

**Paritair Comité voor het ceramiëkbedrijf**

**Commission paritaire de l'industrie céramique**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007*

*Convention collective de travail du 18 avril 2007*

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Conditions de rémunération et de travail

**HOOFDSTUK I. -**  
*Toepassingsgebied*

**CHAPITRE Ier. -**  
*Champ d'application*

**Artikel 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, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

**Article 1<sup>er</sup>.** 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.

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

Par « travailleurs », on entend les ouvriers et les ouvrières.

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

**CHAPITRE II. -**  
*Classification des tâches*

Art. 2. De taken van de in het artikel 1 bedoelde werklieden 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.

Art. 2. Les tâches des ouvriers 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.

Deze categorieën worden door de volgende algemene criteria bepaald :

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

A. Fabricage en verschillende diensten

A. Fabrication et services divers

Categorie 1:

Catégorie 1<sup>e</sup> :

Leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamelijk werk.

Apprentissage inférieur à trois mois - travail physique léger.

Categorie 2:

Catégorie 2 :

a) leertijd van drie tot zes maanden - licht lichamelijk werk - of

a) apprentissage de trois à six mois - travail physique léger ou

NEERLEGGING-DÉPÔT  
03-07-2007

REGISTR.-ENREGISTR.  
11-07-2007

NR.  
N°

83.792 / 6 / 113

b) leertijd van **minder** dan drie maanden - normaal lichamenlijk werk.

#### Categorie 3:

a) opleiding van minder dan drie maanden - zwaar lichamenlijk werk - of

b) opleiding van drie tot zes maanden - normaal lichamenlijk werk - of

c) opleiding van **meer** dan zes maanden - licht lichamenlijk werk.

#### Categorie 4:

a) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamenlijk werk - of

b) opleiding van drie tot zes maanden - zwaar lichamenlijk werk.

#### Categorie 5:

a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamenlijk 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

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) travaux de métier pour lesquels il faut avoir accompli la période requise d'apprentissage.

### B. Entretien

#### Catégorie 1<sup>e</sup> :

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

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.

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 VII. - *Minimumlonen*

Art. 3. Op 1 april 2007 worden de minimum-uurlonen en de sectorale loonschalen van de werklieden worden met 0,05 EUR verhoogd.

Op 1 april 2008 worden de minimumuurlonen en de sectorale loonschalen met 0,05 EUR verhoogd.

Op 1 april 2007 worden de minimumuurlonen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 104,63, spil van de stabilisatieschijf 102,58 tot 106,72:

### A. Fabricage en verschillende diensten:

Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (P.S.C. 113.01) en tot het Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiëkbekleding en vloertegels (P.S.C. 113.02).

## CHAPITRE VII. - *Salaires minimums*

Art. 3. Au 1<sup>er</sup> avril 2007, les salaires horaires minimums et les barèmes sectoriels sont augmentés de 0,05 EUR.

Au 1<sup>er</sup> avril 2008, les salaires horaires minimums et les barèmes sectoriels sont augmentés de 0,05 EUR.

Les salaires horaires minimums des travailleurs sont fixés comme suit, au 1<sup>er</sup> avril 2007, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 104,63, pivot de la tranche de stabilisation 102,58 à 106,72 :

### A. Fabrication et services divers :

Pour les travailleurs des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01) et de la Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement (S.C.P. 113.02).

Voor de werklieden van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor vuurvaste producten (P.S.C. 113.03):

	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	8,6781
Categorie/Catégorie 2 :	8,7652
Categorie/Catégorie 3 :	8,8393
Categorie/Catégorie 4 :	9,4597
Categorie/Catégorie 5 :	9,7171

B. Onderhoud:

Categorie/Catégorie 1 :	9,8730
Categorie/Catégorie 2 :	10,4262
Categorie/Catégorie 3 :	10,9795

Bij de aanwerving van een werknemer van een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de vuurvaste producten (P.S.C. 113.03) 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 ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (P.S.C. 113.01) 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.

