



ERRATUM

**Commission paritaire de l'industrie céramique**

**CCT n° 142836/CO/113  
du 05/07/2017**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 4, a), le texte doit être corrigé comme suit : « Voor de werknemers van de sector faïence en die per stuk betaald worden, **vormen** de lonen, bedoeld in artikel 3, de minima van (...) ».

Correction dans les deux langues :

- L'article 3, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont fixés comme suit, au 1er janvier 2017, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice ~~103,55~~ **101,51** pivot de la tranche de stabilisation ~~101,52~~ **99,53** à ~~105,62~~ **103,54** : (...) ».

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf**

**CAO nr. 142836/CO/113  
van 05/07/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 4, a) moet de tekst als volgt verbeterd worden : « Voor de werknemers van de sector faïence en die per stuk betaald worden, **vormen** de lonen, bedoeld in artikel 3, de minima van (...) ».

Verbetering in beide talen :

- Artikel 3, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Op 1 januari 2017 worden de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achten-dertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen spilindexcijfer ~~103,55~~ **101,51** van de stabilisatieschijf ~~101,52~~ **99,53** tot ~~105,62~~ **103,54** : (...) ».

**Beslissing van**

30 -07- 2018

## Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf

## Commission paritaire de l'industrie céramique

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2017*

*Convention collective de travail du 05 juillet 2017*

Loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

Conditions de rémunération et de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique, à l'exclusion des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des tuileries

### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie céramique, à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries.

Met "werknemers" worden de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.

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

§ 2. Men bedoelt onder "sector faïence" : de ondernemingen van faïence, porselein artikelen, sanitaire artikelen, schuurproducten en ceramisch aardewerk.

§ 2. On entend par "secteur de la faïence" : les entreprises de faïence, de porcelaine, d'articles sanitaires, d'abrasifs et de poteries céramiques.

Men bedoelt onder "sector ceramiek" : de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels.

On entend par "secteur céramique" : les entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement.

Men bedoelt onder "sector vuurvaste producten": de ondernemingen voor vuurvaste producten.

On entend par "secteur réfractaires" : les entreprises de produits réfractaires.

HOOFDSTUK II. *Indeling van de taken*CHAPITRE II. *Classification des tâches*

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

Art. 2. Les tâches des travailleurs visés à l'article 1er sont rangées en cinq catégories pour le personnel de fabrication et des services divers et en trois catégories pour le personnel qualifié d'entretien.

Deze categorieën worden door de volgende algemene criteria bepaald :

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

## A. Fabricage en verschillende diensten

## A. Fabrication et services divers

## Categorie 1 :

## Catégorie 1ère :

Leertijd van minder dan drie maanden - licht lichamelijk werk.

Apprentissage inférieur à trois mois - travail physique léger.

## Categorie 2 :

## Catégorie 2 :

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

a) apprentissage de trois à six mois - travail physique léger ou

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

b) apprentissage inférieur à trois mois - travail physique moyen.

## Categorie 3 :

## Catégorie 3 :

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

a) formation de moins de trois mois - travail physique lourd ou

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

b) formation de trois à six mois - travail physique moyen ou

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

c) formation supérieure à six mois - travail physique léger.

Categorie 4 :

Catégorie 4 :

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

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

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

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

Categorie 5 :

Catégorie 5 :

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

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

b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

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

B. Onderhoud

B. Entretien

Categorie 1 :

Catégorie 1ère :

Halfgeschoolde onderhoudsarbeider

Ouvrier semi-qualifié d'entretien

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

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

Categorie 2 :

Catégorie 2 :

Geschoolde onderhoudsarbeider

Ouvrier qualifié d'entretien

Arbeider met een algemene en technische vorming die overeenstemt met het volledige leerplan van de dagvakscholen met volledig leerplan en aangevuld door een beroepsopleiding in de onderneming. Hij is houder van een eindexamen van technische beroepsopleiding A4, A3, B2 of heeft een beroepsbekwaamheid verworven die met deze opleiding overeenkomt.

