

**Sous-commission paritaire de l'industrie de la  
faïence et de la porcelaine, des arti-  
cles sanitaires et des abrasifs et des poteries cé-  
ramiques**

**Paritair Subcomité voor het faïence- en het por-  
seleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de  
schuurprodukten en het ceramisch aardewerk**

*Convention collective de travail du 31 mai 2001*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2001*

Conditions de formation et de travail 2001-2002

Vormings- en arbeidsvoorwaarden 2001-2002

*DIVISION I. - Cadre légal*

*AFDELING I. - Wettelijk kader*

Les dispositions de la présente convention collecti-  
ve de travail contenues dans la division I sont con-  
clues en application du contenu de l'accord inter-  
professionnel signé le 22 décembre 2000 et en vertu  
de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action  
belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions  
diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999).

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereen-  
komst in afdeling I zijn gesloten bij toepassing van  
de inhoud van het interprofessioneel akkoord on-  
dertekend op 22 december 2000 en op grond van de  
wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch ac-  
tieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende  
diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van  
1 april 1999).

Les salaires horaires et les montants en BEF qui sont  
en vigueur pour 2001 ont été convertis en Euro au  
chapitre XVIII.

De omrekening van de uurlonen en bedragen in BEF  
welke van toepassing zijn voor 2001 werden in  
hoofdstuk XVIII omgerekend naar Euro.

Les salaires horaires minimums sont convertis en  
Euro conformément aux règles stipulées dans les  
conventions collectives de travail n° 69, n° 70 et n°  
78, conclues respectivement les 17 juillet 1998, 15  
décembre 1998 et 30 mars 2001 au sein du Conseil  
national du travail.

De minimumuurlonen worden omgezet in Euro  
overeenkomstig de regels bepaald in de collectieve  
arbeidsovereenkomsten nr 69, nr. 70 en nr. 78, res-  
pectievelijk gesloten op 17 juli 1998, 15 december  
1998 en 30 maart 2001 in de Nationale Arbeidsraad.

VEERLEGGING-DEPOT REGISTREERD

26-06-2001

05-07-2001

57.825

113

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II.

*Groupes à risque - Affectation des 0,10 p.c. en 2001 et 0,10 p.c. en 2002*

Art. 2. Les parties conviennent d'affecter en 2001, 0,10 p.c. de la masse salariale déclarée à l'Office national de sécurité sociale au profit du "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie céramique".

Ce montant reste fixé à 0,10 p.c. en 2002.

CHAPITRE III. *Travail et santé*

Art. 3. Le droit à l'interruption de carrière est accordé à 3 p.c. au moins des travailleurs de l'entreprise, suivant le contenu de l'arrêté royal du 10 août 1998 ( Moniteur belge du 8 septembre 1998).

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurprodukten en het ceramisch aardewerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan : de werklieden en de werksters.

## HOOFDSTUK II.

*Risicogroepen - Aanwending van de 0,10 pct. in 2001 en 0,10 pct. in 2002*

Art. 2. De partijen komen overeen om in 2001 een percentage van 0,10 pct. van de loonsom aangegeven aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan te wenden ten behoeve van het "Fonds voor bestaanszekerheid van het ceramiekbedrijf".

Dit bedrag blijft vastgesteld op 0,10 pct. in 2002.

HOOFDSTUK III. *Arbeid en gezin*

Art. 3. Het recht op loopbaanonderbreking wordt aan ten minste 3 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend volgens de inhoud van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, il est fait référence pour l'interruption de carrière professionnelle, aux dispositions de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 et il y aura application de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 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 13 mars 2001, parue au Moniteur belge du 28 mars 2001.

Ce droit à l'interruption de carrière et à la convention collective de travail n° 77 doit cependant être concrétisé dans toutes ses modalités d'application par une convention collective de travail d'entreprise qui règle en même temps l'ancienne législation sur l'interruption de carrière.

#### CHAPITRE IV. *Prépension*

Art. 4. Sur base de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 et du contenu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (Moniteur belge du 11 décembre 1992), le régime permet à un travailleur âgé (60 ans au moins) de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Par cette convention, l'âge inférieur à 60 ans est ramené à 58 ans en respectant les dispositions légales en la matière.

- avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin de la convention collective de travail ;
- avoir accompli une carrière professionnelle de 25 ans à la fin de la convention collective de travail.

Vanaf 1 januari 2002, wordt **inzake** loopbaanonderbreking verwezen naar de bepalingen van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 en zal er toepassing zijn van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 van 14 februari 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, **tot** invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2001, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 28 maart 2001.

Dit recht op loonbaanonderbreking en op de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 moet echter in de praktijk gebracht worden in al zijn aanvaardings- en toepassingsmodaliteiten door een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst die tevens de oudere wetgeving betreffende loopbaanonderbreking toepast.

#### HOOFDSTUK IV. *Brugpensioen*

Art. 4. Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 en van de inhoud van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992), **maakt** het stelsel het voor een oudere werknemer (ten **minste** 60 jaar) mogelijk **om** een vervroegde uittreding te genieten.

Door deze overeenkomst wordt de leeftijd onder de 60 jaar teruggebracht tot 58 jaar door naleving van de wettelijke bepalingen terzake.

- de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben uiterlijk bij het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan vervuld hebben van 25 jaar op het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Cette règle comporte des exceptions.

L'âge de 56 ans est soumis à deux conditions :

Le travailleur licencié doit avoir atteint l'âge de 56 ans au cours de la durée de validité de la présente convention et de pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié et prouver 20 ans dans un régime de travail de nuit.

Ce droit doit cependant être accepté et concrétisé dans toutes ses modalités d'application par une convention collective de travail d'entreprise.

## DIVISION II. - Actualisation des conditions sectorielles de travail

### CHAPITRE V. *Champ d'application*

Art. 5. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par " ouvriers " : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE VI. *Classification des tâches*

Art. 6. Les tâches des ouvriers visés à l'article 1er sont rangées en cinq catégories pour le personnel de fabrication et des services divers et en trois catégories pour le personnel qualifié d'entretien.

Op deze regel zijn er uitzonderingen :

De leeftijd van 56 jaar wordt aan twee voorwaarden onderworpen :

de ontslagen werknemer moet de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en hij moet 33 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende en 20 jaar bewijzen in een stelsel van nachtarbeid.

Dit recht moet echter aanvaard en in de praktijk gebracht worden in al zijn toepassingsmodaliteiten door een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst.

## AFDELING II. - Actualisering van de sectorale arbeidsvoorwaarden

### HOOFDSTUK V. *Toepassingsgebied*

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurprodukten en het ceramisch aardewerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder " werklieden " verstaan : de werklieden en de werksters.

### HOOFDSTUK VI. *Indeling van de taken*

Art. 6. De taken van de in de artikel 1 bedoelde werklieden worden gerangschikt in vijf categorieën voor het personeel tewerkgesteld in de fabricage en in verschillende diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

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

A. Fabrication et services divers.

Catégorie 1 :

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 :

Deze categorieën worden door de volgende algemene criteria bepaald :

A. Fabricage en verschillende diensten.

Categorie 1 :

leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamelijk werk.

Categorie 2 :

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

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

Categorie 3 :

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

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

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

Categorie 4 :

a) formation supérieure à six mois - travail physique **moyen** - ou

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

b) formation de trois à six mois - travail physique **lourd**.

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

Catégorie 5 :

Categorie 5 :

a) formation supérieure à six mois - travail physique **lourd** - ou

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

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

b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

B. Entretien

B. Onderhoud

Catégorie 1 :

Categorie 1 :

Ouvrier semi-qualifié d'entretien.

Halfgeschoolde **onderhoudswerkman**.

Ouvrier possédant une certaine expérience pratique et des connaissances suffisantes pour l'exécution de travaux simples ou spécialisés.

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

Catégorie 2 :

Categorie 2 :

Ouvrier qualifié d'entretien.

Geschoolde **onderhoudswerkman**.

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 VII *Salaires minimums*

Art. 7. Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 18 ans et plus sont fixés comme suit, au 1er mai 2001, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 105,70 pivot de la tranche de stabilisation 103,63 à 107,81.

