

Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2013

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet referentie aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 gesloten op 28 maart 2013 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is toegestaan in deze sector voor het personeel dat kiest voor deze formule opteert en tussen 1 januari 2013 en 31 december 2014 de leeftijd van 56 jaar bereikt.

Commission paritaire de l'industrie céramique

Convention collective de travail du 27 mai 2013

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans, à l'exclusion des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des tuileries

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières 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.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail fait référence à la convention collective de travail n° 106 conclue le 28 mars 2013 au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans le présent secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 56 ans entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014.

Art. 4. Het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad is uitgebreid tot de werknemers van 56 jaar en meer, ontslagen met het oog om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in te treden.

De ontslagen werknemer moet 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen en 20 jaar in een stelsel van nachtarbeid.

Art. 5. a) Voor de werknemers die gebruik maken van het recht op landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 en 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en overstappen van een landingsbaan naar werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag berekend worden op basis van een voltijdse arbeidsprestatie.

b) De werknemers van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.

Art. 6. De algemene maatregelen van toepassing in dit regime zijn deze voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

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

Art. 4. La portée de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail est étendue aux ouvriers âgés de 56 ans et plus, licenciés en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le travailleur licencié doit pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié et prouver 20 ans dans un régime de travail de nuit.

Art. 5. a) Pour les travailleurs qui font usage du droit à un emploi de fin de carrière, tel que visé aux articles 8 et 22 de la convention collective de travail n° 103 et passent d'un emploi de fin de carrière au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur la base d'une prestation de travail à temps plein.

b) Les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui ont fait usage du droit à une réduction des prestations de travail comme prévu par l'article 9 §1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

Art. 6. Les dispositions générales d'application de ce régime seront celles prévues par la convention collective de travail n° 17.

La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul du complément d'entreprise est calculée sur la base de 100 p.c. du salaire brut.

Art. 7. De bedrijfstoelage boven de werkloosheidsuitkeringen bedraagt in ieder geval de maximale bedrijfstoelagen; het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de toepassingsmodaliteiten inzake de werkloosheidsuitkeringen. Bovendien wordt het bedrag van de toelage jaarlijks door het Nationale Arbeidsraad herzien, op 1 januari, naargelang de algemene loonevolutie.

Elke andere tussenkomst toegekend aan de werknemers die genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op grond van reglementaire, wettelijke of conventionele maatregelen, huidige of toekomstige, zal in vermindering komen van de werkgeverstoelagen.

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

De modaliteiten van de maandelijkse uitbetaling van de aanvullende vergoeding van de werkloosheid met bedrijfstoelage zijn bepaald door de directie, in overleg met de betrokkene en de vakbondsafvaardiging.

De werknemer in werkloosheid met bedrijfstoelage is verplicht zijn bedrijf op de hoogte te houden van alle veranderingen inzake zijn statuut van werkloze met bedrijfstoelage. Hij moet in het bijzonder :

- driemaandelijks het bewijs leveren dat hij werkloosheidsuitkeringen geniet;

Art. 7. Le complément d'entreprise constitue en tout état de cause une intervention maximale de la part de l'entreprise; le montant de cette indemnité est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage. En outre, le montant de ce complément est révisé, chaque année, au 1er janvier, par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution générale des rémunérations.

Toute autre intervention allouée en vertu de ces dispositions réglementaires, légales ou conventionnelles actuelles ou futures aux travailleurs bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise viendrait en déduction de l'intervention patronale.

Le bénéfice au complément d'entreprise versé par l'entreprise est subordonné à l'obtention et à la perception des allocations légales de chômage. Le versement de l'indemnité complémentaire prend fin en cas de décès des bénéficiaires.

Les modalités du règlement mensuel du complément d'entreprise seront déterminées par la direction de l'entreprise en accord avec la délégation syndicale et les intéressés.

Le travailleur en chômage avec complément d'entreprise a l'obligation de tenir la société informée de toute modification pouvant affecter son statut de chômeur avec complément d'entreprise. Il doit notamment :

- fournir trimestriellement la preuve qu'il bénéficie d'allocations de chômage;

- de maatschappij op de hoogte stellen van de her-neming van beroepsbezigheid.

Art. 8. Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006, wordt het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze werknemers het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfs-eenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op bedrijfstoelage zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

- avertir la société de la reprise d'une activité professionnelle.

Art. 8. En application des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit au complément d'entreprise accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit au complément d'entreprise une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principale. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen werknemers geen twee of meer aanvullende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten, behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel).

Art. 9. In uitvoering van de wettelijke bepalingen en de diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, wordt het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de ontslagen werknemers van 56 jaar en meer op voorwaarde dat zij 33 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende, 20 jaar bewijzen in een stelsel met nachtarbeid.

Art. 10. De vervangingsplicht van een voltijds werklooze met bedrijfstoeslag blijft behouden behalve wettelijke en ministeriële uitzonderingen.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op nationaal niveau, en treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes de chômage avec complément d'entreprise ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

Art. 9. En application des dispositions légales et des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein est octroyé, et ce pour les travailleurs âgés licenciés de 56 ans et plus, à condition qu'ils justifient d'une carrière de salarié de 33 ans, dont 20 ans dans un régime comprenant des prestations de nuit.

Art. 10. L'obligation de remplacer ledit chômeur avec complément d'entreprise à temps plein persiste a priori sauf exceptions légales et ministérielles.

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue au niveau national, entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.