Categorie 3 :

Bijzonder geschoolde onderhoudsarbeider

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

### HOOFDSTUK III. *Minimumlonen*

Art. 3. Op 1 januari 2017 worden de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen spilindexcijfer ~~103,53~~ van de stabilisatieschijf ~~101,52~~ tot ~~105,62~~ :

~~103,53~~ : ↑  
103,54      101,51

99,53

Voor de werknemers van de sector vuurvaste producten (1)

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

Ouvrier ayant une formation générale et technique correspondant au programme des écoles professionnelles de jour de plein exercice et complétée par un apprentissage à l'usine. Il est porteur d'un diplôme de fin d'études professionnelles techniques A4, A3, B2 ou a acquis un degré de formation comparable à celui que donnent les études précitées.

Catégorie 3 :

Ouvrier hautement qualifié d'entretien

Ouvrier capable d'exécuter seul d'après plans, croquis ou instructions les travaux les plus difficiles, des tâches très variées et éventuellement toutes nouvelles. L'exécution parfaite de ces travaux exige une connaissance approfondie du métier correspondant au minimum aux études professionnelles techniques du niveau A3 ou B2, complétées par une pratique de plusieurs années.

### CHAPITRE III. *Salaires minima*

Art. 3. Les salaires horaires minima et les barèmes sectoriels des travailleurs sont fixés comme suit, au 1er janvier 2017, dans un régime de trente-huit heures par semaine, à l'indice ~~103,53~~ pivot de la tranche de stabilisation ~~101,52~~ à ~~105,62~~ :

99,53

103,54

101,51

Pour les travailleurs du secteur réfractaires (1)

Pour les travailleurs des secteurs faiënce et céramique (2)

## A. Fabricage en verschillende diensten :

## A. Fabrication et services divers :

EUR

(1) (2)

Categorie/Catégorie 1 :	10,3477
Categorie/Catégorie 2 :	10,4500
Categorie/Catégorie 3 :	10,6205
Categorie/Catégorie 4 :	11,3683
Categorie/Catégorie 5 :	11,6705

## B. Onderhoud :

## B. Entretien :

Vanaf 1 januari 2017 / A partir du 1 janvier 2017:

(1)

(2)

Categorie/Catégorie 1 :	11,2929	11,7521
Categorie/Catégorie 2 :	11,8046	12,4020
Categorie/Catégorie 3 :	12,2166	13,0523

Vanaf 1 juli 2017/ A partir du 1 juillet 2017:

(1)

(2)

Categorie/Catégorie 1 :	11,5225	11,7521
Categorie/Catégorie 2 :	12,1033	12,4020
Categorie/Catégorie 3 :	12,6345	13,0523

Vanaf 1 juli 2018 / A partir du 1 juillet 2018:

Categorie/Catégorie 1 :	11,7521
Categorie/Catégorie 2 :	12,4020
Categorie/Catégorie 3 :	13,0523

Bij de aanwerving van een werknemer van de sector vuurvaste producten zal het minimumloon dat van categorie 1 zijn : "Fabricage en verschillende diensten", min 0,0992 EUR en het zal slechts van toepassing zijn voor een periode van maximaal 3 maanden.

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

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

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

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

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

b). Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector vuurvaste producten, wordt de tarifiering van het loon per stuk zo opgesteld om, voor een normale activiteit, een minimale toeslag te ontvangen van 10 pct. van de minimum uurlonen van de categorie.

b). Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur réfractaires, la tarification du salaire à la pièce est établie de manière à atteindre, pour une activité normale, un supplément minimum de 10 p.c. des salaires horaires minima de la catégorie.

c) Op 01/07/2017 wordt een verhoging van de loonschaal en het reële loon met 0,16 EUR per uur toegekend. Bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord gesloten en neergelegd ten laatste op 31/12/2017 ter griffie van het paritaire comité, worden de minimum- als de werkelijke uurlonen verhoogd met 0,16 EUR bruto vanaf 01/07/2017

c) une augmentation des salaires barémiques et réels de 0,16 EUR par heure au 01/07/2017 est octroyée. Les entreprises qui ne disposeraient pas d'un accord déposé au greffe de la commission paritaire pour le 31/12/2017 appliqueront purement et simplement l'augmentation de 0,16 EUR par heure au 01/07/2017.

#### HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

#### CHAPITRE IV.

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

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

Art. 5. Les salaires horaires minima visés aux articles 3 et 4, et il en est de même pour les salaires horaires qui dépassent effectivement les salaires horaires minima, sont rattachés à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement pour le Royaume, par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge.