Pour les travailleurs des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire des produits réfractaires (S.C.P. 113.03):

	EUR
Categorie/Catégorie 1 :	8,6285
Categorie/Catégorie 2 :	8,7158
Categorie/Catégorie 3 :	8,9102
Categorie/Catégorie 4 :	9,1616
Categorie/Catégorie 5 :	9,4122

B. Entretien :

Categorie/Catégorie 1 :	9,2870
Categorie/Catégorie 2 :	9,6636
Categorie/Catégorie 3 :	9,9129

A l'embauche d'un travailleur d'une entreprise relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire des produits réfractaires (S.C.P. 113.03), le salaire minimum sera celui de la catégorie 1<sup>ère</sup> « 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 champ d'application de la sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01), 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 het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de vuurvaste producten (113.03) 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, + de werknemers toevoegen die per tonnage worden betaald.

#### HOOFDSTUK IV. -

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

Art. 5. De bij de artikelen 3 en 4 vastgestelde minimumuurlonen 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 2007 overeen met het referentie-indexcijfer 104,63, spil van de stabilisatieschijf 102,58 tot 106,72.

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.

b). Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire des produits réfractaires (113.03), 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 minimums de la catégorie, + ajouter les travailleurs payés au tonnage.

#### CHAPITRE IV. -

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

Art. 5. Les salaires horaires minima visés aux articles 3 et 4 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 2007 à l'indice de référence 104,63, pivot de la tranche de stabilisation 102,58 à 106,72.

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

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

Art. 11. De loonaanpassingen worden van kracht de eerste dag van de maand die volgt op deze waarvan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de 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 2007:

Tranches de stabilisation		
- Stabilisatieschijven -		
Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
- Laagste grens	- Spil	- Hoogste grens
-	-	-
102,58	104,63	106,72
104,63	106,72	108,86
106,72	108,86	111,04
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 minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

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

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

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

Art. 12. Par application des dispositions des articles 5 à 11, le tableau suivant est établi à partir du 1er avril 2007 :

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

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

## HOOFDSTUK V. -

*Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

Art. 14. Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (P.S.C. 113.01),

- sinds 1 maart 2007 bedraagt het totaal van de premies die worden toegekend voor werk in twee ploegen ten minste 0,7551 EUR per uur en ten minste 1,9616 EUR per uur voor werk in drie ploegen.

Deze premies worden vrij verdeeld over de ploegen volgens regels te bepalen op ondernemingsniveau.

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

Art. 15. Vanaf 1 januari 2007 worden de ploegenpremie's aangepast als volgt: 5 pct. van het loon voor de ochtendploeg, 5 pct. van het loon voor de namiddagploeg en 15 pct. van het loon voor de nachtploeg, met behoud van de bestaande minima zoals hierboven vastgesteld.

Vanaf 1 maart 2008 worden de ploegenpremie's 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.

Voornoemde bedragen worden vergeleken met de referte-index 104,63. Zij worden geïndexeerd volgens de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

## CHAPITRE V. -

*Prime pour travail en équipes successives*

Art. 14. Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01),

- depuis le 1<sup>er</sup> mars 2007, le total des primes accordées pour le travail en deux équipes atteint, au minimum, 0,7551 EUR par heure et au minimum 1,9616 EUR par heure pour le travail en trois équipes.

Ces primes sont librement réparties sur les équipes suivant des modalités à déterminer au niveau des entreprises.

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

Art. 15. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 les primes d'équipes sont adaptées en 5 p.c. du salaire pour l'équipe du matin, 5 p.c. du salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 15 p.c. du salaire pour l'équipe de nuit ; le tout avec maintien des minima existants prévus ci-dessus.

A partir du 1<sup>er</sup> 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.

Les montants précités sont mis en regard de l'indice de référence 104,63. Ils sont indexés suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

## HOOFDSTUK VI. -

*Bijkomende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld (gelijkschakeling met eindejaarspremie -faïence en tegels)*

Art. 16. a). Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (P.S.C. 113.01);

- Er wordt aan de werknemers een aanvulling op het dubbel vakantiegeld toegekend.
- Het bedrag van deze aanvulling wordt als volgt berekend, op basis van hun individueel uurloon van oktober 2007 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.

