

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9
DECEMBER 2015 BETREFFENDE DE
ARBEIDSVORWAARDEN, VOOR DE PERIODE 1 JANUARI
2015 - 31 DECEMBER 2016.**

HOOFDSTUK I.- TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeid(st)ers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij.

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

HOOFDSTUK II.- ARBEIDSDUUR.

Art. 2.- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uur.

HOOFDSTUK III.- KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET
INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN.

Art. 3.- De in hoofdstuk IV vastgestelde lonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, alsook de lonen van de arbeid(st)ers die geheel of gedeeltelijk per stuk worden betaald, de ploegenpremies bedoeld bij hoofdstuk VII, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen en staan tegenover het referte-indexcijfer 100,59.

Art. 4.- Het referte-indexcijfer 100,59 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 100,10 de laagste grens en 101,10 de hoogste grens is.

Art. 5.-

- a) De lonen en tarieven worden niet verlaagd wanneer het indexcijfer de laagste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt.

I/2

- b) De lonen en tarieven worden verhoogd met 0,5% wanneer het indexcijfer de hoogste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt of overschreden.

<u>spil</u>	<u>hoogste grens</u>
100,59	101,09
101,09	101,60
101,60	102,11
102,11	102,62
102,62	103,13
103,13	103,65
103,65	104,17
...	...

Het resultaat van deze berekening wordt op de dichtst benaderende eurocent afgerond, met dien verstande dat 0,5 eurocent en meer naar boven wordt afgerond, minder dan 0,5 eurocent wordt naar beneden afgerond.

Art. 6.- De loonaanpassingen zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarvan het indexcijfer aanleiding geeft tot aanpassing.

Art.7.- De in het Paritair Comité voor de Steenbakkerij vertegenwoordigde organisaties engageren zich om verder de impact op te volgen van het huidig indexmechanisme op de concurrentiekracht van de sector, zowel in de nationale als Europese context en dit met als objectief het vrijwaren van de concurrentiepositie van de baksteensector.

HOOFDSTUK IV.- LONEN.

Art. 8.- De minimumuurlonen van de arbeid(st)ers worden met ingang van 1 april 2014 als volgt vastgesteld:

Klasse	Lonen vanaf 1/4/2014
1	€ 13,00
2	€ 14,01
3	€ 14,29
4	€ 14,44
5	€ 14,61
6	€ 14,87
7	€ 15,17
8	€ 15,91

Art.9.- Vanaf 1 januari 2016, hebben de arbeid(st)ers recht op een maaltijdcheque.

In de bedrijven waar nog geen maaltijdcheque bestaat, wordt een maaltijdcheque ingevoerd met een faciaal tarief van € 2,70 per dag (dit is: werkgeversaandeel € 1,61, werknemersaandeel € 1,09 per dag).

In de bedrijven waar al een maaltijdcheque bestaat, wordt deze verhoogd met € 1,61.

Indien daardoor de faciale waarde € 8 overstijgt, wordt een deel van de verhoging door een equivalent voordeel toegekend via een CAO op bedrijfsniveau.

Het aantal gewerkte dagen is het, op gehele eenheden afgerond quotiënt van het aantal gewerkte betaalde uren in de maand gedeeld door de gemiddelde voltijdse dagprestatie (7,6 u).

Art. 10.- Er wordt een “paritair leercomité” opgericht in de schoot van de sector.

Dit paritair leercomité zal in samenwerking met een centrum voor deeltijds
I/4

onderwijs, desgevallend VDAB, FOREM, of ACTIRIS het volgende vastleggen :

- het leerprogramma
- het leerreglement

De leervergoeding bedraagt een percentage, berekend volgens onderstaande tabel, van het minimumloon van klasse 5, zoals bepaald in art. 8 van deze CAO :

Jaar van het middelbaar onderwijs	Percentage van het minimumuurloon uit klasse 5
Vanaf 4 ^{de} jaar	70 %
Vanaf 5 ^{de} jaar	80 %
Vanaf 6 ^{de} jaar	90 %
	Gedurende maximaal één jaar, nadien 100 %

HOOFDSTUK V.- JOBSTUDENTEN.

Art. 11.- Het sectoraal minimumuurloon in het geval van studentenarbeid wordt met ingang van 1 januari 2015 vastgelegd op basis van het barema-uurloon van functieklasse 3, verminderd met de werknemersbijdrage voor de RSZ.

Op 1 januari 2015 bedraagt dit referte-uurloon € 12,27 , zijnde € 14,29 - € 2,02.

Dit referteloon is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen zoals voorzien in hoofdstuk III.

