



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie céramique

**CCT n° 175923/CO/113
du 20/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 23, 7^{ème} alinéa doit être corrigé comme suit : "De sociale partners, op sectoraal niveau, bevelen de ondernemingen aan om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur te promoten, ten nadele van ~~contracten van bepaalde duur~~ **precaire contracten** (arbeidsovereenkomsten **voor** bepaalde duur, interim,...)."

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het ceramiëkbedrijf

**CAO nr. 175923/CO/113
van 20/12/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 23, 7^{de} lid moet als volgt verbeterd worden : "De sociale partners, op sectoraal niveau, bevelen de ondernemingen aan om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur te promoten, ten nadele van ~~contracten van bepaalde duur~~ **precaire contracten** (arbeidsovereenkomsten **voor** bepaalde duur, interim,...)."

Beslissing van

16-05-2023

Paritair Comité voor het ceramiëkbedrijf (PC 113)

Commission paritaire de l'industrie céramique (CP 113)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

Loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiëkbedrijf (PC 113)

Conditions de rémunération et de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique (CP 113)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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 ceramiëkbedrijf (PC 113), met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen (PSC 113.04).

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 (CP 113), à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries (SCP 113.04).

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

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

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

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

Men bedoelt met "sector ceramiëk" : de ondernemingen voor ceramiëkbekleding en vloertegels.

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

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

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

HOOFDSTUK II. Indeling van de taken

Art. 2. De taken van de in het artikel 1 bedoelde werknemers worden gerangschikt in vijf categorieën voor het personeel tewerkgesteld in de fabriecage 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 :

- a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamelijk werk of

CHAPITRE II. Classification des tâches

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) formation supérieure à six mois - travail physique lourd ou

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.

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.

HOOFDSTUK III. MinimumlonenCHAPITRE III. Salaires minima**Art. 3.**

Op 1 november 2021 worden de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers verhoogd met 0,12 EUR.

Op 1 november 2021 worden bijgevolg de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen spilindexcijfer 112,08 van de stabilisatieschijf 112,08 tot 114,32:

A. Fabricage en verschillende diensten :

01/11/2021	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	11,6916
Categorie/Catégorie 2 :	11,8023
Categorie/Catégorie 3 :	11,9868
Categorie/Catégorie 4 :	12,7964
Categorie/Catégorie 5 :	13,1234

B. Onderhoud :

01/11/2021	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	13,2117
Categorie/Catégorie 2 :	13,9152
Categorie/Catégorie 3 :	14,619

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 worden, vormen 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.

Art. 3.

Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont augmentés de 0,12 EUR au 1er novembre 2021.

Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 112,08 pivot de la tranche de stabilisation 112,08 à 114,32. sont donc fixés comme suit au 1^{er} novembre 2021 :

A. Fabrication et services divers :

01/11/2021	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	11,6916
Categorie/Catégorie 2 :	11,8023
Categorie/Catégorie 3 :	11,9868
Categorie/Catégorie 4 :	12,7964
Categorie/Catégorie 5 :	13,1234

B. Entretien :

01/11/2021	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	13,2117
Categorie/Catégorie 2 :	13,9152
Categorie/Catégorie 3 :	14,619

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 tarifiering van het loon per stuk zo opgesteld om, voor een normale activiteit, een minimale toeslag te ontvangen van 10 pct. van de minimum uurlonen van de categorie.

c) Op 1 november 2021 wordt een verhoging van 0,4% van de loonmassa op de baremieke en reële lonen doorgevoerd, hetgeen ten minste overeenstemt met een verhoging van 0,12 EUR per uur. Bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord gesloten en neergelegd ten laatste op 31 december 2021, hierbij rekening houdend met enige administratieve termijnen van verwerking, ter griffie van het paritaire comité, worden vanaf 1 november 2021 de minimum- als de werkelijke uurlonen verhoogd met 0,4% van de loonmassa, hetgeen ten minste overeenstemt met een minimum verhoging van 0,12 EUR per uur.

HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 5. De bij de artikelen 3 en 4 vastgestelde minimum uurlonen en hetzelfde geldt voor de uurlonen die het minimum uurloon 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 november 2021 overeen met het referentie-indexcijfer 112,08 spil van de stabilisatieschijf 109,88 tot 114,32.

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.

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) Une augmentation des salaires barémiques et réels de 0,4% de la masse salariale et d'au minimum 0,12 EUR par heure au 1er novembre 2021 est octroyée. Les entreprises qui ne disposeraient pas d'un accord d'entreprise déposé au greffe de la commission paritaire pour le 31 décembre 2021, tout en prenant en compte les délais administratifs de mise en place, appliqueront purement et simplement l'augmentation de des salaires barémiques et réels de 0,4% de la masse salariale et d'au minimum 0,12 EUR par heure au 1er novembre 2021.