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

Er kan voorzien worden in boetes voor ongewettigde afwezigheden, voor zover de vermindering die eruit voortvloeit de helft van de aanvulling op het dubbel vakantiegeld van de betrokken arbeider niet overschrijdt.

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

## CHAPITRE VI. -

*Complément au double pécule de vacances (assimilation comme prime de fin d'année - faïence et carreaux)*

Art. 16. a). Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01);

- Il est accordé aux travailleurs un complément au double pécule de vacances.
- Le montant de ce complément est calculé comme suit sur la base de leur salaire horaire individuel d'octobre 2007, 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.

Les conditions d'octroi, la période de référence et la date de paiement sont fixées, sur le plan de l'entreprise, en accord avec les représentants des ouvriers.

Des pénalités pour absences injustifiées peuvent être prévues pour autant que la réduction qui en résulte ne dépasse pas la moitié du montant du complément au double pécule de vacances de l'ouvrier concerné.

Les dispositions du présent article ne peuvent porter préjudice aux accords plus favorables déjà conclus sur le plan des entreprises.



b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels (P.S.C. 113.02);

- Voor de jaren 2007 en 2008 wordt een jaarlijkse aanvulling op het dubbel vakantiegeld van 644,52 EUR toegekend aan de meerderjarige werknemers die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van ten minste twaalf maanden rechtvaardigen.
- Deze bedragen worden verhoogd met 17,35 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, die hoger is dan diegene die is vastgesteld in het vorig lid, met een maximum van twaalf jaren anciënniteit.
- 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.

#### HOOFDSTUK VII - *Eindejaarspremie (P.S.C. 113.03)*

Art. 17. Behalve in de ondernemingen waar een afzonderlijke overeenkomst andere bepalingen vaststelt, wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend.

Het bedrag van deze eindejaarspremie is vastgelegd op 5,2058 EUR per gewerkte of daarmee gelijkgestelde week voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming.

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

Art. 18. De werkgever is de eindejaarspremie verschuldigd aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 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) Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement (S.C.P. 113.02);

- Il est octroyé pour les années 2007 et 2008 un complément annuel au double pécule de vacances d'un montant de 644,52 EUR aux travailleurs majeurs qui justifient d'une présence effective de douze mois dans l'entreprise.
- Ces montants sont majorés de 17,35 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, supérieure à celle fixée à l'alinéa précédent avec un maximum de douze années d'ancienneté.
- 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.

#### CHAPITRE VII. - *Prime de fin d'année (S.C.P. 113.03)*

Art. 17. Sauf dans les entreprises où une convention particulière fixe d'autres dispositions, il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Le montant de cette prime est fixé à 5,2058 EUR par semaine de travail ou assimilée pour les travailleurs étant inscrits au registre du personnel de l'entreprise.

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

Art. 18. La prime de fin d'année est due par l'employeur aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- 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 ;

- 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. 19. Onder "periode van werkonderbreking gelijkgesteld met werkelijke arbeid" wordt verstaan:

- de dagen van afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg naar en van het werk;
- de dagen van gerechtvaardigde afwezigheid bepaald door de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen afwezigheid wegens ziekte, met inbegrip van beroepsziekte, tot 125 werkdagen per jaar;
- de dagen afwezigheid wegens de jaarlijkse vakantie, feestdagen en gedeeltelijke werkloosheid.

Art. 20. De niet-gerechtvaardigde afwezigheid van één dag doet het recht op de eindejaarspremie, bepaald voor een week arbeid, verliezen.