In het geval het gaat om het eerste kalenderjaar van tewerkstelling als jobstudent, in dienst van een onderneming bedoeld in artikel 1, bedraagt het minimumloon 75 % van het in dit artikel vermelde referteloon. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2015 aldus € 9,20. Tenzij het zou gaan om een jobstudent van 21 jaar of ouder. In dat geval bedraagt het minimumuurloon op 1 januari 2015 € 9,47.

In het geval het gaat om het tweede kalenderjaar van tewerkstelling als jobstudent ,in dienst van een onderneming bedoeld in artikel 1, bedraagt het minimumloon 80 % van het in dit artikel vermelde referteloon. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2015 aldus € 9,82.

In het geval het gaat om het derde kalenderjaar van tewerkstelling als jobstudent, in dienst van een onderneming bedoeld in artikel 1, bedraagt het minimumloon 85 % van het in dit artikel vermelde referteloon. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2015 aldus € 10,43.

In het geval het gaat om het vierde kalenderjaar van tewerkstelling of meer als jobstudent, in dienst van een onderneming bedoeld in artikel 1, bedraagt het minimumloon 90 % van het in dit artikel vermelde referteloon. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2015 aldus € 11,04.

Art. 12.- Studenten die in ploegen werken ontvangen een ploegenpremie zoals voorzien in artikel 15.

In geval van tewerkstelling op zaterdag of op een zondag of een wettelijke feestdag worden dezelfde toeslagen betaald als voorzien in de artikelen 13 en 14.

HOOFDSTUK VI.- TOESLAGEN VOOR ZATERDAG- EN ZONDAGWERK.

Art. 13.- Aan alle arbeid(st)ers die op zaterdag worden tewerkgesteld, wordt een toeslag betaald van 33,33 %, berekend op het werkelijk betaalde uurloon, ploegenpremie uitgezonderd.

Deze toeslag is niet verschuldigd wanneer het zaterdagwerk geschiedt boven de van kracht zijnde wekelijkse maximum arbeidsduur en waarvoor een overloon betaald wordt bij toepassing van hoofdstuk III, afdeling II - Arbeidsduur - van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 14.- 1. Een extra wettelijke toeslag van 100 % van het loon wordt betaald voor het werk op zondag en op een wettelijke feestdag.

2. Voor het werk op een wettelijke feestdag ontvangen de ovenstokers, in de gewesten Rupel, Kempen, en de gemeente Temse, in totaal, betaling van de feestdag inbegrepen, drie maal vierentwintig uren, zijnde tweeënzeventig uren loon te verdelen onder de stokers in onderling akkoord en zoals gebruikelijk in de onderneming.

3. In het gewest Kempen ontvangen de ovenstokers, onverminderd de bepalingen van paragraaf 1 van dit artikel, voor zondagwerk de ploegenpremie dubbel.

HOOFDSTUK VII.- PLOEGENPREMIES.

Art. 15.- De arbeid(st)ers, die in ploegen werken, ontvangen met ingang van 1 januari 2015 een ploegenpremie die als volgt is vastgesteld:

- a) voor de uren gepresteerd tussen 6 uur en 22 uur en in geval van opeenvolgende en afwisselende ploegen : **4,5 %** van het barema-
uurloon van functieklassse 5 voor de morgenploeg en voor de
namiddagploeg.
- b) voor de uren gepresteerd tussen 22 uur en 6 uur **18%** van het barema-
uurloon van functieklassse 5 voor de nachtploeg.
- c) voor het werk dat aanvangt voor 7 uur of vanaf 9 uur, uitgezonderd
voor de voorbereidende en aanvullende werkzaamheden, welke
noodzakelijk zijn om de productie op het vastgestelde uur te kunnen
aanvangen : **4 %** van het barema-uurloon van functieklassse 5.

De berekening van de in dit artikel bepaalde ploegenpremie geschiedt tot de tweede decimaal.

HOOFDSTUK VIII.- OPROEPINGSPREMIE EN PERMANENTIEVERGOEDING.

Art. 16.- Behoudens bestaande gunstigere regelingen op bedrijfsvlak ontvangen de arbeid(st)ers die worden opgeroepen, een oproepingspremie gelijk aan één uur basisloon.

Onder oproeping wordt verstaan: de gevallen waarin arbeid(st)ers, die zich thuis of buiten de onderneming bevinden, worden opgeroepen om een prestatie te leveren waarvan zij niet minstens 8 uur op voorhand werden verwittigd, met uitsluiting van gevallen van vervanging van zieken of onverwachte afwezigheden.