A. Fabrication et services divers :

	EUR
	-
Catégorie 1 :	7,3372
Catégorie 2 :	7,4036
Catégorie 3 :	7,4802
Catégorie 4 :	8,0313
Catégorie 5 :	8,2598

Werkman met een algemene en technische vorming welke overeenstemt met het volledige leerplan van de dagvakscholen en door een beroepsopleiding in het bedrijf wordt aangevuld. Hij is houder van een einddiploma van technische beroepsopleiding A4, A3, B2 of heeft een beroepsbekwaamheid verworven welke met deze opleiding overeenkomt.

Categorie 3 :

Bijzonder geschoolde onderhoudswerkman.

Werkman die bekwaam is om zeer moeilijke taken, zeer gevarieerd en eventueel heel nieuwe opdrachten volgens plans, schetsen of onderrichtingen alleen uit te voeren. De perfecte uitvoering van deze taken vereist een grondige beroepskennis welke ten minste overeenstemt met de technische beroepsopleiding van het niveau A3 of B2, aangevuld door een beroepservaring van verschillende jaren.

## HOOFDSTUK VII *Minimumlonen*

Art. 7. De minimumuurlonen van de werklieden van 18 jaar en ouder worden vanaf 1 mei 2001 in een arbeidstijdregeling van achtendertig uur per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 105,70, spil van de stabilisatieschijf 103,63 tot 107,81.

A. Fabricatie en verschillende diensten :

	EUR
	-
Categorie 1 :	7,3372
Categorie 2 :	7,4036
Categorie 3 :	7,4802
Categorie 4 :	8,0313
Categorie 5 :	8,2598

## B. Entretien :

	EUR
Catégorie 1 :	8,3981
Catégorie 2 :	8,8895
Catégorie 3 :	9,3808

Il y a lieu, sur le plan des entreprises du secteur d'atteindre le revenu minimum mensuel moyen précité fixé à la fois par le contenu des accords interprofessionnels et des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail.

Art. 8. Pour les ouvriers payés à la pièce, les salaires visés à l'article 7 constituent des **minima** de salaires horaires moyens calculés sur une période d'un mois. Toutefois, les ouvriers 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.

## CHAPITRE VIII.

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

Art. 9. Les salaires horaires minima visés aux articles 7 et 8 sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement pour le Royaume, par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 10. Les salaires visés aux articles 7 et 8 correspondent au 1er mai 2001 à l'indice de référence 105,70, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 à 107,81.

## B. Onderhoud :

	EUR
Categorie 1 :	8,3981
Categorie 2 :	8,8895
Categorie 3 :	9,3808

Op het niveau van de ondernemingen van de sector moet het voormelde gemiddeld minimum maandinkomen worden bereikt dat is vastgesteld, zowel in de interprofessionele akkoorden als in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8. Voor de per stuk betaalde werklieden zijn in artikel 7 vastgestelde loon de minima van de **gemiddelde** uurlonen berekend over een **periode** van één maand. Nochtans **moeten** de werklieden die verschillende taken uitoefenen in de **loop** van dezelfde maand, voor **elk** van de taken, minstens worden **beloond** tegen het minimumloon van **elke** overeenstemmende **categorie**, zonder enige **vorm** van **compensatie**.

## HOOFDSTUK VIII.

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

Art. 9. De bij de artikelen 7 en 8 vastgestelde **minimu**uurlonen worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks, voor het Rijk, door het Ministerie van Economische Zaken vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 10. De in de artikelen 7 en 8 bedoelde lonen stemmen op 1 **mei** 2001 overeen met het referentie-indexcijfer 105,70, **spil** van de stabilisatieschijf 103,63 tot 107,81.



Art. 11. Les salaires visés à l'article 9 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. 12. 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 9.

Art. 13. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des derniers salaires horaires **minima**. 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. 14. 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. 15. Par application des dispositions des articles 9 à 13, le tableau suivant est établi à partir du 1er mai 2001 :

Art. 11. De in artikel 9 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van **elke** stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante **coëfficiënt** 1,02.

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

Indien zij **minder** dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

Art. 12. 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 in artikel 9 is aangegeven.

