

Commission paritaire de l'industrie céramique  
CP 113

Paritair Comité voor het ceramiëkbiedrijf  
Pc 113

Convention collective de travail du 6 juin 2011

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2011

**Statut des délégations syndicales**  
du personnel ouvrier des entreprises de l'industrie  
céramique

**Statuut van de vakbondsafvaardigingen**  
van het werklidenpersoneel van de ondernemingen  
van de keramiëknijverheid.

Chapitre I :  
Portée de la convention

Hoofdstuk I :  
Draagwijdte van de overeenkomst

Article 1er - La présente convention collective de travail est conclue en exécution des conventions collectives de travail intervenues les 24 mai, 30 juin 1971 et 21 décembre 1978 au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei, 30 juni 1971 en 21 december 1978 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie céramique.

Zij bepaalt het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het werklidenpersoneel van de ondernemingen welke ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor het keramiëkbiedrijf.

Elle engage les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs suivantes:

Zij verbindt de volgende representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties:

- La Fédération des industries céramiques de Belgique;
- La Centrale générale (F.G.T.B.);
- La C.S.C. Bâtiment-Industrie & Energie
- La Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

- Het Verbond der Keramische Nijverheid van België;
- De Algemene Centrale (A.B.V.V.);
- ACV bouw – industrie & energie
- De Algemene Centrale van de Liberale Vakbonden van België.

Chapitre II :  
Principes généraux

Hoofdstuk II :  
Algemene beginselen

Art. 2 - Les organisations signataires affirment les principes suivants:

Art. 2 - De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen:

- Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ;
- Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice ;
- Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

- De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.
- De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen.
- Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming niet direct of indirect te hinderen.

Art. 3 - L'organisation des employeurs signataire, s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 4 - Les organisations signataires invitent respectivement les chefs d'entreprises et les délégués syndicaux :

- à témoigner en toute circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à respecter la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail;
- à conjuguer leurs efforts à ces fins.

Art. 5 - Les organisations de travailleurs signataires :

- se mettent d'accord entre elles pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée à raison de l'effectif de ses affiliés;
- si elles ne réalisent pas cet accord, elles procèdent à des élections conformément à la procédure électorale prévue pour les conseils d'entreprises et les comités de prévention et de protection au travail ;
- font en sorte que les délégués désignés ou les candidats présentés aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

### Chapitre III : Représentation de la délégation syndicale

Art. 6 - Les employeurs reconnaissent que, sans préjudice aux voies de communication hiérarchique normales, le personnel ouvrier, pour ce qui est des problèmes relevant de la compétence définie ci-dessous, est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations ouvrières, signataires des conventions nationales des 24 mai, 30 juin 1971 et 21 décembre 1978, sont désignés ou élus parmi les ouvriers et ouvrières de l'entreprise.

Art. 3 - De ondertekenende werkgeversorganisatie verbindt zich ertoe aan zijn aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun leden aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze C.A.O. stroken, na te leven.

Art. 4 - De ondertekenende organisaties bevelen respectievelijk de ondernemings-hoofden en de vakbondsafgevaardigden aan:

- blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- de sociale wetgeving, de C.A.O.'s en het arbeidsreglement te doen naleven;
- hun inspanningen te bundelen tot dit doel.

Art. 5 - De ondertekenende werknemers-organisaties:

- stellen zich onderling akkoord voor het aanwijzen in de ondernemingen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging, rekening houdend met het aantal leden die zij moet tellen en dat aan elke vertegenwoordigde organisatie wegens haar ledental toekomt;
- wanneer zij dit akkoord niet bereiken, gaan zij over tot verkiezingen overeenkomstig de verkiezingsprocedure voorzien voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk;
- zorgen er voor dat de aangeduide afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten, zouden gekozen zijn voor het gezag waarover zij in uitvoering van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

### Hoofdstuk III : Vertegenwoordiging van de vakbondsafvaardiging

Art. 6 - De werkgevers erkennen dat, onverminderd de mededelingen langs normale hiërarchische weg, het werkliedenpersoneel, voor wat betreft de problemen welke tot de hierna bepaalde bevoegdheid behoren, bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden, voorgedragen door 1 of meerdere werkliedenorganisaties die de nationale overeenkomsten van 24 mei, 30 juni 1971 en 21 december 1978 hebben ondertekend, aangeduid of gekozen zijn onder de werklieden en werksters van de onderneming.

Chapitre IV :  
Compétence de la délégation syndicale

Art. 7 - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres:

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la convention du 24 mai 1971 du Conseil national du travail et aux mêmes articles de la présente convention;
5. les cadences et rythmes de travail.

Art. 8 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise sont rémunérées comme heures normales de travail même si, exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail.