Art. 17.- Arbeid(st)ers die gedurende een bepaalde tijd beschikbaar of oproepbaar moeten blijven dienen hiervoor te worden vergoed. Deze zogenaamde “permanentievergoeding” moet op ondernemingsvlak worden vastgelegd. Zij dient in verhouding te staan met de concrete inhoud die er op bedrijfsvlak aan deze permanentie wordt gegeven.

HOOFDSTUK IX.- TOESLAG IN GEVAL VAN ZIEKTE OF ONGEVAL.

Art. 18.- Een toeslag wordt betaald aan de arbeid(st)ers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van ziekte, andere dan een beroepsziekte of van een ongeval, andere dan arbeidsongeval.

Een toeslag van € 0,74/werkdag wordt betaald vanaf de 31e kalenderdag van arbeidsongeschiktheid bedoeld in vorig lid, voor een maximum van vijftwintig werkdagen.

De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeid(st)ers met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming.

HOOFDSTUK X.- KORT VERZUIM.

Beschikkingen die gunstiger zijn dan de wetgeving.

Art. 19.- Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, wordt het werkverzuim wegens navermelde redenen, voor de daarbij aangegeven duur, betaald op grond van het normaal loon berekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

1°

a) Getuige bij een huwelijk	De dag van het huwelijk
b) Overlijden van een gezinshoofd zo betrokkenen bij deze inwoont of indien hij niet inwonend is, de formaliteiten bij de burgerlijke stand heeft vervuld	De dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis met een maximum van drie dagen
c) Stillegging van het bedrijf ten teken van rouw	De duur van de stillegging met een minimum van een halve dag
d) Aanduiding door de werkgever om deel uit te maken van een personeelsafvaardiging bij een begrafenis	De duur van de aanduiding
e) Overlijden van een broer of van zuster van de betrokken werknemer, die bij hem inwoont	Een bijkomende dag afwezigheid van het werk te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis

2° de vergoeding voor de arbeid(st)ers van de nachtploeg.

Wanneer arbeid(st)ers van de nachtploeg recht hebben op een dag werkverzuim met behoud van loon wegens:

- overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter,
- huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, stiefmoeder, schoonmoeder, of kleinkind,
- priesterwijding, intrede in het klooster, plechtige communie en het feest van de vrijzinnige jeugd,

en wanneer zij normaal zouden gewerkt hebben in de nachtploeg die aanvangt of eindigt op de dag van één der voormelde gebeurtenissen worden hen de uren welke zij normaal in één van beide nachten zou gepresteerd hebben, betaald.

I/10

Art. 20.- De betaling gebeurt bij de eerstvolgende uitbetaling van loon op voorlegging door de arbeid(st)ers van de rechtvaardiging van hun afwezigheid.

De arbeid(st)ers moeten zo mogelijk het ondernemingshoofd of diens aangestelde van hun afwezigheid vooraf kennis geven.

HOOFDSTUK XI.- AFDANKINGSPREMIE BIJ DEFINITIEVE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE WERKGEVER.

Art. 21.- 1. De arbeid(st)ers waarvan de arbeidsovereenkomsten definitief verbroken worden door de werkgever, hebben recht op een afdankingspremie op voorwaarde dat de betrokken arbeid(st)ers bij deze werkgever een anciënniteit verworven hebben van ten minste één jaar op het ogenblik van de verbreking van de overeenkomst.

De verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever om dringende redenen komt niet in aanmerking.

2. Deze premie wordt in een éénmalige uitbetaling toegekend op de laatste uitbetaling van het loon voor het definitief vertrek van de arbeid(st)ers.

3. Deze premie bedraagt € 24,79 per jaar anciënniteit.

HOOFDSTUK XII.- WERK- en INKOMENZEKERHEID.

Art. 22.- 1. Ingeval van noodzakelijke vermindering van het tewerkgesteld personeel en vooraleer over te gaan tot afdankingen, wordt overleg gepleegd tussen de werkgevers en de werknemersafgevaardigden, bijgestaan door de gewestelijke vakbondsafgevaardigden.

Zij onderzoeken de volgende mogelijkheden:

- a) bij prioriteit een regime van beurtwerkloosheid in te voeren onder een zo groot mogelijk aantal personeelsleden, voor zover de kwalificatie van hun functie en de werkorganisatie het toelaten.
- b) tot reclassering en wederaanpassing van het betrokken personeel.
- c) de volledige afbouw van de interimarbeid.

Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair subcomité.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op de arbeid(st)ers met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming.

