

Sous-commission paritaire des produits réfractaires

Paritair Subcomité voor vuurvaste produkten

Convention collective de travail du 12 mai 2003

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003

Conditions de rémunération et de travail 2003 - 2004

Loons- en arbeidsvoorwaarden 2003 - 2004

DIVISION I. Cadre légal

AFDELING I. Wettelijk kader

Les dispositions de la présente convention collective de travail contenues dans la division I sont conclues en application du contenu de l'accord interprofessionnel signé le 17 janvier 2003.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in afdeling I zijn gesloten bij toepassing van de inhoud van het interprofessioneel akkoord ondertekend op 17 januari 2003.

CHAPITRE Ier. Champ d'application

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des produits réfractaires.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor vuurvaste produkten.

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

Onder "werknemers" worden de werklieden en de werksters verstaan.

CHAPITRE II

Groupes à risque - Affectation des 0,10p. c. en 2003 et 0,10 p.c. en 2004

HOOFDSTUK II

Risicogroepen - Aanwending van de 0,10pct. in 2003 en 0,10pct. in 2004

Art. 2. Les parties conviennent d'affecter en 2003 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 ".

Art. 2. De partijen komen overeen om in 2003 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 keramiekbedrijf".

Ce montant reste fixé à 0,10 p.c. en 2004.

Dit bedrag blijft vastgesteld op 0,10 pct. in 2004.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGIS. TH. EN REGISTR.

U 4 -11- 2003

18-01-2004

NR,

N°

69342 101223

CHAPITRE m. *Travail et famille*

Art. 3. Le droit au système de crédit-temps est accordé à 5 p.c. au moins des travailleurs de l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2003, il est fait référence pour le crédit-temps, aux dispositions de l'Accord Interprofessionnel du 17 janvier 2003 et il y aura application de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, parue au Moniteur belge du 5 mars 2002.

Ce système de crédit temps peut être accepté pour les travailleurs postés moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

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 ;

HOOFDSTUK III. *Arbeid en gezin*

Art. 3. Het recht op het tijdskrediet wordt aan ten minste 5 pct. van de werknemers in de onderneming toegekend.

Vanaf 1 januari 2003, wordt inzake tijdskrediet verwezen naar de bepalingen van het Interprofessioneel Akkoord van 17 januari 2003 en zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanverminderingen vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, in het Belgisch Staatsblad verschenen op 5 maart 2002, van toepassing zijn..

Dit stelsel van tijdskrediet kan toegepast worden voor ploegenarbeiders mits een ondernemingsakkoord.

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 ;

- avoir accompli une carrière professionnelle de 25 ans à la fin de la convention collective de travail.

- een beroepsloopbaan vervuld hebben van 25 jaar op het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Cette règle comporte des exceptions :

Op deze regel zijn er uitzonderingen :

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

De leeftijd van 56 jaar wordt aan twee voorwaarden onderworpen :

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

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.

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

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

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

AFDELING II. - *Actualisering van de sectorale arbeidsvoorwaarden*

CHAPITRE V. *Champ d'application*

HOOFDSTUK V. *Toepassingsgebied*

Art. 5. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des produits réfractaires.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor vuurvaste produkten.

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

Onder "werknemers" worden de werklieden en de werksters verstaan.

CHAPITRE VI. *Classification des fonctions*

HOOFDSTUK VI. *Indeling van de functies*

Art. 6. Les fonctions des travailleurs visés à l'article 1er sont classés 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 1 :

les fonctions exigeant un apprentissage d'une durée inférieure à trois mois et un travail physique léger.

Catégorie 2 :

- a) les fonctions exigeant un apprentissage d'une durée de trois à six mois et un travail physique léger ou
- b) les fonctions exigeant un apprentissage inférieur à trois mois et un travail physique moyen.