Art. 9 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle, par le travailleur intéressé assisté, à sa demande, par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 10 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 8 et 9 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de

Hoofdstuk IV :  
Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 7 - De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging behelst onder meer:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van C.A.O.'s of akkoorden in de schoot van de onderneming zonder afbreuk te doen aan de C.A.O.'s of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving van de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de art. 2 tot 5 van de overeenkomst van 24.05.71 van de Nationale Arbeidsraad en van dezelfde art. van deze overeenkomst;
5. arbeidsritmen en tempo's.

Art. 8 - De vakbondsafvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

De uren besteed aan het onderhoud van de vakbondsafgevaardigden met het ondernemingshoofd worden betaald als gewone uren zelfs indien het onderhoud uitzonderlijk zou plaatsvinden buiten de normale uren.

Art. 9 - Elke persoonlijke klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg door de betrokken werknemer voorgelegd, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van elk persoonlijk geschil of betwisting die niet kan opgelost worden langs deze weg.

Art. 10 - Teneinde de in voorgaande art.8 en 9 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een

classification professionnelle.

Art. 11 - A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits en missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, section 1, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du conseil national du travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du conseil national du travail.

#### Chapitre V :

##### Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Art. 12 - § 1 - Les membres de la délégation syndicale, tant effectifs que suppléants, disposent du temps et des facilités nécessaires, rémunérés comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale informent, au préalable, l'employeur et veillent d'un commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

§ 2 - L'employeur donne à la délégation syndicale l'usage permanent ou occasionnel d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

§ 3 - Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation relevant d'une même branche d'activité et en cas de nécessité, reconnue par l'employeur, d'assurer une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges pour l'examen de questions professionnelles d'intérêt commun, une réunion commune des délégués syndicaux des différents sièges peut être organisée en accord avec l'employeur. Celui-ci ne peut refuser arbitrairement cet accord.

#### Chapitre VI :

##### Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 13 - A la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention, une délégation syndicale est instituée dans les sièges d'exploitation occupant au moins 40 ouvriers ou ouvrières.

weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

Art. 11 - Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, oefent de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uit die aan deze raad zijn toegekend in Hoofdstuk II, Afdeling 1, art.4, 5, 6, 7 en 11 van de C.A.O. gesloten op 09.03.72 in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en C.A.O.'s betreffende de ondernemingsraden

#### Hoofdstuk V :

##### Voorwaarden waaronder het mandaat van vakbondsafgevaardigde wordt uitgeoefend

Art. 12 - § 1 - De leden van de vakbondsafvaardiging, zowel effectieve als plaatsvervangers, beschikken over de nodige tijd en faciliteiten, bezoldigd als arbeidstijd, om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en faciliteiten, lichten de leden van de vakbondsafvaardiging de werkgever voorafgaandelijk in en waken er over, in gemeen overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten van de onderneming niet stoort.

§ 2 - De werkgever staat aan de vakbondsafvaardiging het bestendig of tijdelijk gebruik toe van een lokaal teneinde haar toe te laten haar opdracht naar behoren te vervullen.

§ 3 - In de ondernemingen met meerdere exploitatiezetels welke tot eenzelfde bedrijfstak behoren en in geval de werkgever de noodzakelijkheid erkent een coördinatie te verzekeren tussen vakbondsafvaardigingen van de verschillende zetels voor de bespreking van professionele problemen van gemeen belang, kan een gemeenschappelijke vergadering van de vakbondsafgevaardigden van de verscheidene zetels gehouden worden in akkoord met de werkgever. Deze mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

#### Hoofdstuk VI :

##### Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 13 - Op verzoek van 1 of meerdere werknemersorganisaties welke deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de exploitatiezetels die ten minste 40 werklieden of werksters tewerkstellen.

L'organisation qui prend l'initiative en la matière en informe les autres organisations signataires.

De organisatie die ter zake het initiatief neemt verwittigt de andere ondertekenende organisaties ervan.

La délégation syndicale est composée de :

De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit:

- 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants pour 40 à 99 ouvrier(e)s occupé(e)s;
- 4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants pour 100 à 249 ouvrier(e)s occupé(e)s;
- 5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants pour 250 à 499 ouvrier(e)s occupé(e)s;
- 6 délégués effectifs et 6 délégués suppléants pour 500 à 999 ouvrier(e)s occupé(e)s;
- 7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants pour 1.000 à 1.499 ouvrier(e)s occupé(e)s.

Par nombre d'ouvrier(e)s, il faut entendre le nombre moyen d'ouvrier(e)s des 4 derniers trimestres précédant l'installation ou la réinstallation de la délégation syndicale.