Art. 6. De in de artikelen 3 en 4 bedoelde lonen stemmen op 1 januari 2017 overeen met het referentie-indexcijfer 101,51 spil van de stabilisatieschijf 99,53 tot 103,54.

Art. 6. Les salaires visés aux articles 3 et 4 correspondent au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'indice de référence 101,51 pivot de la tranche de stabilisation 99,53 à 103,54.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijf van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

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

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.

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.

Indien zij minder dan vijf bedraagt, wordt zij weggelaten.

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

Art. 8. Indien het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van de laatste vier maanden de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf, waarvan de grenzen worden berekend zoals aangegeven in artikel 7.

Art. 8. Lorsque la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 7.

Art. 9. Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf heeft de aanpassing tot gevolg van de laatste minimum uurlonen.

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

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

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



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

Art. 11. Les adaptations de salaire s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des quatre derniers mois dépasse la limite de la tranche de stabilisation.

Art. 12. Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 5 tot en met 11 wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 juli 2016 :

Art. 12. Par application des dispositions des articles 5 à 11, le tableau suivant est établi à partir du 1er juillet 2016 :

Tranches de stabilisation		
-		
Stabilisatieschijven		
-		
Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
-	-	-
Laagste grens	Spil	Hoogste grens
-	-	-
99,53	101,51	103,54
101,51	103,54	105,62
103,54	105,62	107,73
105,62	107,73	109,88
etc./enz.	etc./enz.	etc./enz.

Art. 13. De lonen van de werklieden, die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of per productie worden betaald, worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 13. Les salaires des ouvriers 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.

Hetzelfde geldt voor de uurlonen die de minimum uurlonen werkelijk overschrijden.

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

## HOOFDSTUK V.

*Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

Art. 14a. Vanaf 1 maart 2008 zijn de ploegenpremie's aangepast als volgt : 5 pct. van het loon voor de ochtendploeg, 6 pct. van het loon voor de namiddagploeg en 16 pct. van het loon voor de nachtploeg.

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

Art. 14b. Op 1 juli 2017 zullen de ploegenpremie's uitgedrukt in vaste bedragen verhoogd worden met 1,1%.

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

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

## HOOFDSTUKVI.

*Eindejaarspremie - faïence en tegels*

Art. 15. a) Voor de werknemers van de onderneming die behoren tot de sector faïence :

- er wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend;

## CHAPITRE V.

*Primes pour travail en équipes successives*

Art. 14a. Depuis le 1er mars 2008, les primes d'équipes sont adaptées comme suit : 5 p.c. du salaire pour l'équipe du matin, de 6 p.c. du salaire pour l'équipe de l'après-midi et de 16 p.c. du salaire pour l'équipe de nuit.

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

Art. 14b. Les primes d'équipe exprimées en montants fixes seront augmentées de 1,1% au 01 juillet 2017.

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

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

## CHAPITRE VI.

*Prime de fin d'année - faïence et carreaux*

Art. 15. a) Pour les travailleurs des entreprises relevant du secteur faïence :

- il est accordé aux travailleurs une prime de fin d'année;

- Vanaf de jaren 2015 en 2016 wordt het bedrag van deze eindejaarspremie als volgt berekend, op basis van hun individueel uurloon van oktober die de betaling voorafgaat en in functie van hun anciënniteit:

voor een anciënniteit van minder dan één jaar bedraagt de eindejaarspremie 85 x het uurloon vermenigvuldigd met het aantal maanden prestatieactiviteit en gedeeld door het aantal prestatie maanden (12 maanden). Elke maand die werd begonnen wordt beschouwd als een volledige maand.

één jaar : 85 maal hun uurloon;  
twee jaar : 95 maal hun uurloon;  
drie jaar : 105 maal hun uurloon;  
vier jaar : 115 maal hun uurloon;  
vijf jaar en meer : 130 maal hun uurloon.

Het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen.

De toekenningsvoorwaarden, de referentieperiode en de betalingsdatum worden bepaald op ondernemingsniveau, in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers. Bij ontstentenis van een akkoord, zal de betaling ten laatste op 15 december gebeuren.

Er kan voorzien worden in boetes voor ongewettigde afwezigheden, voor zover de vermindering die eruit voortvloeit de helft van de eindejaarspremie van de betrokken werknemer niet overschrijdt.