Catégorie 3 :

- a) les fonctions exigeant un apprentissage inférieur à trois mois et un travail physique lourd ou
- b) les fonctions exigeant un apprentissage de trois à six mois et un travail physique moyen ou

Art. 6. De functies van de in artikel 1 beoogde werknemers worden ingedeeld in vijf categorieën voor het personeel van de fabricage en de verschillende diensten en in drie categorieën voor het geschoold onderhoudspersoneel.

Deze categorieën worden bepaald door de volgende algemene criteria :

A. Fabricage en verschillende diensten

Catégorie 1 :

de functies welke een opleiding van minder dan drie maanden en een licht lichamelijk werk vergen.

Catégorie 2 :

- a) de functies welke een opleiding van drie tot zes maanden en een licht lichamelijk werk vergen of
- b) de functies welke een opleiding van minder dan drie maanden en een normaal lichamelijk werk vergen.

Catégorie 3 :

- a) de functies welke een opleiding van minder dan drie maanden en een zwaar lichamelijk werk vergen of
- b) de functies welke een opleiding van drie tot zes maanden en een normaal lichamelijk werk vergen of

c) les fonctions exigeant un apprentissage de plus de six mois et un travail physique léger.

c) de functies welke een opleiding van meer dan zes maanden en een licht lichamelijk werk vergen.

Catégorie 4 :

Catégorie 4 :

a) les fonctions exigeant un apprentissage de plus de six mois et un travail physique moyen ou

a) de functies welke een opleiding van meer dan zes maanden en een normaal lichamelijk werk vergen of

b) les fonctions exigeant un apprentissage de trois à six mois et un travail physique lourd.

b) de functies welke een opleiding van drie tot zes maanden en een zwaar lichamelijk werk vergen.

Catégorie 5 :

Catégorie 5 :

a) les fonctions exigeant un apprentissage de plus de six mois et un travail physique lourd ou

a) de functies welke een opleiding van meer dan zes maanden en een zwaar lichamelijk werk vergen of

b) les travaux de métier pour lesquels une assez longue période d'apprentissage doit être accomplie.

b) de vakwerken waarvoor er een vrij lange opleidingsperiode moet zijn volbracht.

B. Entretien

B. Onderhoud

Catégorie 1 : travailleur semi-qualifié d'entretien

Catégorie 1 : halfgeschoolde onderhoudswerknemer

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

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

Catégorie 2 : travailleur qualifié d'entretien

Catégorie 2 : geschoolde onderhoudswerknemer

Travailleur 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.

Ils sont porteurs d'un diplôme de fin d'études professionnelles techniques A4, A3, B2 ou ont acquis un degré de formation comparable à celui que donnent les études précitées.

4

Werknemer met een algemene en technische opleiding welke overeenstemt met het programma van de dagvakscholen met volledig leerplan en aangevuld met een leertijd in het bedrijf.

Zij zijn houder van een einddiploma van technische beroepsstudiën A4, A3, B2 of hebben een opleidingsniveau verworven dat vergelijkbaar is met dit van voormelde studiën.

Catégorie 3 : travailleur hautement qualifié d'entretien

Travailleur capable d'exécuter seul d'après plans, croquis ou instructions, les travaux les plus difficiles, des tâches 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 de métier.

Catégorie 3 : bijzonder geschoolde onderhoudswerkner

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

CHAPITRE VII. Salaires minimums

A. Salaires horaires minimums

Art. 7. Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 18 ans et plus sont fixés comme suit, au 1er mai 2002, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice 109,97, pivot de la tranche de stabilisation 107,81 à 112,17.

A) Fabrication et services divers :

	EUR
Catégorie 1 :	7,5878
Catégorie 2 :	7,6685
Catégorie 3 :	7,8480
Catégorie 4 :	8,0803
Catégorie 5 :	8,3118

B) Entretien

	EUR
Catégorie 1 :	8,1962
Catégorie 2 :	8,5441
Catégorie 3 :	8,7744

HOOFDSTUK VIL Minimumlonen

A. Minimumuurlonen

Art. 7. Daarbij worden de minimumuurlonen van de werklieden van 18jaar en ouder vanaf 1 mei 2002 in een arbeidstijdregeling van achtendertig uur per week als volgt vastgesteld, tegen indexcijfer 109,97, spil van de stabilisatieschijf 107,81 tot 112,17.