Art. 13. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf brengt de aanpassing **mede** van de laatste minimumuurlonen. Deze aanpassing geschiedt bij stijging door ze te **vermenigvuldigen** met de **coëfficiënt** 1,02; bij daling door ze te **delen** door de **coëfficiënt** 1,02.

Art. 14. De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de **maand welke 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. 15. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 9 tot en met 13, wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 **mei** 2001 :

## Tranches de stabilisation

-

## Stabilisatieschijven

-

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
103,63	105,70	107,81
105,70	107,81	109,97
107,81	109,97	112,17
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 16. Les salaires des ouvriers rémunérés en tout ou en partie à la pièce, par prime ou au rendement sont adaptés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 16. De lonen van de werklieden, die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of per produktie worden betaald, worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

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

Hetzelfde geldt voor de uurlonen welke de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

## CHAPITRE IX.

*Prime pour travail en équipes successives*

Art. 17. Le total des primes accordées pour le travail en deux équipes atteint, au minimum, 0,6706 EUR par heure.

Pour le travail en trois équipes il atteint au minimum 1,7417 EUR par heure.

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

## HOOFDSTUK IX.

*Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

Art. 17. Het totaal van de premies welke worden toegekend voor werk met twee ploegen bereikt, ten minste 0,6706 EUR per uur.

Voor werk met drie ploegen bereikt dit totaal ten minste 1,7417 EUR per uur.

Deze premies worden vrij verdeeld over ploegen volgens op het vlak van de ondernemingen vast te stellen regels.

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

Les primes sont liées à l'indice santé des prix à la consommation conformément aux dispositions du chapitre VIII de la présente convention collective de travail.

#### CHAPITRE X.

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

Art. 18. Il est accordé aux ouvriers un complément au double pécule de vacances.

Le montant de ce complément est calculé comme suit sur la base de leur salaire horaire individuel d'octobre 2001, 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;

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

De premies worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de **consumptieprijzen** overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VIII van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### HOOFDSTUK X.

*Bijkomende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld (assimilatie als eindejaarspremie)*

Art. 18. Aan de werklieden een bijkomende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld toegekend.

Het bedrag van deze bijkomende vergoeding wordt als volgt berekend op basis van hun individueel uurloon van oktober 2001 en in functie van hun anciënniteit :

voor een anciënniteit van **minder** dan één jaar, bedraagt de eindejaarspremie 85 maal het uurloon **vermenigvuldigd** met het aantal maanden prestatie-actief en gedeeld door het aantal **prestatie** maanden (12 maanden).

Elke maand die werd aangevangen 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;

cinq ans et plus : 130 fois leur salaire horaire.

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

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

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

#### CHAPITRE XI.

##### *Prime et/ou formation syndicale*

Art. 19. Une prime est octroyée aux ouvriers, membres d'une des organisations représentatives de travailleurs.

Le montant de cette prime est fixé à 111,55 EUR pour l'année 2001, et à 116,51 EUR pour l'année 2002, en ce y compris le montant de la prime de formation syndicale payée pour ces années concernées.

Le montant de cette prime est fixé, pour l'année 2001 à 9,30 EUR par mois de service dans l'entreprise et d'affiliation à l'organisation représentative de travailleurs.

vijfjaar en meer : 130 maal hun uurloon.

De toekenningsvoorwaarden, de referteperiode en de betalingsdatum worden bepaald, in het vlak van de onderneming, in **gemeen** overleg met de vertegenwoordigers van de werklieden.

Boeten voor ongewettigde afwezigheden kunnen worden voorzien voor zover de **vermindering** welke eruit voortvloeit de **helft** van de bijkomende vergoeding bij het dubbel vakantiegeld van de betrokken **werkman** niet overschrijdt.

De bepalingen van dit artikel **mogen** geen afbreuk doen aan de reeds, op het vlak van de **ondernemingen**, gesloten gunstiger overeenkomsten.

#### HOOFDSTUK XL

##### *Syndicale en/of vormingspremie*

Art. 19. Aan de werklieden, **leden** van één van de representatieve werknemersorganisaties, wordt een **premie** toegekend.

Het bedrag van deze premie wordt op 111,55 EUR gebracht voor het jaar 2001 en op 116,51 EUR voor het jaar 2002, erin begrepen het bedrag van de premie voor syndikale vorming uitbetaald voor de betrokken jaren.