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

Art. 21. Voor de werknemers van de ondernemingen bedoeld in hoofdstukken VI en VII wordt het bedrag van die premie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

- 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. 19. On entend par « période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif » :

- les journées d'absence résultant d'un accident de travail ou sur le chemin du travail ;
- les journées d'absence justifiées prévues par la loi relative aux contrats de travail ;
- les journées d'absence pour cause de maladie, y compris la maladie professionnelle, à raison de 125 jours ouvrables par an ;
- les journées d'absence pour vacances annuelles, jours fériés et chômage partiel.

Art. 20. L'absence non justifiée d'un jour fait perdre le droit à la prime de fin d'année prévue pour une semaine de travail.

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

Art. 21. Pour les travailleurs des entreprises visés sous les chapitres VI et VII, 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).

HOOFDSTUK VIII. -  
*Vakbondspremie*

Art. 22. a) Aan de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het faiënce- en porseleinbedrijf, sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (P.S.C. 113.01) wordt, vanaf 2007, een eindejaarspremie toegekend van 128 EUR, voor de betrokken jaren.

Het bedrag van deze premie wordt, vanaf het jaar 2007, vastgesteld op 10,66 EUR per maand dienst in de onderneming en lidmaatschap bij de representatieve werknemersorganisatie.

De betalingsmodaliteiten van deze premie worden vastgesteld in elke onderneming, in onderling overleg met de vertegenwoordigers van de werklieden.

Aan alle werknemers van de verschillende ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité wordt automatisch een formulier ad hoc bezorgd.

- De werknemer stuurt het vakbondsformulier terug naar zijn vakorganisatie;
- De vakorganisatie licht de betrokken werkgever in over het bedrag dat naargelang het aantal betrokken werklieden moet worden betaald.
- De werkgever stort de te betalen bedragen aan de vakorganisaties.

Wanneer de partijen dit akkoord niet bereiken, kunnen zij om de tussenkomst verzoeken van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf.

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels (P.S.C. 113.02) en van het paritair subcomité voor vuurvaste producten (P.S.C. 113.03);

CHAPITRE VIII. -  
*Prime syndicale*

Art. 22. a) Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire de l'industrie de la faiënce et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01), il est octroyé, à partir de 2007, une prime syndicale annuelle de 128 EUR, pour les années concernées.

Le montant de cette prime est fixé, à partir de l'année 2007 à 10,66 EUR par mois de service dans l'entreprise et d'affiliation à une organisation syndicale représentative de travailleurs.

Les modalités de paiement de cette prime sont déterminées de commun accord avec les représentants des ouvriers sur le plan de chaque entreprise.

Un formulaire ad hoc est remis d'office à tous les travailleurs des diverses entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire susmentionnée.

- Le travailleur renvoie le formulaire syndical à son organisation syndicale ;
- L'organisation syndicale informe l'employeur concerné du montant à payer en fonction du nombre de travailleurs concernés.
- L'employeur fait parvenir aux organisations syndicales les montants à payer.

Si les parties ne réalisent pas cet accord, elles peuvent avoir recours à l'intervention du Bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie céramique.

b) Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement (S.C.P. 113.02) et de la sous-commission paritaire des produits réfractaires (S.C.P. 113.03) ;

De werkgever stort op rekeningnr. 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werklieden van het ceramiekbedrijf" een som van 128 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer vanaf het jaar 2007, te betalen in februari van het volgende jaar; daarin is het bedrag begrepen van de premie voor vakbondsvorming, uitbetaald voor het betrokken jaar.

De betalingsmodaliteiten van de vakbondspremie worden vastgesteld door de beheerraad van voornoemd sociaal fonds.

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 21 juni 1972, 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 november 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 17 januari 1973, hebben nageleefd.

Art. 23. 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 begunstigen.

#### HOOFDSTUK IX. - *Arbeidsduur*

Art. 24. Sinds 1 januari 1988 is de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uren met loonaanpassing (de uurlonen en -premies werden vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,01316).

L'employeur verse au compte n° 210-0651399-96 du « Fonds social des ouvriers de l'industrie céramique » une somme de 128 EUR l'an par travailleur occupé à partir de l'année 2007, payable en février de l'année suivante, en ce compris le montant de la prime de formation syndicale payée pour l'année concernée.