A) Fabricatie en verschillende diensten :

	EUR
Catégorie 1 :	7,5878
Catégorie 2 :	7,6685
Catégorie 3 :	7,8480
Catégorie 4 :	8,0803
Catégorie 5 :	8,3118

B) Onderhoud

	EUR
Catégorie 1 :	8,1962
Catégorie 2 :	8,5441
Catégorie 3 :	8,7744

C) A l'embauche d'un travailleur, le salaire minimum sera celui de la catégorie I "Fabrication et services divers" moins 0,0992 EUR et il ne sera applicable que pendant une période de 3 mois maximum.

Les salaires horaires minimums des ouvriers sont augmentés de 0,15 € à partir du 1er septembre 2004.

Art. 8. Les jeunes ouvriers et ouvrières ayant les aptitudes et un rendement reconnus identiques à ceux des ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans et plus de la même catégorie professionnelle, bénéficient du salaire des ouvriers et ouvrières majeurs de cette catégorie.

B. Salaires à la pièce

Art. 9. Les travailleurs payés à la pièce ou au tonnage sont assurés de toucher, pour une activité normale, une rémunération supérieure de 10 p.c. au minimum de la catégorie dans laquelle la fonction est classée.

C. Primes d'équipes

Art. 10. Sans préjudice des dispositions de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les travailleurs travaillant en équipes successives bénéficient d'une prime d'équipe de 5 p.c. de leur salaire pour l'équipe du matin, de 5 p.c. de leur salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 15 p.c. de leur salaire pour l'équipe de nuit.

L'expression "successives" mentionnée à l'alinéa premier, n'implique pas que les équipes soient tournantes.

C) Bij de indienstneming van een werknemer zal het minimumloon overeenstemmen met het minimumloon van categorie I "Fabricage en verschillende diensten", verminderd met 0,0992 EUR en dit zal slechts gedurende een periode van maximum 3 maanden toepasselijk zijn.

De minimum uurlonen van werklieden worden op 1 september 2004 met 0,15 € verhoogd.

Art. 8. De jongere werknemers die een als identiek erkende bekwaamheid en rendement hebben als deze van de werknemer van 18 jaar en ouder van dezelfde beroepencategorie, genieten het loon van de meerderjarige werknemers van deze categorie.

B. Stukloon

Art. 9. Aan de werknemers die per stuk of per ton worden betaald, wordt voor een normale activiteit, een loon gewaarborgd dat 10 pct. hoger ligt dan het minimum van de categorie waarin hun functie is ingedeeld.

C. Ploegenarbeid

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 genieten de werknemers die in opeenvolgende ploegen arbeiden een premie van 5 pct. van hun loon voor de ochtendploeg, van 5 pct. van hun loon voor de namiddagploeg en van 15 pct. van hun loon voor de nachtploeg.

De uitdrukking "opeenvolgende" vermeld in het eerste lid, houdt niet in dat het gaat om ploegen met beurtwisseling.

CHAPITRE VIII.

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

Art. 11. Les salaires horaires minimums visés aux articles 7 et 8 sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 12. Les salaires visés aux articles 7 et 8 correspondent à l'indice de référence 109,97, pivot de la tranche de stabilisation 107,81 à 112,17.

Art. 13. Les salaires visés à l'article 11 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. 14. 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 indiqués à l'article 13.

Art. 15. Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des derniers salaires horaires minimums.

HOOFDSTUK VIII.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 11. De minimumuurlonen bedoeld in de artikelen 7 en 8 worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken wordt vastgesteld en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 12. De in de artikelen 7 en 8 bedoelde lonen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 109,97 spil van de stabilisatieschijf 107,81 tot 112,17.

