d'existence*

Art. 34. 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.

CHAPITRE XXII. *Validité*

Art. 35. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.