

## **Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC 113)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021*

Loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC 113)

### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

**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 (PC 113), met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen (PSC 113.04).

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

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

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

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

## HOOFDSTUK II. Indeling van de taken

**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.

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) opleiding van meer dan zes maanden - normaal lichamelijk werk of
- b) opleiding van drie tot zes maanden - zwaar lichamelijk werk.

#### Categorie 5 :

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

b) beroepsarbeid waarvoor de vereiste leertijd moet zijn volbracht.

## B. Onderhoud

### Categorie 1 :

#### Halfgeschoolde onderhoudsarbeider

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

### Categorie 2 :

#### Geschoolde onderhoudsarbeider

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 einddiploma 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 november 2021 worden de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers verhoogd met 0,12 EUR.

Op 1 november 2021 worden bijgevolg de minimum uurlonen en de sectorale loonschalen van de werknemers in een stelsel van achtendertig uren per week als volgt vastgesteld, tegen spilindexcijfer 112,08 van de stabilisatieschijf 112,08 tot 114,32:

#### A. Fabricage en verschillende diensten :

01/11/2021
Categorie/Catégorie 1 :
Categorie/Catégorie 2 :
Categorie/Catégorie 3 :
Categorie/Catégorie 4 :
Categorie/Catégorie 5 :

#### B. Onderhoud :

01/11/2021
Categorie/Catégorie 1 :
Categorie/Catégorie 2 :
Categorie/Catégorie 3 :

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.

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

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.

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.

c) Op 1 november 2021 wordt een verhoging van 0,4% van de loonmassa op de baremieke en reële lonen doorgevoerd, hetgeen ten minste overeenstemt met een verhoging van 0,12 EUR per uur. Bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord gesloten en neergelegd ten laatste op 31 december 2021, hierbij rekening houdend met enige administratieve termijnen van verwerking, ter griffie van het paritaire comité, worden vanaf 1 november 2021 de minimum- als de werkelijke uurlonen verhoogd met 0,4% van de loonmassa, hetgeen ten minste overeenstemt met een minimum verhoging van 0,12 EUR per uur.

#### HOOFDSTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen

**Art. 5.** De bij de artikelen 3 en 4 vastgestelde minimum uurlonen en hetzelfde geldt voor de uurlonen 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. 6.** De in de artikelen 3 en 4 bedoelde lonen stemmen op 1 november 2021 overeen met het referentie-indexcijfer 112,08 spil van de stabilisatieschijf 109,88 tot 114,32.

**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.

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

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

	Tranches de s
	-
	Stabilisatie
	-
Limite inférieure	Pivo
-	-
Laagste grens	Spil
-	
103,54	105,6
105,62	107,7
107,73	109,8
109,88	112,0
etc./enz.	etc./en

7

**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.

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

#### HOOFDSTUK V.

##### *Premies voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

**Art. 14a.** Vanaf 1 maart 2008 zijn de ploegenpremijs 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 november 2021 zullen de ploegenpremijs uitgedrukt in vaste bedragen verhoogd worden met 0,4%.

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 ceramiek*

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

- er wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend;

- Vanaf het jaar 2015 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 gepresteerde arbeid 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.

*echale*

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.

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

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



- Vanaf het jaar 2015 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. Dit bedrag wordt verhoogd met 895,91 EUR vanaf het jaar 2021;
- 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;
- het referentiejaar vangt aan op 1 december en eindigt op 30 november van het jaar daarop, behalve bestaande regelingen;
- 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;
- de bepalingen van dit artikel mogen geen afbreuk doen aan de reeds op ondernemingsniveau gesloten gunstigere overeenkomsten.

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

## 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. Vanaf het jaar 2021 wordt het bedrag van deze eindejaarspremie vastgesteld op 600 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.

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

#### HOOFDSTUK VIII. Arbeidsduur

**Art. 20.** De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren.

#### HOOFDSTUK IX. Tewerkstelling

**Art. 21.** 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.

#### HOOFDSTUK X.

##### Terugbetaling van de vervoerskosten

**Art. 22.** 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. 19/9, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 (gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019).

Vanaf 1 januari 2019 wordt de tegemoetkoming van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer vanaf de 1<sup>ste</sup> km (en voor wat betreft het openbaar vervoer met de trein, ongeacht de afgelegde afstand) op 90 pct. gebracht (desgevallend via derdebetalersregeling).

Vanaf 1 juli 2020 is de tussenkomst van de werkgever in de abonnementskosten voor alle openbaar vervoer zoals vermeld in het vorige lid van toepassing, ongeacht de afgelegde afstand.

De werknemers die gebruik maken van privévervoer anders dan de fiets, hebben eveneens recht op een terugbetaling, ten laste van de werkgever, vanaf de 1<sup>ste</sup> km, ten bedrage van 80 pct. tot 31 oktober 2021 en ten bedrage van 85 pct. vanaf 1 november 2021, 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.

Voor de werknemers die zich met de fiets van en/of naar het werk verplaatsen, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,24 EUR per gereden kilometer (heen en/of terug). Deze tussenkomst van 0,24 EUR per gereden kilometer geldt enkel voor de werkdagen waarop effectieve verplaatsingen met de fiets van en/of naar het werk plaatsvinden.

Pro memorie :

- Sinds 1 augustus 2013, was er terugbetaling door de werkgever van 0,22 EUR/km voor het fietsvervoer van de woonplaats tot de werkplaats (heen en terug).
- Sinds 1 juli 2017 steeg deze terugbetaling naar 0,23 EUR.