CHAPITRE IV.

Liaison des salaires à l'indice santé lissé 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 novembre 2021 à l'indice de référence 112,08 pivot de la tranche de stabilisation 109,88 à 114,32.

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.

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 7.

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

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 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 sinds 1 juli 2016 :

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 7.

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 depuis le 1er juillet 2016 :

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-		
103,54	105,62	107,73
105,62	107,73	109,88
107,73	109,88	112,08
109,88	112,08	114,32
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 indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen die de minimum uurlonen werkelijk overschrijden.

HOOFDSTUK V.

Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen

Art. 14a. Vanaf 1 maart 2008 zijn de ploegenpremië 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.

Art. 14b. Op 1 november 2021 zullen de ploegenpremië uitgedrukt in vaste bedragen verhoogd worden met 0,4%.

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 ceramiek

Art. 15. a) Voor de werknemers van de onderneming die behoren tot de sector faïence :

- er wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend;

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.

CHAPITRE V.

Primes pour travail en équipes successives

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

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

Art. 14b. Les primes d'équipe exprimées en montants fixes seront augmentées de 0,4% au 1er novembre 2021.

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;

- Vanaf het jaar 2015 wordt het bedrag van deze eindejaarspremie 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 gepresteerde arbeid 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.

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

De toekenningsvoorwaarden, de referentieperiode 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 ceramiek :

- à partir de l'année 2015, 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 prestés 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.

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 :

- Vanaf het jaar 2015 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. Dit bedrag wordt verhoogd met 895,91 EUR vanaf het jaar 2021;
 - 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;
 - 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.
- il est octroyé à partir de l'année 2015 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. Ce montant est porté à 895,91 EUR à partir de l'année 2021;
 - 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;
 - 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.

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

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

HOOFDSTUK VII.

Eindejaarspremie - vuurvaste producten

Art. 16. Een eindejaarspremie wordt aan de werknemers toegekend.

CHAPITRE VII.

Prime de fin d'année - réfractaires

Art. 16. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Voor het jaar 2017 werd het bedrag van deze eindejaarspremie vastgelegd op 450 EUR voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming. Voor het jaar 2018 werd het bedrag van deze premie vastgelegd op 500 EUR. Vanaf het jaar 2021 wordt het bedrag van deze eindejaarspremie vastgesteld op 600 EUR.

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.

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;

Pour l'année 2017, le montant de cette prime de fin d'année est fixé à 450 EUR pour les travailleurs étant inscrits au registre du personnel de l'entreprise et pour l'année 2018, le montant de cette prime est fixé à 500 EUR. A partir de l'année 2021, le montant de cette prime est fixé à 600 EUR.

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 1^{er} décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.

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) 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.

Art. 19. Voor de werknemers van de onderneming voor vuurvaste producten, is het bedrag van die premie gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK VIII. Arbeidsduur

Art. 20. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren.

HOOFDSTUK IX. Tewerkstelling

Art. 21. 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 X. Terugbetaling van de vervoerskosten

Art. 22. 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. 19/9, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 (gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019).

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

CHAPITRE VIII. Durée du travail

Art. 20. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures en moyenne.

CHAPITRE IX. Emploi

Art. 21. 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 X. Remboursement des frais de transport

Art. 22. 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° 19/9, conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail (modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019).

Vanaf 1 januari 2019 wordt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer vanaf de 1^{ste} km (en voor wat betreft het openbaar vervoer met de trein, ongeacht de afgelegde afstand) op 90 pct. gebracht (desgevallend via derdebetalersregeling).

Vanaf 1 juli 2020 is de tussenkomst van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer zoals vermeld in het vorige lid van toepassing, ongeacht de afgelegde afstand.

De werknemers die gebruik maken van privévervoer anders dan de fiets, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, vanaf de 1^{ste} km, ten bedrage van 80 pct. tot 31 oktober 2021 en ten bedrage van 85 pct. vanaf 1 november 2021, 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 rit), wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg (enkele rit), berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Voor de werknemers die zich met de fiets van en/of naar het werk verplaatsen, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,24 EUR per gereden kilometer (heen en/of terug). Deze tussenkomst van 0,24 EUR per gereden kilometer geldt enkel voor de werkdagen waarop effectieve verplaatsingen met de fiets van en/of naar het werk plaatsvinden.