2. In de mate dat het economisch verantwoord is, wordt vermeden werken door derden te laten uitvoeren die door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

3. Indien zich een herstructurering zou voordoen in de zin zoals voorzien in de reglementering op de erkenning als "bedrijf in herstructurering" zal een herstructurerings- of tewerkstellingscel worden opgericht, nl. een werkgroep op ondernemingsvlak, samengesteld uit de leden van de ondernemingsraad bij ontstentenis werkgever/bedrijfsleider en de syndicale delegatie, de gewestelijke vakbondssecretarissen en iemand van de bedrijfsfederatie.

Deze werkgroep dient na te gaan welke maatregelen het meest adequaat zijn om aan de gestelde problematiek het hoofd te bieden.

Art. 23.- De arbeid(st)ers die menen te zijn afgedankt met schending van de bepalingen van artikel 22 paragraaf 1 hebben de mogelijkheid tot het paritair comité het verzoek te richten, binnen een termijn van dertig dagen na de betekening van de afdanking, om vast te stellen dat de in voornoemd artikel voorziene procedure niet werd nageleefd.

I/12

Indien het paritair comité dat zetelt binnen de dertig dagen na ontvangst van het in vorig lid bedoeld verzoek, inderdaad tot het besluit komt dat de procedure niet is nageleefd, geeft dit aan de arbeid(st)ers het recht opnieuw in de onderneming te worden opgenomen overeenkomstig de clausules en de voorwaarden van hun arbeidsovereenkomst voor zover zij dit bij een ter post aangetekend schrijven hebben aangevraagd binnen de dertig dagen na het besluit van het paritair comité.

Bij gebrek aan wederopneming is de werkgever gehouden aan de betrokken arbeid(st)ers een aanvullende vergoeding te betalen, derwijze dat aan de arbeid(st)ers het netto-referentieloon wordt gewaarborgd tot het einde van de lopende collectieve arbeidsovereenkomst, met een minimum van zes maanden, voor zover zij tot die datum, of tijdens deze periode onvrijwillig werkloos blijven.

Deze aanvullende vergoeding is eveneens verschuldigd voor de periode die ligt tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en de datum van de wederopneming voor zover deze periode ligt tussen 1 april en het einde van de lopende collectieve arbeidsovereenkomst.

Het netto-referentieloon is datgene dat bepaald wordt door hoofdstuk III, D. van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling en aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en de collectieve arbeidsovereenkomsten tot uitvoering ervan.

Indien het paritair comité zich niet heeft kunnen uitspreken, kunnen de betrokken arbeid(st)ers, de betrokken syndicale organisatie of de patronale organisatie het geschil aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Art. 24.-

1. In geval van economische werkloosheid wordt zoveel mogelijk gewerkt met een beurtsysteem met inachtnaam van de arbeidsorganisatie, de veiligheid en de beroepscategorie.

I/13

Eventuele geschillen dienen te worden besproken met de syndicale afvaardiging / ondernemingsraad.

2. Geschillen i.v.m. de toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, meer bepaald omtrent het presteren van overuren, dienen eveneens te worden besproken in de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan met de syndicale delegatie.
3. In geval van niet vervanging, wanneer arbeid(st)ers loopbaanonderbreking nemen, dient hieromtrent overleg te worden gepleegd tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden.
4. Kwesties die onopgelost blijven op ondernemingsvlak kunnen worden overgemaakt aan het "toezichtscomité" dat in de schoot van het paritair comité voor de Steenbakkerij werd ingesteld.

HOOFDSTUK XIII.- EINDEJAARSPREMIE.

Art. 25.- Aan alle arbeid(st)ers wordt een eindejaarspremie toegekend, waarvan het bedrag gelijk is aan het barema-uurloon van functieklaase 5, van kracht op 1 december, vermenigvuldigd met 164,66 uren.

Art. 26.-

1. Het recht op de volledige eindejaarspremie wordt verworven door de arbeid(st)ers op voorwaarde dat zij in de loop van het dienstjaar voorzien in artikel 31:
 - a) 241 dagen effectief hebben gepresteerd of gelijkgesteld,
 - b) niet ontslagen werden wegens dringende redenen.

2. In geval dat in het dienstjaar minder dan 241 dagen gepresteerd werden, of daarmee gelijkgesteld, wordt de eindejaarspremie berekend naar rato van 1/241ste per gepresterde of gelijkgestelde dag, vermenigvuldigd met het in artikel 25 bepaald desbetreffend minimumuurloon.

I/14

3. In het geval arbeid(st)ers genieten van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zal de eindejaarspremie naar rato de gewerkte tijd berekend worden.