- à partir des années 2015 et 2016, le montant de cette prime de fin d'année est calculé comme suit sur la base de leur salaire horaire individuel d'octobre qui précède le paiement de cette prime, en fonction de leur ancienneté :

pour une ancienneté de moins d'un an, la prime de fin d'année représente 85 x le salaire horaire multiplié par le nombre de mois d'activité de prestation et divisé par le nombre de mois de prestations (12 mois). Tout mois commencé est considéré comme mois entier.

un an : 85 fois leur salaire horaire;  
deux ans : 95 fois leur salaire horaire;  
trois ans : 105 fois leur salaire horaire;  
quatre ans : 115 fois leur salaire horaire;  
cinq ans et plus : 130 fois leur salaire horaire.

L'année de référence débute le 1<sup>er</sup> décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.

Les conditions d'octroi, la période de référence et la date de paiement sont fixées, au niveau de l'entreprise, en accord avec les représentants des travailleurs. A défaut d'accord le paiement surviendra au plus tard le 15 décembre.

Des pénalités pour absences injustifiées peuvent être prévues pour autant que la réduction qui en résulte ne dépasse pas la moitié du montant de la prime de fin d'année du travailleur concerné.

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

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

b) Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de sector ceramiek :

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

- Vanaf de jaren 2015 en 2016 wordt een jaarlijkse eindejaarspremie van 795,91 EUR toegekend aan de meerderjarige werknemers die een werkelijke aanwezigheid in de onderneming van tenminste twaalf maanden rechtvaardigen;

- il est octroyé à partir des années 2015 et 2016 une prime de fin d'année d'un montant de 795,91 EUR aux travailleurs majeurs qui justifient d'une présence effective d'au moins douze mois dans l'entreprise;

- deze bedragen worden verhoogd met 19,93 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, vanaf het tweede jaar anciënniteit, met een maximum van twaalf jaren anciënniteit;

- ces montants sont majorés de 19,93 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de la deuxième année, avec un maximum de douze années d'ancienneté;

- het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen;

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

- de toepassingsmodaliteiten, met inbegrip van de toekenning pro rata temporis, worden vastgesteld door de onderneming, in overleg met de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. Bij ontstentenis van een akkoord zal de betaling ten laatste op 15 december gebeuren;

- les modalités d'application, y compris l'octroi pro rata temporis, sont fixées par l'entreprise, en accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs. A défaut d'accord, le paiement surviendra au plus tard le 15 décembre;

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

- les dispositions du présent article ne peuvent porter préjudice aux accords plus favorables déjà conclus au niveau des entreprises.

Voor de werknemers van de ondernemingen van de sector faïence en de sector ceramiek, wordt het bedrag van deze eindejaarspremie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Pour les travailleurs des entreprises du secteur faïence et du secteur céramique, le montant de cette prime de fin d'année est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (article 5 et suivants de la présente convention).

## HOOFDSTUK VII.

### *Eindejaarspremie - vuurvaste producten*

Art. 16. Een eindejaarspremie wordt aan de werknemers toegekend.

Voor het jaar 2017 werd het bedrag van deze eindejaarspremie vastgelegd op 450 EUR voor de werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming. Voor het jaar 2018 werd het bedrag van deze premie vastgelegd op 500 EUR.

Deze bedragen worden verhoogd met 19,93 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van twaalf jaren anciënniteit.

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

Het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen.

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

## CHAPITRE VII.

### *Prime de fin d'année - réfractaires*

Art. 16. Il est octroyé aux travailleurs une prime de fin d'année.

Pour l'année 2017, le montant de cette prime de fin d'année est fixé à 450 EUR pour les travailleurs étant inscrits au registre du personnel de l'entreprise et pour l'année 2018, le montant de cette prime est fixé à 500 EUR.

Ces montants sont majorés de 19,93 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de douze années d'ancienneté.

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

L'année de référence débute le 1<sup>er</sup> décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante, sauf dispositions locales existantes.

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

Art. 17. De werkgever is de eindejaarspremie verschuldigd aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen :

- a) op de datum van de betaling, werkelijke arbeid verrichten in de onderneming of, op die datum, in een periode van werkonderbreking zijn die met werkelijke arbeid wordt gelijkgesteld;
- b) de eindejaarspremie wordt pro rata temporis uitgekeerd aan de werknemers die, op het ogenblik van de betaling, hun dienstplicht vervullen, alsmede aan de werknemers die, vóór de datum van de uitbetaling, om technologische of economische redenen zijn ontslagen.