Vanaf 1 januari 2019 steeg deze terugbetaling naar 0,24 EUR.

De terugbetaling gebeurt maandelijks.

## HOOFDSTUK XI. Uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

**Art. 23.** 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).

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 duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid zal niet langer zijn dan 24 maanden en de onderneming verbindt zich er toe om op het einde van de periode bij voorrang een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde duur aan te bieden, aan de betrokken uitzendkrachten.

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

Een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid binnen dezelfde onderneming geeft de betrokken werknemers recht op de voordelen die voortvloeien uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming. Met uitzondering van de voordelen waarvoor een ondernemingsovereenkomst nodig is (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.).

Bij de aanwerving van een uitzendkracht door de onderneming, wordt de anciënniteit als uitzendkracht meegeteld binnen de onderneming voor alle bestaande voordelen. Dit geldt alleen voor aanwervingen vanaf 1 november 2021.

## HOOFDSTUK XII.

### Beperking van de overuren

**Art. 24.** 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.

### HOOFDSTUK XIII. Opeenvolgende overeenkomsten

**Art. 25.** In geval van opeenvolgende arbeids-overeenkomsten bij dezelfde werkgever, loopt de opgebouwde anciënniteit van de werknemer vanaf de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever verder door.

### HOOFDSTUK XIV. Voorkoming van stress door het werk

**Art. 26.** 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.

### HOOFDSTUK XV. Algemene bepalingen

**Art. 27.** 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.

### HOOFDSTUK XVI. Sociale vrede

**Art. 28.** 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.

## HOOFDSTUK XVII. Maaltijdcheques

**Art. 29.** 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 werkgeverstussenkost op 1 januari 2016 reeds het maximum van 6,91 EUR/dag per maaltijdcheque bedroeg, wordt een equivalent voordeel ten bedrage van 1,50 EUR/dag via een ondernemingsakkoord toegerekend.

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

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

## HOOFDSTUK XVIII.

Harmonisering statuten arbeiders – bedienden

**Art. 30.** 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.

## HOOFDSTUK XIX. Anciënniteitsverlof en bijsluitend verlof



### Art. 31.

- a) 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).  
De af te sluiten bedrijfsakkoorden moeten door de werkgever worden voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het keramiekbedrijf.
- b) Ieder jaar, vanaf 1 januari 2019, zal de werkgever na 25 jaren dienst van de werknemer een 2<sup>e</sup> dag anciënniteitsverlof toekennen, behalve indien er op het niveau van de onderneming reeds 2 dagen anciënniteitsverlof werden toegekend. Indien de 2<sup>e</sup> dag anciënniteitsverlof na meer dan 25 jaar dienst wordt toegekend, dan moet deze vooruit geschoven worden en worden toegekend vanaf het 25<sup>ste</sup> jaar dienst.
- c) Ieder jaar, vanaf 1 november 2021, wordt één dag bijkomend verlof toegekend aan werknemers van 55 jaar en ouder (dit ten einde oudere werknemers verder aan het werk te houden in hun werkomgeving).

## HOOFDSTUK XX.

### *Bestaanszekerheidsuitkering*

**Art. 32.** Vanaf 1 januari 2011 werd er minimum 2 EUR per werkloosheidsdag (5 dagenstelsel) toegekend voor alle soorten deeltijdse werkloosheid.

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

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

Op 1 januari 2019 werd dit dagbedrag 3,50 EUR minimum.

Op 1 november 2021 wordt dit dagbedrag 5,74 EUR minimum.

HOOFDSTUK XXI. *Werkgelegenheidsplan voor  
oudere werknemers*

**Art. 33.** Betreffende het werkbaar werk tekenen de werkgevers in op 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.

HOOFDSTUK XXII. *Welzijn*

**Art 34.** De sociale partners verbinden er zich toe om, in geval van re-integratie van zieke werknemers, een voorafgaandelijk overleg te organiseren. In bedrijven waar een syndicale afvaardiging bestaat, zal dit voorafgaandelijk overleg in akkoord met de werknemersafgevaardigden gebeuren. In bedrijven zonder syndicale afvaardiging, dient het bedrijf verplicht in overleg te treden met de vertegenwoordigers van de regionale syndicale organisaties die bevoegd zijn voor de keramische sector.

In dit verband verbinden de werkgevers er zich toe om de procedure niet op eigen initiatief op te starten.

### HOOFDSTUK XXIII. Uitzonderlijke coronapremie

**Art 35. § 1.** Uiterlijk tegen 31 december 2021 zal een uitzonderlijke coronapremie van 200 EUR worden uitgereikt in de vorm van consumptiecheques aan de werknemers die minstens één dag effectief gewerkt hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021.

De werkgevers zullen de consumptiecheques “coronapremie” in elektronische vorm toekennen, tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst. In geval van papieren cheques, zal de maximale nominale waarde van de consumptiecheque 10 EUR per cheque bedragen.

**§ 2.** De bepalingen van bovenvermelde § 1 zijn niet van toepassing op de werkgevers die tegen uiterlijk 23 december 2021 via een collectief of individueel akkoord op ondernemingsniveau in 2021 reeds een coronapremie hebben toegekend of uitgereikt met een waarde van minimum 200 EUR, berekend volgens de toekenningmodaliteiten overeengekomen op ondernemingsniveau.

### HOOFDSTUK XXIV. Geldigheid

**Art. 36.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

**Art. 37.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 oktober 2020, gesloten in het paritair comité voor het ceramiekbedrijf, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC113), nr. 161886/CO/113.