

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014 betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder het voorbehoud dat de mogelijkheid om op 60 – jarige leeftijd met SWT te gaan, zoals voorzien in artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, behouden blijft, rekening houdend met de aangekondigde regeringsmaatregelen.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de N.V. Scheerders – Van Kerchove's, Verenigde Fabrieken te Sint – Niklaas, en de arbeid(st)ers die er zijn tewerkgesteld.

Hoofdstuk II – Rechthebbenden

Artikel 2

Hebben recht op een aanvullende vergoeding voor sectoraal conventioneel SWT ten laste van het sociaal fonds voor de Baksteenindustrie, en onder de voorwaarden bepaald in artikel 3, de arbeid(st)ers verbonden door een arbeidsovereenkomst, die worden ontslagen, behalve wegens dringende redenen in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het sociaal fonds voor de Baksteenindustrie waarborgt in alle gevallen de betaling van de aanvullende vergoeding voor sectoraal conventioneel SWT behalve wanneer de wetgeving op de sluiting van de onderneming van toepassing is.

Artikel 3

1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en onder voorbehoud van eventuele aanpassingen aangebracht aan deze reglementering, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de arbeid(st)ers. Bovendien dienen de arbeid(st)ers te voldoen aan de voorwaarde dat zij minstens 5 jaar sectoranciënniteit hebben.
2. De aanvragen om te kunnen genieten van het conventioneel SWT kunnen worden ingediend wanneer aan de voorwaarden is voldaan zoals voorzien in dit artikel 3.1.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van de artikelen 5 en 6 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 1990, gesloten in het paritair comité voor de Steenbakkerij, houdende de coördinatie van de statuten van het sociaal fonds voor de Baksteenindustrie, algemeen

verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 mei 1991 (Belgisch Staatsblad van 4 oktober 1991), wordt aan de arbeid(st)ers bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door afdeling 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) ten laste genomen door het fonds.

Ook in geval van wijziging van deze regeling van werkgeversbijdragen of in geval van bijkomende werkgeversbijdragen, zullen deze ten laste worden genomen door het fonds.

Artikel 5

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan alle arbeid(st)ers die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding voor de arbeid(st)ers die vanaf de leeftijd van 60 jaar van deze vergoeding genieten en op de eerste dag die recht geeft op deze vergoeding de leeftijd hebben bereikt.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd van 60 jaar moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2016, voor de arbeid(st)ers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38, §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6

De in artikel 5 bedoelde arbeid(st)ers hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze arbeid(st)ers het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige

werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De arbeid(st)ers beoogd in dit artikel behouden het recht op de aanvullende vergoeding zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit.

Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever (in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4 van cao nr.17) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige alinea mogen arbeid(st)ers geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels te genieten, behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste alinea van §1 van artikel 4 van cao nr.17).

Artikel 7

1. Vooraleer over te gaan tot het ontslag voorzien in de artikelen 2, 3 en 5 pleegt de werkgever overleg met de betrokken arbeid(st)ers en wint hij het advies in van de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De betekening van de opzegging geschiedt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens voormeld overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

Op het ogenblik van de betekening van het ontslag, zendt de werkgever aan het sociaal fonds, op een daartoe bestemd formulier, in twee exemplaren, de gegevens welke betrekking hebben op het in uitvoering van vorige leden getroffen gemeenschappelijk besluit.

2. Een in de schoot van het sociaal fonds voor de Baksteenindustrie, overeenkomstig artikel 15 opgericht toezichtcomité doet uitspraak over de geldigheid van de ingezonden gegevens. De werkgever maakt, na verloop van de opzeggingstermijn, voorzien in artikel 9, het bewijs van volledige werkloosheid over aan de betrokken arbeid(st)ers die dit bewijs aanbieden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om de in artikel 10, paragraaf 1,1° voorziene werkloosheidsuitkering te bekomen.

Artikel 8

Diegenen die het sectoraal conventioneel SWT genieten, worden voor de toepassing van de sociale wetgeving gelijkgesteld met werklozen die werkloosheidsuitkering genieten.

Artikel 9

Het sectoraal conventioneel SWT gaat in op het einde van de opzeggingstermijn voorzien door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk III – Bedrag van de uitkering

Artikel 10

1. Het bedrag van het sectoraal conventioneel SWT wordt vastgesteld door samenvoeging van twee delen:
 - 1° het eerste is gelijk aan de werkloosheidsuitkering waarop de arbeid(st)ers aanspraak maken;
 - 2° het tweede is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto – referteloan en de werkloosheidsuitkering.
2. Het netto – referteloan is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot € 3.780,69 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van € 3.780,69 is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

De grens wordt op 1 januari van elk jaar door de Nationale Arbeidsraad herzien, rekening houdend met de ontwikkeling van de regelingslonen.