Pro memorie :

- Sinds 1 augustus 2013, was er terugbetaling door de werkgever van 0,22 EUR/km voor het fietsvervoer van de woonplaats tot de werkplaats (heen en terug).
- Sinds 1 juli 2017 steeg deze terugbetaling naar 0,23 EUR.

Vanaf 1 januari 2019 steeg deze terugbetaling naar 0,24 EUR.

Au 1^{er} janvier 2019, l'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun est portée à 90% dès le 1^{er} kilomètre (et concernant les transports en commun public par chemin de fer, quelle que soit la distance parcourue) (le cas échéant via convention de tiers payant).

A partir du 1^{er} juillet 2020, l'intervention patronale dans les frais d'abonnement de tous les transports en commun telles que mentionnées à l'alinéa qui précède sera applicable quelle que soit la distance parcourue.

Les travailleurs 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 80 p.c. jusqu'au 31 octobre 2021, et de 85 p.c. à partir du 1^{er} novembre 2021, à partir du 1^{er} km, 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.

Les travailleurs qui se rendent à leur travail et/ou en reviennent en vélo reçoivent 0,24 EUR par kilomètre roulé (aller et/ou retour). Cette intervention de 0,24 EUR par kilomètre parcouru ne s'applique qu'aux jours de travail pour lesquels les déplacements vers et/ou depuis le travail, sont effectivement réalisés à vélo.

Pour mémoire :

- Depuis le 1^{er} août 2013 : l'employeur verse l'intervention de 0,22 EUR/km parcouru pour le transport en vélo du domicile au lieu de travail (aller et retour).
- Depuis le 1^{er} juillet 2017, cette intervention est passée à 0,23 EUR.

A partir du 1^{er} janvier 2019, cette intervention est passée à 0,24 EUR.

De terugbetaling gebeurt maandelijks.

Le remboursement s'effectue mensuellement.

HOOFDSTUK XI. Uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

CHAPITRE XI. Travail intérimaire et contrats à durée déterminée

Art. 23. De uitzendkracht zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden genieten als het ingeschreven personeel.

Art. 23. 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.

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

De werkgever zal systematisch informatie doorgeven aan de overlegorganen (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of syndicale delegatie) voor wat het inschakelen van interimarbeid betreft (motief, duur, aantal).

Une information sera communiquée de manière systématique par l'employeur aux organes de concertation (conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale) en ce qui concerne le recours au travail intérimaire (motif, durée, nombre).

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

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.

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.

De duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid zal niet langer zijn dan 24 maanden en de onderneming verbindt zich er toe om op het einde van de periode bij voorrang een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde duur aan te bieden, aan de betrokken uitzendkrachten.

La durée des contrats d'intérim n'excèdera pas 24 mois et l'entreprise s'engage à proposer, à l'issue de la période, en priorité, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail à durée indéterminée, aux travailleurs intérimaires concernés.

De sociale partners, op sectoraal niveau, bevelen de ondernemingen aan om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur te promoten, ten nadele van contracten van bepaalde duur* (arbeidsovereenkomsten bepaalde duur, interim,...).

* precare contracten

Een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid binnen dezelfde onderneming geeft de betrokken werknemers recht op de voordelen die voortvloeien uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming. Met uitzondering van de voordelen waarvoor een ondernemingsovereenkomst nodig is (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.).

Bij de aanwerving van een uitzendkracht door de onderneming, wordt de anciënniteit als uitzendkracht meegeteld binnen de onderneming voor alle bestaande voordelen. Dit geldt alleen voor aanwervingen vanaf 1 november 2021.

HOOFDSTUK XII.

Beperking van de overuren

Art. 24. 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.

Les partenaires sociaux, au niveau sectoriel, recommandent aux entreprises de favoriser le recours au contrat de travail à durée indéterminée au détriment des contrats précaires (CDD, interim, ...).

Une succession de contrats de travail à durée déterminée et/ou de contrats d'intérim au sein d'une même entreprise donne aux travailleurs concernés droit aux avantages émanant d'une ancienneté cumulée dans l'entreprise. Excepté, les avantages nécessitant un contrat d'entreprise (assurance groupe, assurance hospitalisation,...).

Lors de l'embauche d'un travailleur intérimaire par l'entreprise, l'ancienneté intérimaire sera comptabilisée au niveau de l'entreprise pour tous les avantages existants. Cela vaut uniquement pour toute embauche à partir du 1^{er} novembre 2021.

CHAPITRE XII.

Limitation des heures supplémentaires

Art. 24. 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, § 1^{er}, 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.