Art. 13. De in artikel 11 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elk 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 tot een hogere eenheid afgerond. Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

Art. 14. 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 13 is aangegeven.

Art. 15. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf brengt de toepassing mede van de laatste minimumuurlonen.

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.

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

Art. 16. Les adaptations de salaires 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. 16. De loonaanpassingen zijn van toepassing op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan net rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van de laatste vier maanden de grens van de stabilisatieschijf overschrijdt.

Art. 17. En application des dispositions des articles 11 à 16, le tableau suivant est établi :

Art. 17. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 11 tot en met 16 wordt de volgende tabel opgemaakt :

Tranches de stabilisation - Fluctuations des salaires

-

Stabilisatieschijven - Loonschommelingen

-

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
107,81	109,97	112,17
109,97	112,17	114,41
112,17	114,41	116,70
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 18. Les salaires des ouvriers rémunérés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement sont adaptés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 18. De lonen van de arbeiders die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement 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 minimums.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen welke de minimumuurlonen werkelijk overschrijden.

CHAPITRE IX. *Durée de travail*

Art. 19. La limite maximum de la durée du travail hebdomadaire est fixée à trente-huit heures depuis le 1er juin 1990.

Art. 19. De maximum grens van de wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op achtendertig uren vanaf 1 juni 1990.

CHAPITRE X. *Prime de fin d'année*

Art. 20. Sauf dans les entreprises où une convention particulière fixe d'autres dispositions, il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Art. 20. Uitgezonderd in de ondernemingen waar een afzonderlijke overeenkomst andere bepalingen vaststelt, wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend.

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

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

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

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

Art. 21. La prime de fin d'année est due par l'employeur aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

Art. 21. De werkgever is de eindejaarspremie verschuldigd aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° 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 assimilable à du travail effectif;

La prime de fin d'année est payée prorata temporis 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. 22. 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 les vacances annuelles, jours fériés et chômage partiel.

Art. 23. 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 justifiée a eu lieu.

1° op de datum van de betaling, werkelijke arbeid verrichten in de onderneming of, op die datum, zich bevinden in een periode van werkonderbreking welke met werkelijke arbeid wordt gelijkgesteld;

De eindejaarspremie wordt prorata temporis uitgekeerd aan de werknemers die, op het ogenblik van de betaling, hun dienstplicht vervullen, alsmede aan de werknemers die, voor de datum van de uitbetaling, om technologische of economische redenen zijn ontslagen.

Art. 22. Onder periode 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 gerechtvaardigd verzuim voorzien bij de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- c) de dagen afwezigheid wegens ziekte, met inbegrip van beroepsziekte, tot 125 werkdagen per jaar;
- d) de dagen afwezigheid wegens de jaarlijkse vakantie, feestdagen en gedeeltelijke werkloosheid.

Art. 23. De niet gerechtvaardigde afwezigheid van één dag doet het recht op de eindejaarspremie voorzien voor een week arbeid verliezen.

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

CHAPITRE XL
Prime et/ou formation syndicale

Art. 24. § 1er. Les travailleurs ayant droit, membres d'une des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire des produits réfractaires, bénéficient chaque année d'une prime syndicale.

A cette fin, l'employeur verse au compte n° 210-0651399-96 du "Fonds social des ouvriers de l'industrie céramique" une somme de 123,95 EUR l'an par travailleur occupé à partir de l'année 2003, payable en février de l'année suivante, en ce y compris le montant de la prime de formation syndicale payée pour l'année concernée.

Le paiement de cette prime est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivant celle de référence.
0

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

§ 2. 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.

HOOFDSTUK XL
Syndikale en/of vormingspremie

Art. 24. § 1. De rechthebbende werknemers, leden van een van de in het Paritair Subcomité voor vuurvaste produkten vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties, genieten elkjaar van een vakbondspremie.