Door het aantal werklieden(sters) dient men te verstaan, het gemiddelde aantal werklieden(sters) van de 4 laatste kwartalen welke de instelling of de herinstelling van de vakbondsafvaardiging voorafgaat.

Une délégation syndicale est instituée dans les sièges d'exploitation occupant de 25 à 39 ouvriers ou ouvrières moyennant l'accord de l'employeur.

Mits het akkoord van de werkgever wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de exploitatiezetels waar 25 tot 39 werklieden of werksters zijn tewerkgesteld.

Elle est composée de 2 délégués effectifs et de 2 délégués suppléants.

Zij is samengesteld uit 2 effectieve afgevaardigden en 2 plaatsvervangende afgevaardigden.

Art. 14 - Pour être admis à remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les intéressés, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes au moment de leur désignation ou de leur élection;

Art. 14 - Om de functies van effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen uitoefenen, dienen de belanghebbenden, zonder onderscheid van geslacht, aan de volgende voorwaarden te voldoen op het ogenblik van hun aanduiding of hun verkiezing:

1. être âgés de 21 ans au moins;
2. être occupés depuis 12 mois au moins dans l'entreprise, ou s'il s'agit d'une nouvelle entreprise, depuis son installation;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. les ressortissants d'un pays non-membre de la Communauté économique européenne doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

1. ten minste de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt;
2. ten minste gedurende 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn, of indien het een nieuwe onderneming betreft, sinds haar oprichting;
3. de pensioenleeftijd niet bereikt hebben;
4. de onderhorigen van een land dat geen lid is van de Europese Economische Gemeenschap dienen in België tewerkgesteld te zijn overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Art. 15 - Dans les entreprises occupant plus de 50 jeunes ouvriers ou ouvrières, la délégation syndicale peut s'adjoindre un délégué pour les questions intéressant les mineurs d'âge.

Art. 15 - In de ondernemingen waar meer dan 50 jonge werklieden of werksters zijn tewerkgesteld, kan aan de vakbondsafvaardiging een afgevaardigde toegevoegd worden voor de problemen die de minderjarigen aanbelangen.

Par dérogation aux conditions fixées à l'article 14, ce délégué doit être âgé de 18 à moins de 25 ans et être occupé dans l'entreprise depuis au moins 6 mois.

In afwijking van de bepalingen van art.14, moet deze afgevaardigde 18 jaar zijn, niet ouder dan 25 jaar en ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Chapitre VII :

Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 16 - § 1 - La délégation syndicale est nommée pour un terme de 4 ans. Les mandats sont renouvelables.

§ 2 - Le mandat d'un délégué effectif ou suppléant prend fin :

- a) à la requête de l'organisation qui a présenté sa candidature;
- b) à l'expiration du terme normal du mandat;
- c) lorsque le délégué ne fait plus partie du personnel de l'entreprise.

§ 3 - Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué syndical appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

§ 4 - Un délégué suppléant remplace un délégué effectif lorsque celui-ci est absent quelle que soit la raison de l'absence.

Art. 17 - La délégation syndicale désigne en son sein un porte-parole.

Art. 18 - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 19 - Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la

Hoofdstuk VII :

Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

Art. 16 - § 1 - De vakbondsafvaardiging wordt benoemd voor een termijn van 4 jaar. De mandaten zijn hernieuwbaar.

§ 2 - Het mandaat van een effectief of plaatsvervangend afgevaardigde eindigt:

- a) op verzoek van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- b) bij het einde van de normale tijd van het mandaat;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer behoort tot het personeel van de onderneming

§ 3 - Wanneer het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt in de loop van zijn uitvoering voor om het even welke reden ook, en bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze vakbondsafgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

§ 4 - Een plaatsvervangende afgevaardigde vervangt een effectieve afgevaardigde wanneer deze voor om het even welke reden ook afwezig is.

Art. 17 - De syndicale afvaardiging duidt in zijn schoot een woordvoerder aan.

Art. 18 - Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 19 - De effectieve of plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de

validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée, la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refusé d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué, doivent en être informées immédiatement.

Art. 20 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 19 ci-dessus
2. Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 19, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. Si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue, pour le délégué, un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité fixée par la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils

geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden

Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief, de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens zware fout, moet de vakbondsafvaardiging alsmede de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen, daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 20 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. Indien hij een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt zonder de in voornoemd art.19 bepaalde procedure na te leven;
2. Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van art.19, 1e lid, voor het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend
3. Indien, een werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding bepaald in de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de

d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Chapitre VIII :  
Information et consultation du personnel

Art. 21 - La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale, assistée, si elle le souhaite, par les permanents syndicaux, sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Les modalités d'application des dispositions qui précèdent sont déterminées au niveau de chaque entreprise, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale

Chapitre IX :  
Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Art. 22 - En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. Le local mis à la disposition de la délégation syndicale est, dans ce cas, accessible à ces délégués.