HOOFDSTUK XIII.
Opeenvolgende overeenkomsten

Art. 25. In geval van opeenvolgende arbeids-overeenkomsten bij dezelfde werkgever, loopt de opgebouwde anciënniteit van de werknemer vanaf de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever verder door.

HOOFDSTUK XIV.
Voorkoming van stress door het werk

Art. 26. 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.

HOOFDSTUK XV. Algemene bepalingen

Art. 27. 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.

HOOFDSTUK XVI. Sociale vrede

Art. 28. 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 XIII.
Contrats successifs

Art. 25. En cas de contrats de travail successifs chez le même employeur, l'ancienneté acquise par le travailleur dès le premier contrat de travail chez l'employeur, continue à courir.

CHAPITRE XIV.
Prévention du stress au travail

Art. 26. 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.

CHAPITRE XV. Dispositions générales

Art. 27. 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 XVI. Paix sociale

Art. 28. 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 XVII. Maaltijdcheques

Art. 29. 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 januari 2016 reeds het maximum van 6,91 EUR/dag per maaltijdcheque bedroeg, wordt een equivalent voordeel ten bedrage van 1,50 EUR/dag via een ondernemingsakkoord toegekend.

Op 1 januari 2016 werd het werkgeversaandeel op de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 EUR. De werkgevers die geen maaltijdcheques toekennen konden een gelijkwaardig voordeel toekennen via ondernemingsakkoord te sluiten op 31/12/2015 uiterlijk.

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

HOOFDSTUK XVIII.

Harmonisering statuten arbeiders – bedienden

Art. 30. Een paritair werkgroep zal opgericht worden om op sectorniveau de verschillen tussen de statuten arbeiders en bedienden te inventariseren met het oog op een geleidelijke harmonisering.

HOOFDSTUK XIX. Anciënniteitsverlof en bijkomend verlofCHAPITRE XVII. Chèques-repas

Art. 29. 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 où l'intervention patronale atteignait au 1er janvier 2016 le maximum de 6,91 EUR/jour par chèque-repas, un avantage équivalent de 1,50 EUR/jour est octroyé via accord d'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2016, la quote-part patronale dans les titres-repas était majorée de 0,50 EUR. Les employeurs n'octroyant pas de chèques-repas, pouvaient accorder un avantage équivalent, via accord d'entreprise à conclure pour le 31/12/2015.

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

CHAPITRE XVIII.

Harmonisation statuts ouvriers – employés

Art. 30. Un groupe de travail paritaire sera mis sur pied afin de lister au niveau du secteur les différences entre les statuts ouvriers et employés dans l'optique d'une harmonisation progressive.

CHAPITRE XIX. Congé d'ancienneté et congé supplémentaire

Art. 31.

- a) 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 voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbijbedrijf.
- b) Ieder jaar, vanaf 1 januari 2019, zal de werkgever na 25 jaren dienst van de werknemer een 2^e dag anciënniteitsverlof toekennen, behalve indien er op het niveau van de onderneming reeds 2 dagen anciënniteitsverlof werden toegekend. Indien de 2^e dag anciënniteitsverlof na meer dan 25 jaar dienst wordt toegekend, dan moet deze vooruit geschoven worden en worden toegekend vanaf het 25^{ste} jaar dienst.
- c) Ieder jaar, vanaf 1 november 2021, wordt één dag bijkomend verlof toegekend aan werknemers van 55 jaar en ouder (dit ten einde oudere werknemers verder aan het werk te houden in hun werkomgeving).

HOOFDSTUK XX.*Bestaanszekerheidsuitkering*

Art. 32. Vanaf 1 januari 2011 werd er minimum 2 EUR per werkloosheidsdag (5 dagenstelsel) toegekend voor alle soorten deeltijdse werkloosheid.

Op 1 januari 2016 werd dit dagbedrag 2,25 EUR minimum.

Op 1 juli 2017 werd dit dagbedrag 2,75 EUR minimum.

Op 1 januari 2019 werd dit dagbedrag 3,50 EUR minimum.

Op 1 november 2021 wordt dit dagbedrag 5,74 EUR minimum.

Art. 31.

- a) 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.
- b) Chaque année, à partir du 1^{er} janvier 2019, l'employeur accordera un deuxième jour de congé d'ancienneté après 25 ans de service sauf si l'entreprise octroie déjà deux jours de congé d'ancienneté. Si le 2^e jour de congé est octroyé après 25 ans d'ancienneté, il doit être avancé et accordé dès la 25^e année.
- c) Chaque année, à partir du 1^{er} novembre 2021, un jour de congé supplémentaire sera octroyé aux travailleurs de 55 ans et plus (afin de continuer à faire travailler les travailleurs plus âgés dans leur environnement de travail).