Art. 18. 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 gerechtvaardigde afwezigheid bepaald door 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. 17. La prime de fin d'année est due par l'employeur aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- a) être, à la date du paiement, effectivement au travail dans l'entreprise ou se trouver, à cette date, dans une période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif;
- b) la prime de fin d'année est payée au prorata du temps aux travailleurs qui, au moment du paiement, effectuent leur service militaire, ainsi qu'aux travailleurs qui ont été licenciés, avant la date du paiement, pour des raisons technologiques ou économiques.

Art. 18. On entend par "période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif" :

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

Art. 19. Voor de werknemers van de onderneming voor vuurvaste producten, wordt het bedrag van die premie voortaan gekoppeld aan de index volgens dezelfde regeling als de loonindexering (artikel 5 en volgende van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 19. Pour les travailleurs des entreprises du secteur réfractaires, le montant de cette prime est désormais indexé suivant le même système que l'indexation des salaires (articles 5 et suivants de la présente convention collective de travail).

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden om de harmonisatie van de eindejaarspremie te bestuderen (faïence, ceramiek, vuurvaste producten), betreffende de modaliteiten en de toekenningsvoorwaarden.

Un groupe de travail paritaire sera constitué pour étudier le volet harmonisation de la prime de fin d'années (faïence, céramique, produits réfractaires), concernant les modalités et conditions d'octroi.

#### HOOFDSTUK VIII. *Vakbondspremie*

#### CHAPITRE VIII. *Prime syndicale*

Art. 20a. De werkgever stort op rekeningnummer 210-0651399-96 van het "Sociaal Fonds der werklieden van het ceramiekbedrijf" een som van 135 EUR per jaar per tewerkgestelde werknemer en dit vanaf het refertejaar-2011. Dit bedrag wordt verhoogd naar 145 EUR van zodra de aanpassing van het RSZ-plafond door de autoriteiten aanvaard werd.

Art. 20a. L'employeur verse au compte numéro 210-0651399-96 du "Fonds social des ouvriers de l'industrie céramique" une somme de 135 EUR l'an par travailleur occupé et ce à partir de l'année de référence 2011. Cette somme sera portée à 145 EUR dès que l'adaptation du plafond ONSS sera acceptée par les autorités.

Het aantal tewerkgestelde werknemers is datgene dat vermeld wordt in de aangiftes bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het refertejaar.

Le nombre de travailleurs occupés est celui qui figure aux déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour l'année de référence.

Dit aantal wordt verkregen door het totaal aantal aangegeven werkdagen en gelijkgestelde dagen te delen door 300 voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in het stelsel van 6 dagen per week of door 250 voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in het stelsel van 5 dagen per week.

Ce nombre est obtenu en divisant le total des journées de travail et des journées assimilées déclarées par 300 pour les travailleurs occupés en régime de 6 jours par semaine ou par 250 pour les travailleurs occupés en régime de 5 jours par semaine.

Het quotiënt van deze deling wordt afgerond naar de hogere éénheid, wanneer het eerste decimaal gelijk is aan of meer bedraagt dan vijf.

Le quotient de cette division est arrondi à l'unité supérieure lorsque sa première décimale est égale ou supérieure à cinq.

De werkgever wordt vrijgesteld van deze storting indien er, in geval van geschil tussen de werkgever en de werknemers, een arbeidsonderbreking is geweest zonder dat de werknemers en hun representatieve organisaties alle verzoeningsprocedures en andere bepalingen die zijn vastgesteld bij artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2011, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel van de ondernemingen van de ceramieknijverheid, hebben nageleefd.

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 6 juin 2011, 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.

Voor de berekening van de vakbondspremie, wordt de OCV (ontslagcompensatievergoeding) periode gelijkgesteld tot het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) van de werknemer.

Pour le calcul de la prime syndicale, la période ICL (indemnité en compensation de licenciement) est assimilée jusqu'à la mise en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) du travailleur

Art.20b. Vanaf 2017 wordt een vakbondspremie van 80 EUR toegekend voor de werknemers in SWT, zonder afbreuk te doen aan eventuele gunstigere overeenkomsten of plaatselijke gebruiken.

Art. 20b. A partir de 2017, il est octroyé une prime syndicale de 80 EUR pour les travailleurs en RCC, sans porter atteinte aux éventuels accords ou usages locaux plus favorables.