De werkgever stort daartoe op rekening nr. 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werklieden van het ceramiekbedrijf" een som van 123,95 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer vanaf het jaar 2003, betaalbaar in februari van het volgende jaar, erin begrepen het bedrag van de premie voor syndikale vorming uitbetaald voor het betrokken jaar.

De betaling van deze premie geschiedt ten laatste op 28 februari van het jaar volgend op het refertejaar.

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

§ 2. De werkgever wordt vrijgesteld van deze storting indien er, in geval van geschil tussen de werkgever en de werknemers, een arbeidsonderbreking heeft plaats gehad zonder dat de werknemers en hun representatieve organisaties alle verzoeningsprocedures en andere bepalingen hebben nageleefd, welke zijn vastgesteld bij artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafgevaardigingen 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.

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.

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 begunstigten.

CHAPITRE XII.

Remboursement des frais de transport

Art. 25. 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° 19 ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail 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).

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^{er} avril 2001.

HOOFDSTUK XII.

Terugbetaling van de vervoerkosten

Art. 25. De werklieden die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats 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 n 19 ter 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).

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 abonnemementkosten voor alle openbaar vervoer van 54 pct. op 60 pct. vanaf 1 april 2001.

Art. 26. 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 25, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social 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. 27. Le remboursement s'effectue au moins mensuellement.

CHAPITRE XIII.

Travail intérimaire - Contrats précaires - Limitation des heures supplémentaires

Art. 28. 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.

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

Art. 26. De werklieden die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 25 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst 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. 27. De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK XIII.

Uitzendarbeid- Précaire arbeidsovereenkomst - Beperking van de overuren

Art. 28. 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.

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

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.

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

b) Beperking van de overuren.

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

CHAPITRE XIV. *Délais des préavis*

Art. 29. En application de la convention collective de travail n° 75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil du travail relative aux délais de préavis des ouvriers en en application du contenu de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 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 délai 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;

HOOFDSTUK XIV. *Opzeggingstermijn*

Art. 29. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 gesloten op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden en in toepassing van het iinterprofessioneel akkoord van 17 januari 2003 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 10jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;

- 84 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 10 et moins de 15 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur;
 - 112 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 15 et moins de 20 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur
 - 154 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés entre 20 et moins de 25 ans sans interruption dans une des entreprises du secteur.
 - 196 jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés 25 ans et plus sans interruption dans une entreprise du secteur.
- 84 dagen indien het werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld;
 - 112 dagen indien het werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld
 - 154 dagen indien het werklieden betreft die tussen 20 en minder dan 25 jaren ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.
 - 196 dagen indien het werklieden betreft die 25 jaren en meer ononderbroken in een van de ondernemingen van de sector zijn tewerkgesteld.

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

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

Voor de bruggepensioneerden, gelden van de volgende opzeggingstermijnen :

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

CHAPITRE XV. Emploi

Art. 30. 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.

HOOFDSTUK XV. Tewerkstelling

Art. 30. De partijen verbinden zich ertoe om allés in het werk te stellen om afdankingen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van allenieuwe beschikkingen van de fédérale en regionale overheden.

CHAPITRE XVI. Dispositions générales

Art. 31. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux dispositions plus favorables fixées par les accords d'entreprises.

CHAPITRE XVII. Prévention du stress au travail

Art. 32. A partir du 1er 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. Validité

Art. 33. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004 à l'exception de l'art. 4 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2005.

HOOFDSTUK XVI. Algemene bepalingen

Art. 31. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen geen afbreuk doen aan de voordeliger bepalingen van de ondernemingsovereenkomsten.

HOOFDSTUK XVII. Voorkoming van stress door het werk

Art. 32. 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. *Geldigheid*

Art. 33. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004, behalve art. 4 dat ophoudt van kracht te zijn op 30 juni 2005.