En cas de désaccord persistant, les parties peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Art. 23 - Les organisations signataires s'engagent :

- a) à faire tout ce qui est en leur pouvoir en vue de concilier tout différend entre l'employeur et la délégation syndicale;
- b) à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir, au préalable, usé de toutes les instances de conciliation prévues par la présente convention ;
- c) après avoir épuisé toutes ces procédures de conciliation, sans aboutir à un accord, à ne déclencher la grève ou le lock-out que moyennant le respect d'un préavis de 7 jours;

ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden ontvangt.

Hoofdstuk VIII :  
Informatie en consultatie van het personeel

Art. 21 - De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door vakbondsafvaardiging, bijgestaan, zo zij het wenst, door de syndicale vrijgestelden. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren.

De uitvoeringsmodaliteiten van de voorgaande bepalingen worden vastgelegd op het niveau van elke onderneming in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk IX :  
Tussenkomst van de vrijgestelden van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Art. 22 - In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Het lokaal dat ter beschikking staat van de vakbondsafvaardiging is in dit geval toegankelijk voor deze vrijgestelden.

In geval van blijvend meningsverschil kunnen de partijen eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

Art. 23 - De ondertekenende partijen verbinden er zich toe:

- a) alles in het werk te stellen om elk geschil tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging bij te leggen;
- b) niet tot staking of lock-out over te gaan zonder voorafgaandelijk beroep te hebben gedaan op de verzoeningsmogelijkheden voorzien bij deze overeenkomst;
- c) na uitputting van al deze verzoeningsprocedures zonder tot een akkoord te komen, de staking of de lock-out te doen uitbreken dan na eerbiediging van een opzeggingstermijn van 7 dagen;



d) en cas de grève ou de lock-out, à faire respecter l'application de l'arrêté royal du 9 mai 1951, rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale de l'industrie céramique du 19 avril 1951, pris en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Les questions qui sont à la base d'un litige, à l'exclusion du renvoi pour motif grave, ne sont pas mises en exécution avant la fin de la procédure de conciliation.

Pendant toute cette procédure, tous les ouvriers et ouvrières sont tenus de rester au travail.

#### Chapitre X :

##### Durée de validité de la convention et dénonciation

Art. 24 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 6 juin 2011.

Elle peut être révisée de commun accord entre les parties.

Elle peut également être dénoncée par l'une ou l'autre partie, moyennant un préavis de six mois.

Cette dénonciation doit être adressée par lettre recommandée au président de la Commission paritaire de la céramique.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément les propositions d'amendements que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie céramique, dans le délai d'un mois à dater de leur réception.

La procédure de conciliation prévue aux articles 22 et 23 s'étend à la durée de la présente convention collective de travail, y compris la période de préavis de dénonciation.

#### Chapitre XI :

##### Dispositions finales

Art. 25 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 1972 ( A.R. 3 novembre 1972 - M.B. 17 janvier 1973 ) ayant le même objet.

d) in geval van staking of lock-out de bepalingen te doen naleven van het K.B. van 09.05.51, waarbij de beslissing van 19.04.51 van het Nationaal Paritair Comité voor het keramiekbedrijf, genomen in uitvoering van de wet van 19.08.48 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, bindend wordt gemaakt.

De kwesties die aan de basis liggen van een geschil, met uitzondering van doorzending wegens dringende redenen, worden niet uitgevoerd voor het beëindigen van de verzoeningsprocedure.

Gedurende heel deze procedure zijn alle werklieden en werksters ertoe gehouden aan het werk te blijven.

#### Hoofdstuk X :

##### Geldigheidsduur en opzegging van de overeenkomst

Art. 24 - Deze C.A.O. wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 6 juni 2011.

Zij kan herzien worden in gemeenschappelijk akkoord tussen de partijen.

Zij kan eveneens opgezegd worden door de ene of de andere partij, mits een opzegging van 6 maanden.

Deze opzegging moet per aangetekende brief worden gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor het keramiekbedrijf.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, moet de redenen van haar opzegging bekendmaken en gelijktijdig amendementvoorstellen indienen, waarover de ondertekenende partijen de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van 1 maand na ontvangst in het Nationaal Paritair Comité voor het keramiekbedrijf te bespreken.

De verzoeningsprocedure voorzien bij de art.22 en 23 strekt zich uit over de duur van deze C.A.O., de periode van opzegging inbegrepen.

#### Hoofdstuk XI :

##### Slotbepalingen

Art. 25 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1972 ( K.B. 3 november 1972 - B.S. 17 januari 1973 ) die hetzelfde onderwerp hebben.