De werknemers in SWT ontvangen voor de laatste keer de vakbondspremie zoals voorzien in artikel 20a voor het dienstjaar tijdens hetwelk zij in SWT gaan. Zij ontvangen voor de laatste maal de vakbondspremie zoals voorzien in artikel 20b in het dienstjaar tijdens hetwelk zij op pensioen gaan.

Les travailleurs en RCC reçoivent pour la dernière fois la prime syndicale comme prévu à l'article 20a pour l'exercice au cours duquel ils sont entrés en RCC. Ils reçoivent pour la dernière fois la prime syndicale comme prévu à l'article 20b pour l'exercice au cours duquel ils sont pensionnés.

Art. 21. a) De betaling van de vakbondspremie gebeurt uiterlijk op 28 februari van het jaar dat volgt op het refertejaar.

Art. 21. a) Le paiement de la prime syndicale est effectué au plus tard le 28 février de l'année suivant celle de référence.

b) Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen die het probleem van de vakbondspremie reeds hebben opgelost volgens andere modaliteiten, die voordeliger zijn voor de begunstigden.

b) Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises qui ont déjà réglé le problème de la prime syndicale suivant d'autres modalités, plus avantageuses pour les bénéficiaires.



## HOOFDSTUK IX. Arbeidsduur

## CHAPITRE IX. Durée du travail

Art. 22. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren.

Art. 22. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures en moyenne.

## HOOFDSTUK X. Tewerkstelling

## CHAPITRE X. Emploi

Art. 23. De partijen verbinden zich ertoe om alles in het werk te stellen om ontslagen tegen te gaan, en dit door gebruik te maken van alle nieuwe bepalingen van de federale en regionale overheden.

Art. 23. 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 XI.

## Terugbetaling van de vervoerskosten

## CHAPITRE XI.

## Remboursement des frais de transport

Art. 24. De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst tussen hun verblijfplaats en hun werkplaats hebben, ten laste van de werkgever, recht op een terugbetaling van de gemaakte kosten, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

Art. 24. Les travailleurs qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail.

De tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer wordt op 80 pct. gebracht vanaf 1 augustus 2013 (desgevallend via derdebetalersregeling).

L'intervention patronale dans les frais d'abonnement pour tous les transports en commun est portée à 80 p.c. depuis le 1er août 2013 (le cas échéant via convention de tiers payant).

De werknemers die gebruik maken van privévervoer anders dan de fiets, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, ten bedrage van 60 pct. van de prijs van een treinkaart, zoals jaarlijks gepubliceerd door de Nationale Maatschappij van de Belgische Spoorwegen. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand (enkele rit), wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de weg (enkele rit), berekend van de werkplaats tot het stad- of gemeentehuis van de woonplaats.

Vanaf 1 augustus 2013, is er terugbetaling door de werkgever van 0,22 EUR/km voor het fietsvervoer van de woonplaats tot de werkplaats (heen en terug).

Vanaf 1 juli 2017 zal deze terugbetaling stijgen naar 0,23 EUR.

De terugbetaling gebeurt maandelijks.

## HOOFDSTUK XII. Uitzendarbeid

Art. 25. De uitzendkracht zal globaal dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden genieten als het ingeschreven personeel.

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

De werkgever zal systematisch informatie doorgeven aan de overlegorganen (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of syndicale delegatie) voor wat het inschakelen van interimarbeid betreft (motief, duur, aantal).

Les travailleurs qui font usage de moyens de transport privés autres que le vélo, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de 60 p.c. de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train publiée annuellement par la Société nationale des chemins de fer belges. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres (trajet simple), par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres (trajet simple) par la route, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

A partir du 1<sup>er</sup> août 2013, l'employeur versera l'intervention de 0,22 EUR/km parcouru pour le transport en vélo du domicile au lieu de travail (aller et retour).

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, cette intervention passera à 0,23 EUR.

Le remboursement s'effectue mensuellement.

## CHAPITRE XII. Travail intérimaire

Art. 25. Le travailleur intérimaire bénéficiera de conditions de travail et de rémunération équivalentes globalement à celles du personnel inscrit.

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec les délégations syndicales dans le respect des lois et conventions.