Het bedrag van deze premie wordt, voor het jaar 2001, vastgesteld op 9,30 EUR per **maand** dienst in de onderneming en lidmaatschap bij de representatieve werknemersorganisatie.

Ce montant est porté à 9,7090 EUR pour l'année 2002.

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

Une attestation de travail est remise d'office à tous les ouvriers des diverses entreprises relevant du champ d'application de la présente sous-commission paritaire.

- L'ouvrier renvoie l'attestation lui signifiée à son organisation représentative de travailleurs signataire de la présente convention;
- L'organisation représentative du travailleur informe l'employeur concerné du montant à payer en fonction du nombre d'ouvriers concernés.
- L'employeur fait parvenir aux organisations représentatives des travailleurs les montants à payer.

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

Le paiement de cette prime est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivant celle de référence.

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.

Dit bedrag wordt op 9,7090 EUR gebracht voor het jaar 2002.

De betalingsmodaliteiten van deze **premie** worden vastgesteld in het **vlak** van **elke** onderneming in gemeen overleg met de vertegenwoordigers van de werklieden.

Aan **alle** werklieden van de verschillende ondernemingen die ressorteren, onder dit paritair subcomité wordt automatisch een arbeidsattest afgegeven.

- De werkmán stuurt het hem betekende attest terug naar zijn representatieve werknemersorganisatie, ondertekenaar van deze overeenkomst.
- De representatieve organisatie van de werknemer **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 representatieve werknemersorganisaties.

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

De betaling van deze premie geschiedt uiterlijk op 28 februari van het jaar dat volgt op het refertejaar.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen **welke** het probleem van de syndicale premie reeds hebben opgelost volgens andere **modaliteiten**, welke voordeliger zijn voor de begunstigen.

CHAPITRE XII. *Durée de travail*

Art. 20. Depuis le 1er janvier 1988, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures avec péroréation salariale (les salaires et primes horaires ont été multipliés par le coefficient 1,01316).

CHAPITRE XIII. *Emploi*

Art. 21. Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter tout licenciement notamment en recourant aux nouvelles dispositions prévues par le pouvoir fédéral et les pouvoirs régionaux.

## CHAPITRE XIV.

*Remboursement des frais de transport*

Art. 22. Les ouvriers qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19 sexies, conclue le 30 mars 2001 au sein du Conseil national du travail, modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 février 1993, publié au Moniteur belge du 19 mars 1993 et 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° 19 sexies conclue le 30 mars 2001).

HOOFDSTUK XII. *Arbeidsduur*

Art. 20. Vanaf 1 januari 1988 is de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uren met loonaanpassing (de uurlonen en -premies zijn vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,01316).

HOOFDSTUK XIII. *Tewerkstelling*

Art. 21. De partijen verbinden zich ertoe om alles in het werk te stellen om afdankingen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van alle nieuwe beschikkingen van de federale en regionale overheden.

## HOOFDSTUK XIV.

*Terugbetaling van de vervoerkosten*

Art. 22. De werklieden die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 sexies gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2001, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19ter van 5 maart 1991, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 februari 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 maart 1993 en het koninklijk besluit van 18 maart 1993 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1993) (actualisering met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 sexies gesloten op 30 maart 2001).

Cette convention collective de travail n° 19 sexies supprime le plafond de 29 747,22 EUR pour l'intervention patronale et porte l'intervention dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun de 54 p.c. à 60 p.c. à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001.

Art. 23. 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 22, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement joint pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, aller et retour, par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres par la route, aller et retour calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

Art. 24. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

#### CHAPITRE XV.

##### *Travail intérimaire - Contrats précaires - Limitation des heures supplémentaires*

Art. 25. a) Travail intérimaire.

Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunérations 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 sexies schaft het plafond af van 29 747,22 EUR voor de tegemoetkoming van de werkgever en brengt de tegemoetkoming in de abonnementekosten voor alle openbaar vervoer van 54 pct. op 60 pct. vanaf 1 april 2001.

Art. 23. De werklieden die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik **maken** van andere dan de in artikel 22 bedoelde **vervoermiddelen**, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkost in de **prijs** van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers **langs** de baan, heen en terug, berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Art. 24. De terugbetaling heeft minstens **maandelijks** plaats.

