

Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf

Commission paritaire de l'industrie céramique

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2009

Convention collective de travail du 16 avril 2009

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Conditions de rémunération et de travail

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE 1er. *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 ceramiekbedrijf, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

Article 1er. §1. 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.

§2. Men bedoeld door sector faience, de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van faience, porselein artikelen, sanitaire artikelen, schuurproducten en ceramisch aardewerk;

§2. On entend par secteur de la faience, les travailleurs occupés dans les entreprises de faience, de porcelaine, d'articles sanitaires, d'abrasifs et de poteries céramiques ;

Men bedoeld door sector ceramiek, de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels;

On entend par secteur céramique, les travailleurs occupés dans les entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement ;

Men bedoeld door sector vuurvaste producten, de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor vuurvaste producten.

On entend par secteur réfractaires, les travailleurs occupés dans les entreprises de produits réfractaires.

HOOFDSTUK II. *Indeling van de taken*

CHAPITRE II. *Classification des tâches*

Art. 2. De taken van de in het artikel 1 bedoelde werknemers worden gerangschikt in vijf categorieën voor het personeel tewerkgesteld in de fabricage en in de verschillende diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

Deze categorieën worden door de volgende algemene criteria bepaald :

A. Fabricage en verschillende diensten

Catégorie 1 :

Leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamenteel werk.

Catégorie 2 :

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

Catégorie 3 :

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

Catégorie 4 :

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) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamenlijk werk- of
- b) opleiding van drie töt zes maanden - zwaar lichamenlijk werk.

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

Catégorie 5 :

- a) opleiding van meer dan zes maanden - zwaar lichamenlijk werk- of
- b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

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. Onderhoud

B. Entretien

Catégorie 1 :

Halfgeschoolde onderhoudsarbeider

Arbeider met een praktische ervaring en met voldoende kennis om eenvoudige of gespecialiseerde taken uit te voeren.

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 :

Geschoolde onderhoudsarbeider

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.

Catégorie 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.

HOOFDSTUKIII. *Minimumlonen*

Art. 3. Op 1 april 2009 worden de minimumuurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 111,04 spil van de stabilisatieschijf 108,86 à 113,26:

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.

CHAPITRE III. *Salaires minima*

Art. 3. Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont fixés comme suit, au 1er avril 2009, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 111,04 pivot de la tranche de stabilisation 108,86 à 113,26 :

A. Fabricage en verschillende diensten:

Voor de werknemers van de sector vuurvaste producten (1)

Voor de werknemers van de sectoren faience en ceramiek (2)

	EUR (1)	EUR (2)
Catégorie/Catégorie 1 :	9,2087	9,2613
Catégorie/Catégorie 2 :	9,3013	9,3537
Catégorie/Catégorie 3 :	9,5076	9,4323
Catégorie/Catégorie 4 :	9,7744	10,0908
Catégorie/Catégorie 5 :	10,0403	10,3638

B. Onderhoud:

Catégorie/Catégorie 1 :

Catégorie/Catégorie 2 :

Catégorie/Catégorie 3 :

9,9075

10,3071

10,5717

A. Fabrication et services divers :

Pour les travailleurs du secteur réfractaires (1)

Pour les travailleurs des secteurs faience et céramique (2)

	EUR (1)	EUR (2)
Catégorie/Catégorie 1 :	9,2087	9,2613
Catégorie/Catégorie 2 :	9,3013	9,3537
Catégorie/Catégorie 3 :	9,5076	9,4323
Catégorie/Catégorie 4 :	9,7744	10,0908
Catégorie/Catégorie 5 :	10,0403	10,3638

B. Entretien :

Catégorie/Catégorie 1 :

Catégorie/Catégorie 2 :

Catégorie/Catégorie 3 :

10,5294

11,1164

11,7036

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.

A l'embauche d'un travailleur du secteur réfractaires, le salaire minimum sera celui de la catégorie 1ère "Fabrication et services divers", moins 0,0992 EUR et ne sera applicable que pendant une période de 3 mois maximum.

Art. 4. a) Voor de werknemers van de sector faïence en die per stuk betaald zijn de lonen, bedoeld in artikel 3, de minima van de gemiddelde uurlonen berekend over een periode van één maand.