Une information sera communiquée de manière systématique par l'employeur aux organes de concertation (conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale) en ce qui concerne le recours au travail intérimaire (motif, durée, nombre).

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

Indien de duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid één jaar bereikt of overschrijdt, zal de directie van de onderneming de vakbondsafvaardiging ontmoeten om dit te bespreken.

De sociale partners, op sectoraal niveau, bevelen de ondernemingen aan om het gebruik van contracten van onbepaalde duur te promoten, ten nadele van de arbeidscontracten van bepaalde duur (arbeidsovereenkomsten bepaalde duur, interim,...)

### HOOFDSTUK XIII. Beperking van de overuren

Art. 26. Verbintenis om alles in het werk te stellen om zo veel mogelijk de niet gerecupereerde overuren verricht op eenzelfde arbeidsplaats te beperken, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Desalniettemin kan de grens van 65 uren voor het toekennen van vervangingsrust opgetrokken worden tot 130 uren door een specifieke procedure die overeenstemt met de inhoud van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, in artikel 16 hiervan en onverminderd de artikelen 25 en 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De toepassingsmodaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsniveau bij interne collectieve arbeidsovereenkomst.

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.

Les partenaires sociaux, au niveau sectoriel, recommandent aux entreprises de favoriser le recours au contrat de travail à durée indéterminée au détriment des contrats précaires (CDD, interim, ...).

### CHAPITRE XIII. Limitation des heures supplémentaires

Art. 26. Engagement de tout mettre en œuvre pour limiter au maximum les heures supplémentaires non récupérées sur un même poste de travail, en concertation avec la délégation syndicale.

Nonobstant ce fait, la limite de 65 heures pour l'octroi du repos compensatoire peut être portée à 130 heures via une procédure spécifique conforme au contenu de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, en son article 16 et sans préjudice des articles 25 et 26, § 1er, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les modalités d'application sont fixées au niveau des entreprises par convention collective de travail interne.

HOOFDSTUK XIV.  
Opeenvolgende overeenkomsten

Art. 27. De werknemer heeft zijn anciënniteit vanaf zijn indiensttreding en bij het sluiten van een tweede overeenkomst zal er geen proefperiode meer zijn.

CHAPITRE XIV.  
Contrats successifs

Art. 27. Le travailleur a son ancienneté dès son entrée en service et, à la conclusion du deuxième contrat, il n'y a plus de période d'essai.

HOOFDSTUK XV.  
Voorkoming van stress door het werk

Art. 28. Vanaf 1 januari 2001 passen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72, gesloten op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999, toe.

CHAPITRE XV.  
Prévention du stress au travail

Art. 28. Depuis le 1er janvier 2001, les employeurs appliquent la convention collective de travail n° 72, conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 juin 1999, Moniteur belge du 9 juillet 1999.

HOOFDSTUK XVI. Algemene bepalingen

Art. 29. Voor de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het toepassingsgebied van hoofdstuk I van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk doen aan de voordeligere bepalingen van de ondernemingsovereenkomsten.

CHAPITRE XVI. Dispositions générales

Art. 29. Pour les travailleurs des entreprises relevant du champ d'application du chapitre Ier de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux dispositions plus favorables fixées par les accords d'entreprises.

HOOFDSTUK XVII. Sociale vrede

CHAPITRE XVII. Paix sociale

Art. 30. Om geldig en wettelijk nageleefd te worden moet de sociale vrede de inhoud van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités volgen, daarbij rekening houdend met de in het kader van het sociaal overleg vastgelegde paritaire procedure.

Art. 30. La paix sociale, pour être respectée valablement et légalement, doit suivre le contenu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte des procédures paritaires établies dans le cadre de la concertation sociale.

## HOOFDSTUK XVIII. Maaltijdcheques

## CHAPITRE XVIII. Chèques-repas

Art. 31. De werknemers hebben recht op maaltijdcheques met een werkgeversaandeel van minimaal 1,50 EUR. In de bedrijven die geen maaltijdcheques toekennen alsook die waar de werkgeverstussenkomst op 1 januari 2016 reeds het maximum van 6,91 EUR/dag per maaltijdcheque bedraagt, wordt een equivalent voordeel ten bedrage van 1,50 EUR/dag via een ondernemingsakkoord toegekend.