CHAPITRE XX.*Indemnité de sécurité d'existence*

Art. 32. A partir du 1^{er} janvier 2011, il y avait attribution de 2 EUR minimum par jour chômé (régime de 5 jours) pour tout type de chômage partiel.

Au 1^{er} janvier 2016, ce montant journalier passe à 2,25 EUR minimum.

Au 1^{er} juillet 2017, ce montant journalier passe à 2,75 EUR minimum.

Au 1^{er} janvier 2019, ce montant journalier passe à 3,50 EUR minimum.

Au 1^{er} novembre 2021, ce montant journalier passe à 5,74 EUR minimum.

HOOFDSTUK XXI. Werkgelegenheidsplan voor
oudere werknemers

Art. 33. Betreffende het werkbaar werk tekenen de werkgevers in op het kader, dat op interprofessioneel niveau vastgelegd is door de collectieve arbeidsovereenkomst 104 van de nationale arbeidsraad over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

HOOFDSTUK XXII. Welzijn

CHAPITRE XXI. Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Art. 33. En matière d'emploi de qualité, les employeurs s'inscrivent dans le cadre fixé au niveau interprofessionnel par la convention collective de travail 104 du conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

CHAPITRE XXII. Bien être

Art 34. De sociale partners verbinden er zich toe om, in geval van re-integratie van zieke werknemers, een voorafgaandelijk overleg te organiseren. In bedrijven waar een syndicale afvaardiging bestaat, zal dit voorafgaandelijk overleg in akkoord met de werknemersafgevaardigden gebeuren. In bedrijven zonder syndicale afvaardiging, dient het bedrijf verplicht in overleg te treden met de vertegenwoordigers van de regionale syndicale organisaties die bevoegd zijn voor de keramische sector.

In dit verband verbinden de werkgevers er zich toe om de procedure niet op eigen initiatief op te starten.

Art 34. Les partenaires sociaux s'accordent sur l'obligation d'organiser une concertation préalable en cas de réintégration des travailleurs malades. Dans les entreprises représentées syndicalement cette concertation préalable se fera en accord avec les représentants syndicaux. Dans les entreprises sans représentation syndicale, l'entreprise se concertera obligatoirement avec les représentants de l'organisation syndicale régionale en charge du secteur de la céramique.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à ne pas activer la procédure de leur propre initiative.

HOOFDSTUK XXIII. Uitzonderlijke coronapremie

Art 35. § 1. Uiterlijk tegen 31 december 2021 zal een uitzonderlijke coronapremie van 200 EUR worden uitgereikt in de vorm van consumptiecheques aan de werknemers die minstens één dag effectief gewerkt hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021.

De werkgevers zullen de consumptiecheques “coronapremie” in elektronische vorm toekennen, tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst. In geval van papieren cheques, zal de maximale nominale waarde van de consumptiecheque 10 EUR per cheque bedragen.

§ 2. De bepalingen van bovenvermelde § 1 zijn niet van toepassing op de werkgevers die tegen uiterlijk 23 december 2021 via een collectief of individueel akkoord op ondernemingsniveau in 2021 reeds een coronapremie hebben toegekend of uitgereikt met een waarde van minimum 200 EUR, berekend volgens de toekenningsmodaliteiten overeengekomen op ondernemingsniveau.

HOOFDSTUK XXIV. Geldigheid

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 oktober 2020, gesloten in het paritair comité voor het ceramiekbedrijf, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC113), nr. 161886/CO/113.

CHAPITRE XXIII. Prime exceptionnelle corona

Art 35. § 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, une prime exceptionnelle corona de 200 EUR sera émise sous la forme de chèques consommation aux travailleurs qui ont presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1er décembre 2020 au 30 novembre 2021.

Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu’il ne soit décidé au niveau de l’entreprise de l’octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention. En cas de chèques en format papier, la valeur nominale maximale du chèque consommation s’élève à 10 EUR par chèque.

§ 2. Les dispositions du § 1 ci-dessus ne s’appliquent pas aux employeurs qui ont déjà accordé ou émis une prime corona en 2021 par le biais d’un accord collectif ou individuel au niveau de l’entreprise, ceci pour le 23 décembre 2021 au plus tard, avec une valeur de minimum 200 EUR, calculée selon les modalités d’octroi convenues au niveau de l’entreprise.

CHAPITRE XXIV. Validité

Art. 36. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 37. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 octobre 2020, conclue au sein de la commission paritaire de l’industrie céramique, relative aux conditions de rémunération et de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire de l’industrie céramique (CP 113), n° 161886/CO/113.