Nochtans moeten de werknemers die verschillende taken uitoefenen in de loop van dezelfde maand, voor elk van de taken, minstens worden beloond tegen het minimumloon van elk overeenstemmende categorie, zonder enige vorm van compensatie.

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tót 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 pet. van de minimumuurlonen van de categorie, + de werknemers toevoegen die per tonnage worden betaald.

HOOFDSTUKIV.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 5. De bij de artikelen 3 en 4 vastgestelde minimumuurlonen en hetzelfde geldt voor de uurloon die de minimumuurloon effectief overschrijden, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks, voor het Rijk, door de Federale Overheidsdienst Economie vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 6. De in de artikelen 3 en 4 bedoelde lonen stemmen op 1 april 2009 overeen met het referentie-indexcijfer 111,04, spil van de stabilisatieschijf 108,86 à 113,26.

Art. 4. a). Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faïence et payés à la pièce, les salaires visés à l'article 3 constituent des minima de salaires horaires moyens calculés sur une période d'un mois.

Toutefois, les travailleurs qui exécutent des tâches diverses au cours du même mois doivent être rémunérés, pour chacune des tâches, au moins au salaire minimum de la catégorie correspondant à chacune d'elles, sans aucune espèce de compensation.

b) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur réfractaires, la tarification du salaire à la pièce est établie de manière à atteindre, pour une activité normale, un supplément minimum de 10 p.c. des salaires horaires minima de la catégorie, + 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, 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 avril 2009 à l'indice de référence 111,04, pivot de la tranche de stabilisation 108,86 à 113,26.

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 coefficient 1,02.

Indien de derde decimaal van deze bewerking gelijk is aan of hoger dan vijf wordt de tweede decimaal van de grens tót een hogere eenheid afgerond.

Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

Art. 8. Indien het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van de laatste vier maanden de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf, waarvan de grenzen worden berekend zoals aangegeven in artikel 5.

Art. 9. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf heeft de aanpassing tót gevolg van de laatste minimumuurlonen.

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

Art. 11. De loonaanpassingen worden van kracht de eerste dag van de maand die volgt op deze waarvan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van de laatste vier maanden de grens van de stabilisatieschijf overschrijdt.

Art. 7. Les salaires visés à l'article 5 sont stabilisés par tranches de l'indice de référence, de façon que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Lorsque la troisième décimale de cette opération est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale de la limite est arrondie à l'unité supérieure.

Lorsqu'elle est inférieure à cinq, elle est négligée.

Art. 8. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 5.

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

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

Art. 11. 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. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 5 t t en met 11 wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 april 2009 :

Art. 12. Par application des dispositions des articles 5 à 11, le tableau suivant est établi à partir du 1er avril 2009:

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
108,86	111,04	113,26
111,04	113,26	115,53
113,26	115,53	117,84
115,53	117,84	120,20
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.

Art. 13. Les salaires des ouvriers r mun r s 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.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen die de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

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

HOOFDSTUK V.

Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen

CHAPITRE V.

Prime pour travail en équipes successives

Art. 14. Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren t t de sector faience,

Art. 14. Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur de la faience,

- sinds 1 maart 2009 bedraagt het totaal van de premies die worden toegekend voor werk in twee ploegen ten minste 0,8013 EUR per uur en ten minste 2,0816 EUR per uur voor werk in drie ploegen.

- depuis le 1er mars 2009, le total des primes accordées pour le travail en deux équipes atteint, au minimum, 0,8013 EUR par heure et au minimum 2,0816 EUR par heure pour le travail en trois équipes.

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

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

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

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

Art. 15. Vanaf 1 maart 2008 zijn de ploegenpremies aangepast als volgt : 5 pet. van het loon voor de ochtendploeg, 6 pet. van het loon voor de namiddagploeg en 16 pet. van het loon voor de nachtploeg.

Art. 15. Depuis le 1er mars 2008, les primes d'équipes sont adaptées en 5 p.c. de leur salaire pour l'équipe du matin, de 6 p.c. de leur salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 16 p.c. de leur salaire pour l'équipe de nuit.

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

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

Voornoemde bedragen worden vergeleken met de referte-index 111,04. Zij worden geïndexeerd volgens de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Les montants précités sont mis en regard de l'indice de référence 111,04. 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)

CHAPITRE VI.

