

PARITAIR COMITÉ VOOR HET CERAMIEKBEDRIJF (PC 113)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14/10/2020 betreffende de invoering, van 01/01/2021 tot 30/06/2021, van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 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 (PC 113), met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen (PC 113.04).

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

ARTIKEL 2

De huidige CAO wordt gesloten ter uitvoering van het KB van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (BS van 08.06.2007), zoals gewijzigd door de KB's van 28.12.2011, 20.09.2012, 30.12.2014, 30.01.2017, 08.10.2017 en 13.12.2017.

De huidige CAO wordt gesloten ter uitvoering van de volgende CAO's gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR):

- nr. 138 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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. 139 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor de periode 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag voor het conventioneel stelsel van werkloosheid (SWT) toegekend, voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende redenen) en die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen;
- ontslagen worden, tenzij om dringende redenen, tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021;
- de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2021;
- uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 33 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen;
- op het ogenblik van het einde 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 het kader van een zwaar beroep:
 - 1° 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;
 - 2° 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.

In toepassing van artikel 3, §1, 5^{de} lid van het KB van 03/05/2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS 8 juni 2007) en artikel 2, §2, b) van de voormelde CAO nr. 138, wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren. Onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

ARTIKEL 4

Het nettoereferloon 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 worden geregeld in artikelen 2 en 3, en ook niet door de CAO's nr. 138 en 139, onder andere voor de berekeningsvoorwaarden, de procedure, de betalingsmodaliteiten van de bedrijfstoelage, zijn de bepalingen van de CAO nr. 17 gesloten binnen de NAR van toepassing.

ARTIKEL 6

De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelage wordt berekend op 100 pct. van het brutoloon.

ARTIKEL 7

De bedrijfstoelage vormt in ieder geval een maximale tussenkomst van de onderneming; het bedrag van deze 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 werkgeverstussenkomst.

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

De modaliteiten van de maandelijkse uitbetaling van de bedrijfstoelage zullen worden bepaald door de directie, in overleg met de vakbondsafvaardiging en de betrokkenen.

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 onderneming op de hoogte stellen van de hervatting van beroepsbezigheid.

ARTIKEL 8

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

ARTIKEL 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op sectoraal niveau, treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019, gesloten in het paritair comité voor het ceramiekbedrijf, betreffende de invoering, tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021, van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar (stelsel 33/20/zwaar beroep), nr. 155170/CO/113.

Commission Paritaire de l'Industrie Céramique (CP 113)

Convention collective de travail du 14/10/2020 relative à l'instauration, du 01/01/2021 au 30/06/2021, d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 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 (CP 113), à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries (CP 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 fixant 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, 30.01.2017, 08.10.2017 et 13.12.2017.

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

- n° 138 du 23 avril 2019 fixant pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, 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° 139 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel, pour la période 2021-2022, 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;
- Etre licenciés, sauf pour motif grave, entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021;
- Avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2021;
- Au plus tard 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 1er 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.

En application de l'article 3, §1^{er}, alinéa 5 de l'AR du 03/05/2007 (MB 08/06/2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et de l'article 2, §2, b) de la CCT n° 138 précitée, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- 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. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- le travail de nuit dans un régime tel que visé dans l'article 1^{er} 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 138 et 139 conclues au sein du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement du complément d'entreprise, les dispositions de la CCT n° 17 conclue au sein du CNT sont d'application.

ARTICLE 6

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 7

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 1^{er} 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 l'entreprise de la reprise d'une activité professionnelle.

ARTICLE 8

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

ARTICLE 9

La présente convention collective de travail est conclue au niveau sectoriel, entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention collective de travail du 2 juillet 2019, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie céramique, relative à l'instauration, du 01/01/2021 au 30/06/2021, d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans (système 33/20/métier lourd), n° 155170/CO/113.