Het brutoloon wordt als volgt bepaald:

1° het omvat de contractuele premies welke rechtstreeks zijn gebonden aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura welke aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen welke als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2° voor de per maand betaalde arbeid(st)ers wordt het loon verdiend in de referentiemaand, bepaald in 7° van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.

3° voor de arbeid(st)ers die niet per maand worden betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de in 7° van deze paragraaf bepaalde referentiemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren welke tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de arbeid(st)ers, dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4° het brutoloon van arbeid(st)ers die gedurende de ganse referentiemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof ze aanwezig waren geweest op alle werkdagen welke in de beschouwde maand vallen.

Indien arbeid(st)ers krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen, dat in hun arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5° het brutoloon van arbeid(st)ers die tijdens een bepaalde periode voorafgaand aan het SWT hebben genoten van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, zal worden geactualiseerd met de loonaanpassingen ingevolge de stijging van het indexcijfer en de conventionele loonsverhogingen die er in die periode hebben plaatsgehad en berekend op basis van voltijdse tewerkstelling.

6° het door de arbeid(st)ers verdiende brutoloon, ongeacht of zij per maand of op een andere wijze worden betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies en van de veranderlijke bezoldigingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door hen in de loop van de twaalf maanden welke aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

7° tijdens het in artikel 7, paragraaf 1 bedoeld overleg wordt tevens in het gemeenschappelijk besluit bepaald met welke referentiemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentiemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, welke de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

8° het netto – referentieloon wordt tot de hogere euro afgerond.

3. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding voor sectoraal conventioneel SWT voorzien in paragraaf 1,2° wordt gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten welke van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

Hoofdstuk IV – Uitkeringsmodaliteiten

Artikel 11

De aanvullende vergoeding van het sectoraal conventioneel SWT wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand, waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering voorzien in artikel 10, paragraaf 1, 1°.

De uitkering geschiedt op voorlegging van een document waaruit blijkt dat de betrokkene het eerste gedeelte bedoeld in artikel 10, paragraaf 1, 1° heeft ontvangen.

Artikel 12

Het sectoraal conventioneel SWT mag niet met andere vergoedingen of toelagen voortvloeiend uit de stopzetting van de bedrijvigheid, verleend krachtens wettelijke, conventionele of reglementaire bepalingen, worden gecumuleerd, met uitzondering van de afscheidspremie aan georganiseerde arbeid(st)ers.

Het sectoraal conventioneel SWT mag gecumuleerd worden met de sluitingsvergoeding voorzien bij de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

Hoofdstuk V – Verplichtingen van de werkgever

Artikel 13

De werkgever is gehouden de arbeid(st)ers te vervangen overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

De vervanging dient plaats te hebben binnen de periode die zich uitstrekt vanaf de eerste dag van de vierde maand die de maand voorafgaat waarin het sectoraal conventioneel SWT van de vervangen werknemer een aanvang neemt, tot de eerste dag van de derde maand die volgt op de maand gedurende dewelke het sectoraal conventioneel SWT een aanvang neemt.

Artikel 14

De werkgever heeft de verplichting de in dienst genomen werkloze in dienst te houden gedurende de eerste zes maanden die volgen op zijn indienstneming of hem te vervangen door één, of in voorkomend geval, meerdere volledige werklozen die uitkeringen genieten voor alle dagen van de week, en die niet in de onderneming gewerkt hebben gedurende de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan, behalve wanneer de gedurende deze periode uitgeoefende arbeid verricht werd in een van de functies bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Hoofdstuk VI – Toezicht

Artikel 15

In de schoot van het sociaal fonds voor de baksteenindustrie wordt een toezichtcomité opgericht, waarvan de leden door de Raad van Bestuur van het fonds worden aangeduid.

Dit toezichtcomité heeft tot taak:

1. Uitspraak te doen overeenkomstig artikel 7, paragraaf 2 over de ingediende gegevens;
2. Te waken over de vervanging van de arbeid(st)ers in SWT, voorzien in de artikelen 13 en 14;
3. Uitspraak te doen over uitzonderlijke gevallen;
4. Verslag uit te brengen aan de Raad van Bestuur van het fonds over de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk VII – Geldigheid

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Convention collective de travail du 9 décembre 2014 relative à l'octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans

La présente convention collective de travail est conclue sous réserve du maintien de la possibilité de partir en RCC à l'âge de 60 ans, tel que prévu à l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Chapitre I – Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'Industrie des briques.