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

Art. 16. a) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tót de sector faïence;

Art. 16. a) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faïence ;

- er wordt aan de werknemers een aanvulling op het dubbel vakantiegeld toegekend.

- il est accordé aux travailleurs un complément au double pécule de vacances.

- het bedrag van deze aanvulling wordt als volgt berekend, op basis van hun individueel uurloon van oktober 2009 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;

vijfjaar 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.

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 werknemer niet overschrijdt.

- le montant de ce complément est calculé comme suit sur la base de leur salaire horaire individuel d'octobre 2009, 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.

L'année de référence débute le 1^{er} 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 des l'entreprise, en accord avec les représentants des travailleurs.

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 du travailleur concerné.

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

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

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tót de sector ceramiek;

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

- voor de jaren 2009 en 2010 wordt een jaarlijkse aanvulling op het dubbel vakantiegeld van 683,97 EUR toegekend aan de meerderjarige werknemers die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van ten minste twaalf maanden rechtvaardigen.
- deze bedragen worden verhoogd met 18,41 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, die hoger is dan diegene die is vastgesteld in het vorig lid, met een maximum van twaalfjaren 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.

Voor de werknemers van de ondernemingen van de sector faience en de sector ceramiek, word het bedrag van de bijkomende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

- il est octroyé pour les années 2009 et 2010 un complément annuel au double pécule de vacances d'un montant de 683,97 EUR aux travailleurs majeurs qui justifient d'une présence effective d'au moins douze mois dans l'entreprise.

- ces montants sont majorés de 18,41 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, supérieure à celle fixée à l'alinéa précédent avec un maximum de douze années d'ancienneté.

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

- les modalités d'application, y compris l'octroi prorata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Pour les travailleurs des entreprises du secteur faience et du secteur céramique, le montant de ce complément au double pécule de vacance est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (article 5 et suivants de la présente convention).

HOOFDSTUK VII

Eindejaarspremie - (vuurvaste produkten)

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 5,5244 EUR per gewerkte of daarmee gelijkgestelde week voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming.

De betalingen gebeuren voor ieder referentiejaar 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.

Art. 18. 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.

CHAPITRE VII

Prime de fin d'année - (réfractaires)

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 5,5244 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.

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

Art. 18. 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. 19. Onder "période van werkonderbreking gelijkgesteld met werkelijke arbeid" wordt verstaan :

- a) de dagen van afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg naar en van het werk;
- b) de dagen van gerechtvaardigde afwezigheid bepaald door de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- c) de dagen afwezigheid wegens ziekte, met inbegrip van beroepsziekte, tót 125 werkdagen per jaar;
- d) 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 tót de week waarin de ongerechtvaardigde afwezigheid plaatsvond.

Art. 21. Voor de werknemers van de ondernemingen voor vuurvaste producten, wordt het bedrag van die premie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

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

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

Art. 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 du secteur réfractaires, le montant de cette prime est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (articles 5 et suivants de la présente convention).

HOOFDSTUK VIII. *Vakbondspremie*CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 22. a) Aan de werknemers van de ondernemingen die behoren t t de sector faience, wordt, vanaf 2009, een syndicale premie toegekend van 135 EUR, voor de betrokken jaren.

Het bedrag van deze premie wordt, vanaf hetjaar 2009, vastgesteld op 11,25 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 werknemers.

Aan alle werknemers van de verschillende ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het betrokken sector 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.

Art. 22. a) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faience, il est octroyé, à partir de 2009, une prime syndicale annuelle de 135 EUR, pour les années concernées.

Le montant de cette prime est fixé, à partir de l'année 2009 à 11,25 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 travailleurs au niveau de chaque entreprise.

Un formulaire ad hoc est remis d'office à tous les travailleurs des diverses entreprises relevant du champ d'application du secteur susmentionné.

- 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.

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 tót de sectoren ceramiek en vuurvaste producten;

De werkgever stort op rekeningnr. 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werklieden van het ceramiekbedrijf een som van 135 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer vanaf het jaar 2009, te betalen in februari van het volgende jaar; daarin is het bedrag begrepen van de premie voor vakbondsvorming, uitbetaald voor het betrokkenjaar.

De betalingsmodaliteiten van de vakbondspremie worden vastgesteld door de beheerraad van vernoemd 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, tót 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.