Les modalités de paiement de la prime syndicale sont fixées par le comité de gestion du fonds social précité.

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 21 juin 1972, 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, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 novembre 1972, publié au Moniteur belge du 17 janvier 1973.

Art. 23. a) Le paiement de la prime syndicale est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivant celle de référence.

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

#### CHAPITRE IX. - *Durée de travail*

Art. 24. Depuis le 1er janvier 1988, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures avec péréquation salariale (les salaires et primes horaires ont été multipliés par le coefficient 1,01316).

HOOFDSTUK X. -  
*Tewerkstelling*

Art. 25. 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 XL -  
*Terugbetaling van de vervoerskosten*

Art. 26. De werklieden 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. 19sexies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2001, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993 en het koninklijk besluit van 18 maart 1993 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1993) (actualisering met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies gesloten op 30 maart 2001).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19sexies brengt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer op 60 pct. vanaf 1 april 2001.

CHAPITRE X. -  
*Emploi*

Art. 25. 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. 26. Les ouvriers 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° 19sexies, conclue le 30 mars 2001 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991, remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993 et de l'arrêté royal du 18 mars 1993 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnement pour ouvriers et employés (Moniteur belge du 24 mars 1993) (actualisation avec la convention collective de travail n° 19sexies conclue le 30 mars 2001).

Cette convention collective de travail n° 19sexies porte l'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun à 60 p.c. à partir du 1er avril 2001.

De werklieden die op 5 kilometer en meer van de werkplaats wonen en die gebruik maken van andere dan de in artikel 26 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, van de gedragen kosten voor de tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg, heen en terug, berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

De terugbetaling gebeurt minstens maandelijks.

## HOOFDSTUK XII. - *Uitzendarbeid*

Art. 27. De uitzendkracht zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden genieten als het ingeschreven personeel.

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

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

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. 28. 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.

Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 26, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social joint pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, aller et retour, par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres par la route, aller et retour calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

## CHAPITRE XII. - *Travail intérimaire*

Art. 27. Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

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

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

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

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

#### HOOFDSTUK XV. - *Voorkoming van stress door het werk*

Art. 30. Vanaf 1 januari 2001 zullen 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, toepassen.

#### HOOFDSTUK XVI. - *Tijdskrediet*

Art. 31. Het recht op tijdskrediet wordt aan 5 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend.

Vanaf 1 januari 2007 zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 worden toegepast, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002.

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, 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. 29. 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.

#### CHAPITRE XV. - *Prévention du stress au travail*

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

#### CHAPITRE XVI.- *Crédit temps*

Art. 31. Le droit au crédit-temps est accordé à 5 p.c. des travailleurs de l'entreprise.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, il y aura application de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, paru au Moniteur belge du 5 mars 2002, modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002.

Indien de in artikel 1 bedoelde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een over 5 of meer dagen gespreid arbeidsstelsel zal het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de regels en organisatiemodaliteiten van het recht op een loopbaanvermindering gedurende een dag per week of gelijkwaardig bepalen.

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

#### HOOFDSTUK XVII. - *Algemene bepalingen*

Art. 32. 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 XVIII. - *Sociale vrede*

Art. 33. Om geldig en wettelijk nageleefd te worden moet de sociale vrede de inhoud van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités volgen, daarbij rekening houdend met de in het kader van het sociaal overleg vastgelegde paritaire procedure.

#### HOOFDSTUK XIX. - *Geldigheid*

Art. 34. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2008

Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

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

#### CHAPITRE XVII. - *Dispositions générales*

Art. 32. Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application du chapitre I de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux dispositions plus favorables fixées par les accords d'entreprises.

#### CHAPITRE XVIII. - *Paix sociale*

Art. 33. La paix sociale, pour être respectée valablement et légalement, doit suivre le contenu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte des procédures paritaires établies dans le cadre de la concertation sociale.

#### CHAPITRE XIX. - *Validité*

Art. 34. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008