#### HOOFDSTUK XV.

##### *Uitzendarbeid - Precaire arbeidsovereenkomsten - Beperking van de overuren*

Art. 25. a) Uitzendarbeid.

De uitzendwerknemer zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als het ingeschreven personeel genieten.

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

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

Dans le cas où des contrats d'intérim atteignent ou dépassent une durée d'un an, la direction de l'établissement rencontrera la délégation syndicale pour en discuter.

b) Limitation des heures supplémentaires.

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

#### CHAPITRE XVI. *Délais des préavis*

Art. 26. En application de la convention collective de travail n° 75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du travail et relative aux délais de préavis des ouvriers et par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délais des préavis est fixé à :

- 35 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 6 mois et moins de 5 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 42 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 5 et moins de 10 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;

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

Ingeval de duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid één jaar bereikt of overschrijdt, zal de directie van de onderneming de vakbondsafvaardiging ontmoeten om hierover te discussiëren.

b) Beperking van de overuren.

Verbintenis om alles in het werk te stellen om zo veel mogelijk de niet gerecupereerde overuren gericht op eenzelfde arbeidsplaats te beperken, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

#### HOOFDSTUK XVI. *Opzeggingstermijnen*

Art. 26. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 gesloten op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad en betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden en bij afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- 35 dagen indien het werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 42 dagen indien het werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;



- 56 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 10 et moins de 15 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 84 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 15 et moins de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 112 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés plus de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur.

Pour les prépensionnés, il y a application des préavis suivants:

- 28 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés-moins de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
- 56 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés plus de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur.

#### CHAPITRE XVII. *Prévention du stress au travail*

Art. 27. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, les employeurs appliqueront la convention collective de travail n° 72 conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

#### CHAPITRE XVIII. *Mesure transitoire*

Art. 28. Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première et quatrième colonne de la (ou des) ligne(s) suivante(s) du tableau ci-dessous, se rapportent à la présente convention collective de travail.

- 56 dagen indien het werklieden betreft die tussen 10 en **minder** dan 15 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 84 dagen indien het werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 112 dagen indien het werklieden betreft die **meer** dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn **tewerkgesteld**.

Voor de bruggepensioneerden, is er toepassing van de volgende **opzeggingstermijnen** :

- 28 dagen indien het werklieden betreft die minder dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
- 56 dagen indien het werklieden betreft die meer dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.

#### HOOFDSTUK XVII. *Voorkoming van stress door het werk*

Art. 27. Vanaf 1 januari 2001, zullen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72, gesloten op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, toepassen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999.

#### HOOFDSTUK XVIII. *Overgangsmatregelen*

Art. 28. De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en vierde **kolom** van de volgende rij(en) van onderstaande **tabel** worden **vermeld**, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Pour les montants exprimés en euro dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en franc belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

Voor de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

Art. 7.		Art. 7.	
	EUR	BEF	
Alinéa 3	7,3372	295,98	Derde lid
	7,4036	299,10	
	7,4802	301,75	
	8,0313	323,98	
	8,2598	333,20	
Alinéa 4	8,3981	338,78	Vierde lid
	8,8895	358,60	
	9,3808	378,42	

Art. 17.		Art. 17.	
	EUR	BEF	
Alinéa 1er	0,6706	27,05	Eerste lid
Alinéa 2	1,7417	70,26	Tweede lid

Art. 19.		Art. 19.	
	EUR	BEF	
Alinéa 2	111,55	4.500	Tweede lid
	99,16	4.000	
Alinéa 3	9,30	375	Derde lid
Alinéa 5	8,2630	333,33	Vijfde lid

Art. 22		Art. 22	
	EUR	BEF	
Alinéa 2	29 747,22	1 200 000	Tweede lid

CHAPITRE XIX. *Validité*

Art. 29 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002 à l'exception du chapitre 16 qui entre en vigueur le 31 mai 2001.

HOOFDSTUK XIX. *Geldigheid*

Art. 29. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002, behalve hoofdstuk 16 die in werking treedt op 31 mei 2001.