Elle ne s'applique pas à la SA Scheerders van Kerchove's Verenigde Fabrieken à Sint-Niklaas, ni aux ouvriers/ouvrières qui y sont occupés.

Chapitre II – Ayants droit

Article 2

Ont droit à une indemnité complémentaire pour RCC conventionnel sectoriel à charge du "Fonds social pour l'Industrie briquetière" et dans les conditions définies à l'article 3, les ouvriers/ouvrières liés par un contrat de travail qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le "Fonds social pour l'Industrie briquetière" garantit dans tous les cas le paiement d'une allocation complémentaire pour RCC conventionnel sectoriel sauf si la législation sur les fermetures d'entreprises est d'application.

Article 3

1. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et sous réserve d'adaptations éventuelles apportées à cette réglementation, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les ouvriers/ouvrières. En outre, les ouvriers/ouvrières doivent remplir la condition d'une ancienneté sectorielle d'au moins 5 ans.
2. Les demandes pour pouvoir bénéficier du RCC conventionnel peuvent être introduites si toutes les conditions telles que prévues à l'article 3.1. sont remplies.

Article 4

En exécution des dispositions des articles 5 et 6 des statuts, fixés par convention collective de travail du 20 septembre 1990, conclue au sein de la commission paritaire pour l'Industrie des briques, portant coordination des statuts du Fonds Social pour l'industrie briquetière, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mai 1991 (Moniteur Belge du 4 octobre 1991), il est octroyé aux ouvriers/ouvrières visés aux articles 2 et 3 une indemnité complémentaire à charge du fonds, dont le montant et le mode d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par la section 2 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) sont à charge du fonds.

Egalement en cas de modification de cette réglementation des cotisations patronales ou en cas de cotisations patronales supplémentaires, celles-ci seront prises en charge par le fonds.

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages équivalents à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, à tous les ouvriers/ouvrières mis involontairement au chômage et qui pendant la période du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus, obtiennent le droit à l'allocation de chômage légale pour les ouvriers/ouvrières qui bénéficient de cette indemnité à partir de l'âge de 60 ans et le premier jour donnant droit à cette indemnité.

Sans préjudice de la condition d'avoir atteint l'âge minimum de 60 ans pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2016, pour les ouvriers/ouvrières qui ont atteint l'âge de 60 ans, si tel est imputable à la prolongation du délai de préavis par suite de l'application des articles 38, § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6

Les ouvriers/ouvrières visés à l'article 5 ont droit, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge légal de la retraite et dans les conditions comme fixées par ladite réglementation des pensions.

Le régime s'applique également aux ouvriers/ouvrières qui seraient sortis temporairement du système et qui souhaitent bénéficier à nouveau du régime par la suite, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau l'allocation de chômage légale.

En application des articles 4bis, 4ter et quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers/ouvrières licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers/ouvrières reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et

n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

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

Les ouvriers/ouvrières visés dans le présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier alinéa du §1 de l'article 4 de la cct n° 17) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé dans l'alinéa précédent, les ouvriers/ouvrières ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier alinéa du §1 de l'article 4 de la cct n° 17).

Article 7

1. Avant de procéder au licenciement prévu aux articles 2, 3 et 5, l'employeur se consulte avec l'ouvrier intéressé et demande l'avis du conseil d'entreprise, à défaut, de la délégation syndicale ou à son défaut, des représentants des organisations représentatives des travailleurs.

La signification du préavis a lieu dans les sept jours civils qui suivent le jour de la concertation précitée au cours de laquelle la décision commune a été prise.

Au moment de la signification du licenciement, l'employeur envoie au Fonds social, au moyen d'un formulaire adéquat, en deux exemplaires, les données concernant la décision commune prise en exécution des alinéas précédents.

2. Un comité de surveillance, institué au sein du "Fonds social pour l'Industrie briquetière", conformément à l'article 15, se prononce sur la validité des données transmises.
L'employeur transmet, à l'issue du préavis prévu à l'article 9, l'attestation de chômage complet à l'ouvrier intéressé, qui présente ce document à l'Office national de l'emploi en vue d'obtenir l'allocation de chômage prévue à l'article 10, paragraphe 1er, 1°.

