

## Commission Paritaire de l'Industrie Céramique (113)

Convention collective de travail du 02/07/2019 relative à l'instauration, pour 2019 et 2020, d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans (système 33/20 - métier lourd)

### ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique (113), à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries (113.04). Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

### ARTICLE 2

La présente CCT est conclue en exécution de l'AR du 03.05.2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB 08.06.2007), comme modifié par les AR du 28.12.2011, 20.09.2012, 30.12.2014 et 30.01.2017.

La présente CCT est conclue en exécution des CCT suivantes conclues au Conseil National du Travail (CNT).

- n° 130 du 23 avril 2019 fixant pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;
- n° 131 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un RCC peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

### ARTICLE 3

Conformément aux dispositions de l'article 3, §1 de l'A.R. du 03.05.2007 et sous réserve d'éventuelles adaptations apportées à la présente réglementation, il est octroyé un droit au complément d'entreprise pour le régime de chômage conventionnel (RCC), aux travailleurs licenciés (sauf en cas de motif grave) qui répondent cumulativement aux conditions suivantes:

- Avoir droit aux allocations de chômage légales;
- Les travailleurs licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019 doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard le 31 décembre 2019.
- Les travailleurs licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020 doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard le 31 décembre 2020.
  
- Au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir prouver une carrière professionnelle de 33 ans en qualité de salarié;
- Au moment de la fin du contrat de travail,
  - Soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du

travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (minimum 75 nuits par an).

- soit, ils ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
  - 1° pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
  - 2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Suivant l'AR du 03/05/2007 (MB 08/06/2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives;
- le travail en services interrompus (dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures);
- le travail de nuit dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 .

#### ARTICLE 4

La rémunération nette de référence est calculée sur la base des prestations à temps plein que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

#### ARTICLE 5

Pour les points qui ne sont ni réglés par les articles 2 et 3, ni par les CCT 130-131 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul du complément d'entreprise est calculée sur la base de 100 p.c. du salaire brut.

#### ARTICLE 6

Le complément d'entreprise constitue en tout état de cause une intervention maximale de la part de l'entreprise; le montant de cette indemnité est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage. En outre, le montant de ce complément est révisé, chaque année, au 1er janvier, par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution générale des rémunérations.

Toute autre intervention allouée en vertu de ces dispositions réglementaires, légales ou conventionnelles actuelles ou futures aux travailleurs bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise viendrait en déduction de l'intervention patronale.

Le bénéfice du complément d'entreprise versé par l'entreprise est subordonné à l'obtention et à la perception des allocations légales de chômage. Le versement de l'indemnité complémentaire prend fin en cas de décès des bénéficiaires.

Les modalités du règlement mensuel du complément d'entreprise seront déterminées par la direction de l'entreprise en accord avec la délégation syndicale et les intéressés.

Le travailleur en chômage avec complément d'entreprise a l'obligation de tenir la société informée de toute modification pouvant affecter son statut de chômeur avec complément d'entreprise. Il doit notamment :

□ fournir trimestriellement la preuve qu'il bénéficie d'allocations de chômage; □  
avertir la société de la reprise d'une activité professionnelle.

#### ARTICLE 7

Le travailleur qui bénéficie d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

#### ARTICLE 8

La présente convention collective de travail est conclue au niveau national, entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

## PARITAIR COMITÉ VOOR HET CERAMIEKBEDRIJF (113)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 02/07/2019 betreffende de invoering, voor 2019 en 2020, van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar (stelsel 33/20/zwaar beroep)

### ARTIKEL 1 : TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het keramiekbedrijf ressorteren (113), met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen (113.04).

Met "werknemers" worden de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.

### ARTIKEL 2

De huidige CAO wordt gesloten ter uitvoering van het KB van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS van 08.06.2007), zoals gewijzigd door de KB's van 28.12.2011, 20.09.2012, 30.12.2014 en 30.01.2017.

De huidige cao wordt gesloten ter uitvoering van de volgende CAO's gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

- nr. 130 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.
- nr. 131 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

### ARTIKEL 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3,§1 van het KB van 03.05.2007 en onder voorbehoud van eventuele aanpassingen aangebracht aan deze reglementering, wordt een recht op bedrijfstoelage voor het conventioneel stelsel van werkloosheid (SWT) toegekend, voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) en die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkering
- De werknemers ontslagen in 2019 moeten de leeftijd van 59 jaar bereiken uiterlijk op 31 december 2019 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- De werknemers ontslagen in 2020 moeten de leeftijd van 59 jaar bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 33 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen
- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
  - Ofwel minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties (minstens 75 nachten per jaar)

- Ofwel hebben gewerkt in een zwaar beroep:
  - Hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - Hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT (BS 8 juni 2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- Het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid)
- Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren)
- Nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr.46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties.

#### ARTIKEL 4

Het nettoreferteloan wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet

#### ARTIKEL 5

Voor de punten die niet werden geregeld in artikelen 2 en 3, en ook niet door de cao's nrs 130-131, onder andere voor de berekeningsvoorwaarden, de procedure, de betalingsmodaliteiten van de aanvullende ontslagvergoeding, zijn de bepalingen van de CAO nr. 17 van de NAR van toepassing. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelage wordt berekend op 100 pct van het brutoloon.

#### ARTIKEL 6

De bedrijfstoelage boven de werkloosheidsuitkeringen bedraagt in ieder geval de maximale bedrijfstoelage; het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten inzake de werkloosheidsuitkeringen. Bovendien wordt het bedrag van de toeslag jaarlijks door de Nationale Arbeidsraad herzien, op 1 januari, naargelang de algemene loonevolutie.

Elke andere tussenkomst toegekend aan de werknemers die genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op grond van reglementaire, wettelijke of conventionele maatregelen, huidige of toekomstige, zal in vermindering komen van de werkgeverstoelage.

Het recht op bedrijfstoelage ten laste van het bedrijf is gebonden aan de voorwaarde dat zij recht hebben en genieten van werkloosheidsuitkeringen. De uitbetaling van de aanvullende vergoeding eindigt bij het overlijden van de rechthebbenden.

De modaliteiten van de maandelijkse uitbetaling van de aanvullende vergoeding van de werkloosheid met bedrijfstoelage zijn bepaald door de directie, in overleg met de betrokkene en de vakbondsafvaardiging.

De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoelage is verplicht zijn bedrijf op de hoogte te houden van alle veranderingen inzake zijn statuut van werkloze met bedrijfstoelage. Hij moet in het bijzonder : □

driemaandelijks het bewijs leveren dat hij werkloosheidsuitkeringen geniet; □ de maatschappij op de hoogte stellen van de herneming van beroepsbezigheid.

#### ARTIKEL 7

De werknemer die geniet van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal vervangen worden volgens de wettelijke bepalingen.

#### ARTIKEL 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op nationaal niveau, en treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.