Art. 31. Les travailleurs ont droit à un titre-repas dont la contribution patronale est de 1,50 EUR minimum. Dans les entreprises qui n'octroient pas de chèques-repas et dans celles où l'intervention patronale a atteint au 1er janvier 2016 le maximum de 6,91 EUR/jour par chèque-repas, un avantage équivalent de 1,50 EUR/jour est octroyé via accord d'entreprise.

Op 1 januari 2016, wordt het werkgeversaandeel op de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 EUR. De werkgevers die geen maaltijdcheques toekennen zullen een gelijkwaardig voordeel toekennen via ondernemingsakkoord te sluiten op 31/12/2015 uiterlijk.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la quote-part patronale dans les titres-repas est majorée de 0,50 EUR. Les employeurs n'octroyant pas de chèques-repas accorderont un avantage équivalent, via accord d'entreprise à conclure pour le 31/12/2015.

De af te sluiten bedrijfsakkoorden moeten door de werkgever worden voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbedrijf.

Les accords à conclure dans les entreprises doivent être communiqués au président de la Commission paritaire de l'industrie céramique par l'employeur.

## HOOFDSTUK XIX.

Harmonisering statuten arbeiders – bedienden

## CHAPITRE XIX.

Harmonisation statuts ouvriers – employés

Art. 32. Een paritair werkgroep zal opgericht worden om op sectorniveau de verschillen tussen de statuten arbeiders en bedienden te inventariseren met het oog op een geleidelijke harmonisering.

Art. 32. Un groupe de travail paritaire sera mis sur pied afin de lister au niveau du secteur les différences entre les statuts ouvriers et employés dans l'optique d'une harmonisation progressive.

## HOOFDSTUK XX. Anciënniteitsverlof

## CHAPITRE XX. Congé d'ancienneté

Art. 33. Ieder jaar moet de werkgever na 15 jaren dienst een dag anciënniteitsverlof toekennen of een gelijkaardig voordeel toekennen (betaling van een loon berekend zoals een feestdag).

Art. 33. Chaque année, l'employeur doit accorder un jour de congé d'ancienneté après 15 ans de service ou accorder un avantage équivalent (paiement d'un jour de salaire calculé comme le salaire d'un jour férié).

De af te sluiten bedrijfsakkoorden moeten door de werkgever worden voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbbedrijf.

Ces accords à conclure dans les entreprises doivent être communiqués au président de la Commission paritaire de l'industrie céramique par l'employeur.

## HOOFDSTUK XXI.

### *Bestaanszekerheidsuitkering*

## CHAPITRE XXI.

### *Indemnité de sécurité d'existence*

Art. 34. Vanaf 1 januari 2011, wordt er minimum 2 EUR per werkloosheidsdag (5 dagenstelsel) toegekend voor alle soorten deeltijdse werkloosheid.

Art. 34. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, il y a attribution de 2 EUR minimum par jour chôme (régime de 5 jours) pour tout type de chômage partiel.

Op 1 januari 2016 wordt dit dagbedrag 2,25 EUR minimum.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce montant journalier passe à 2,25 EUR minimum.

Op 1 juli 2017 wordt dit dagbedrag 2,75 EUR minimum.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, ce montant journalier passe à 2,75 EUR minimum.

## HOOFDSTUK XXII. *Werkbaar werk*

## CHAPITRE XXII. *Emploi de qualité*

Art. 35. Betreffende het werkbaar werk liggen de werkgevers in de lijn van het kader, dat op interprofessioneel niveau vastgelegd is door de collectieve arbeidsovereenkomst 104 van de nationale arbeidsraad over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

Art. 35. En matière d'emploi de qualité, les employeurs s'inscrivent dans le cadre fixé au niveau interprofessionnel par la convention collective de travail 104 du conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

#### CHAPITRE XXIII: *Welzijn*

#### CHAPITRE XXIII: *Bien être*

Art. 36. De vraag naar het re-integratie programma na een periode van afwezigheid, zal bekeken worden tijdens de volgende onderhandelingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten (2019-2020) en dit op basis van de evaluatie van de jaren 2017 en 2018

Art. 36. La question du trajet de réintégration, après une période d'absence, sera réexaminée lors des prochaines négociations des conventions collectives de travail (2019-2020) sur base de l'évaluation des années 2017 et 2018.

#### HOOFDSTUK XXIII. *Geldigheid*

#### CHAPITRE XXIV. *Validité*

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

Art. 37. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.