Article 8

Ceux qui bénéficient du RCC conventionnel sectoriel sont, pour l'application de la législation sociale, assimilés à des chômeurs bénéficiant des allocations de chômage.

Article 9

Le RCC conventionnel sectoriel prend cours à l'issue du préavis prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative

aux contrats de travail.

Chapitre III – Montant de l'allocation

Article 10

1. Le montant du RCC conventionnel sectoriel est fixé en additionnant deux éléments :
 - 1° le premier est égal à l'allocation de chômage à laquelle l'ouvrier/ouvrière prétend;
 - 2° le second est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.
2. La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à €3.780,69 et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de €3.780,69 est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Cette limite est révisée par le Conseil national du travail au 1er janvier de chaque année, en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels.

La rémunération brute est fixée comme suit:

1° Elle comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par les ouvriers/ouvrières, qui font l'objet de retenue de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

2° Pour les ouvriers/ouvrières payés au mois, est considérée comme rémunération brute, la rémunération obtenue pour le mois de référence défini au 7° du présent paragraphe.

3° Pour les ouvriers/ouvrières qui ne sont pas payés au mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations de travail normales du mois de référence visé au 7° du présent paragraphe par le nombre d'heures normales de travail effectué pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire des ouvriers/ouvrières. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond à la rémunération mensuelle.

4° La rémunération brute des ouvriers/ouvrières qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de leur contrat de travail, les ouvriers/ouvrières ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'ils n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu par leur contrat de travail.

5° Le salaire brut des ouvriers/ouvrières qui ont bénéficié d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière durant une période définie précédant le RCC sera actualisé aux adaptations de salaire suite à l'augmentation de l'indice et aux augmentations salariales qui ont eu lieu au cours de cette période et calculé sur base d'un emploi à plein temps.

6° A la rémunération brute obtenue par les ouvriers/ouvrières, qu'ils soient payés au mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois et qui ont été perçues séparément par eux au cours des douze mois qui précèdent le licenciement.

7° Au cours de la concertation visée à l'article 7, paragraphe 1er, il est également décidé d'un commun accord quel mois de référence est à prendre en considération.

Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

8° La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

3. Le montant de l'indemnité complémentaire pour le RCC conventionnel sectoriel prévu au paragraphe 1er, 2° est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en la matière aux allocations de chômage.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

Pour les ouvriers/ouvrières qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'accès au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Chapitre IV – Modalités d'octroi

Article 11

L'indemnité complémentaire de RCC conventionnel sectoriel est octroyée à l'ayant droit au cours du mois qui suit le mois pour lequel il a droit à l'allocation de chômage prévue à l'article 10, paragraphe 1er, 1°.

L'octroi s'effectue sur présentation d'un document certifiant que l'intéressé a reçu le premier élément visé à l'article 10, paragraphe 1er, 1°.

Article 12

Le RCC conventionnel sectoriel ne peut être cumulé avec d'autres indemnités ou allocations résultant de l'arrêt des activités accordées en vertu des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires, à l'exception de la prime de licenciement et de la prime de départ aux ouvriers/ouvrières syndiqués.

Le RCC conventionnel sectoriel peut être cumulé avec l'indemnité de fermeture prévue par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

Chapitre V – Obligations de l'employeur

Article 13

L'employeur est tenu de remplacer les ouvriers/ouvrières conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le remplacement doit s'effectuer au cours de la période qui s'étend du premier jour du quatrième mois précédant celui de la prise de cours du RCC conventionnel sectoriel du travailleur remplacé, au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel la prépension conventionnelle sectorielle prend cours.

Article 14

Pendant les trente-six premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du chômeur indemnisé engagé, l'employeur a l'obligation de le maintenir à son service ou de le remplacer par un, ou le cas échéant, plusieurs chômeurs complets, qui bénéficient d'allocations pour toutes les journées de la semaine, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf si le travail effectué au cours de ce délai a été accompli dans une des fonctions visées à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Chapitre VI – Surveillance

Article 15

Il est institué au sein du "Fonds social pour l'Industrie briquetière" un comité de surveillance, dont les membres sont désignés par le conseil d'administration du fonds.

Ce comité de surveillance a pour mission :

1. de se prononcer au sujet des données transmises conformément à l'article 7, paragraphe 2;
2. de veiller au remplacement des ouvriers/ouvrières en RCC, prévu aux articles 13 et 14;
3. de se prononcer au sujet de cas exceptionnels;
4. de faire rapport au conseil d'administration du fonds sur l'exécution de la présente convention collective de travail.

Chapitre VII – Validité

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.