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 des secteurs céramique et réfractaires ;

L'employeur verse au compte n° 210-0651399-96 du « Fonds social des ouvriers de l'industrie céramique » une somme de 135 EUR l'an par travailleur occupé à partir de l'année 2009, 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) 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 begunstigten.

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).

HOOFDSTUK X. *Tewerkstelling*

Art. 25. De partijen verbinden zich ertoe om ailes in het werk te stellen om ontslagen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van aile nieuwe bepalingen van de fédérale en régionale overheden.

HOOFDSTUK XL

Terugbetaling van de vervoerskosten

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 1^{er} 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).

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 XL

Remboursement des frais de transport

Art. 26. De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben, ten laste van de werkgever, recht op een terugbetaling van de gemaakte kosten, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, töt wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, töt 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. 19octies gesloten op 20 februari 2009).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies brengt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor aile openbaar vervoer op 75 pet. vanaf 1 februari 2009.

Art. 26. Les travailleurs qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, 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° 19octies conclue le 20 février 2009).

Cette convention collective de travail n° 19octies porte l'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun à 75 p.c. à partir du 1^{er} février 2009.

De werknemers die op 5 kilometer en meer van de werkplaats wonen en die gebruik maken van andere dan de in artikel 26, § 1 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, ten bedrage van 60 pet. 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, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg, heen en terug, berekend van de werkplaats tót 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.

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, §1, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de 60 p.c. de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train publiée annuellement par la Société nationale des chemins de fer belge. 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.

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.

HOOFDSTUK XIII.

Beperking van de overuren

Art. 28. Verbintenis om ailes 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^o 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.

CHAPITRE XIII.

Limitation des heures supplémentaires

Art. 28. 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^o 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.

HOOFDSTUK XV.

Voorkoming van stress door het werk

Art. 30. 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, toep.

HOOFDSTUK XVI. *Tijdskrediet*

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

Vanaf 1 januari 2009 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 toegepast, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, töt invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties töt 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. 77ter van 10 juli 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.

CHAPITRE XV.

Prévention du stress au travail

Art. 30. Depuis le 1^{er} 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 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, il y a application de la convention collective de travail n° 77bis 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° 77ter du 10 juillet 2002.

Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 1^{er} 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.

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

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.

HOOFDSTUK XVII. *Algemene bepalingen*

CHAPITRE XVII. *Dispositions générales*

Art. 32. Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tót 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.

Art. 32. Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application du chapitre 1er de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux dispositions plus favorables fixées par les accords d'entreprises.

HOOFDSTUK XVIII. *Sociale vrede*

CHAPITRE XVIII. *Paix sociale*

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.

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.

HOOFDSTUK XIX. *Maaltijdcheques*

Art. 34. §1. In de bedrijven die de werknemers maaltijdcheques toekennen :

- op 1 april 2009, verhoging met 0,5 EUR van de nominale waarde ten laste van de werkgever ;
- op 1 januari 2010, verhoging met 0,5 EUR van de nominale waarde ten laste van de werkgever.

§2. In de bedrijven die geen maaltijdcheques toekennen wordt een équivalente voordeel toegekend.

De geschreven bedrijfsakkoorden moeten voor 1 oktober 2009 worden voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité voor het ceramiekbedrijf.

HOOFDSTUK XX. *Harmonisering van de bedrijfssectoren*

Art. 35. Er zal een werkgroep worden opgericht.

HOOFDSTUK XXI. *Geldigheid*

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

CHAPITRE XIX. *Chèques repas*

Art. 34. §1. Dans les entreprises qui octroient des chèques repas aux travailleurs:

- au 1^{er} avril 2009, augmentation de 0,5 EUR de la valeur faciale à charge de l'employeur ;
- au 1^{er} janvier 2010, augmentation de 0,5 EUR de la valeur faciale à charge de l'employeur.

§2. Dans les entreprises qui n'octroient pas de chèques repas, il y aura octroi d'avantages équivalents.

Les accords écrits des entreprises sont à transmettre au Président de la commission paritaire de l'industrie céramique avant le 1^{er} octobre 2009.

CHAPITRE XX. *Harmonisation des secteurs d'activités*

Art. 35. Un groupe de travail sera constitué.

CHAPITRE XXI. *Validité*

Art. 36. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.