Naargelang de situatie zich voordoet gebeurt de berekening als volgt:

- a) wanneer de arbeid(st)ers gedurende het hele dienstjaar, zoals voorzien in artikel 31, van een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten hebben zij geen recht op een eindejaarspremie;
- b) wanneer de arbeid(st)ers gedurende het hele dienstjaar, zoals voorzien in artikel 31, van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten in een deeltijds regime, zal het bedrag van de eindejaarspremie, zoals het in artikel 25 is vastgesteld, herleid worden naar rato de gewerkte tijd, naargelang het regime dat van toepassing is (vier vijfden, halftijds of andere);
- c) wanneer de arbeid(st)ers gedurende een deel van het dienstjaar, zoals voorzien in artikel 31, voltijds hebben gewerkt en gedurende een deel loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten zal het bedrag van de eindejaarspremie bestaan uit twee delen.

Het ene deel is het deel verworven in de periode dat de arbeid(st)ers niet genoten van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het bedrag van de eindejaarspremie, zoals het overeenkomstig artikel 25 is vastgesteld, wordt gedeeld door 24 en vermenigvuldigd met het aantal halve maanden die niet vallen in de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Het andere deel is het deel verworven in de periode van het dienstjaar die samenvalt met loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het bedrag van de eindejaarspremie, zoals het overeenkomstig artikel 25 is vastgesteld wordt gedeeld door 24 en vermenigvuldigd met het aantal halve maanden die vallen in de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het aldus bekomen bedrag wordt, pro rata de gewerkte tijd, herleid tot een nieuw bedrag dat, samen met het eerste deel, het uiteindelijke bedrag van de eindejaarspremie uitmaakt.

Bij de onder dit punt 3 b) en 3 c) beschreven berekeningswijzen van de eindejaarspremie dient eveneens rekening te worden gehouden met de overige bepalingen van dit hoofdstuk XIII.

Art. 27.- Het recht op eindejaarspremie wordt eveneens verworven door:

- de gepensioneerden,
- de bruggepensioneerden,
- rechthebbenden van de overleden arbeid(st)ers
- de arbeid(st)ers die vrijwillig de arbeidsovereenkomst hebben verbroken.

Art. 28.- Worden voor de toepassing van de artikelen 26 en 27 met arbeidsprestaties gelijkgesteld:

- 1° 1.de dagen waarop werkelijk arbeid wordt verricht, wanneer de duur van de dagelijkse prestaties 7,6 uur overschrijdt en het aantal van deze dagen wekelijks minder dan vijf beloopt, wordt het aantal effectief gewerkte dagen verkregen door het aantal uren werkelijke arbeid tijdens het kwartaal te delen door 7,6. Indien dit quotiënt een breuk bevat, wordt het tot de hogere eenheid afgerond;

2.de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever aan de arbeid(st)ers een loon moet betalen, dat aanleiding geeft tot berekening van bijdragen. Het zijn inzonderheid de wettelijke feestdagen, de dagen van klein verlet, de dagen tijdens welke de arbeid is geschorst met behoud van het recht op het volledig of gedeeltelijk loon, enz.;

I/16

- 3.de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bestemd om de werkelijke arbeidsduur op een gemiddelde van 38 uren te brengen;
- 4.de bijkomende conventionele verlofdagen;
- 5.de dag waarop geen arbeid wordt verricht of die niet betaald is tijdens elk van de weken die vijf arbeidsdagen bevatten, behorende tot hoger vermelde categorieën 1 tot 4, wanneer de wekelijkse arbeid van de arbeid(st)ers nu eens over vijf dagen, dan weer over meer dan vijf dagen in de loop van het kwartaal is verdeeld;
- 6.de dagen verlof om dwingende redenen;
- 7.de dagen betaald educatief verlof;
- 8.de dagen syndicaal verlof.

Elk daggedeelte, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties of het bedrag van het loon dat hierop betrekking heeft, moet als een volledige dag worden aangezien.

- 2° 1.a) de dagen van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval, voor een maximum duur van zes kalendermaanden.
- b) de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval en/of beroepsziekten
- c) de dagen van onvrijwillige werkloosheid ingevolge schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer, economische oorzaken en technische stoornis overeenkomstig respectievelijk artikels 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor een maximum duur van vier kalendermaanden.

2. Indien geen arbeidsprestaties geleverd worden zoals voorzien in artikel 26, 1,a) en artikel 27 is de uitwerking van de gelijkstellingen voorzien in vorige paragraaf 1 beperkt tot het dienstjaar volgend op datgene tijdens hetwelk de arbeidsongeschiktheid bedoeld bij paragraaf 1,a) of de onvrijwillige werkloosheid, voorzien in paragraaf 1, c) is ontstaan.

I/17

Art. 29.- Een ongeoorloofde afwezigheid van meer dan één dag per maand geeft, voor elke bijkomende dag ongeoorloofde afwezigheid, aanleiding tot vermindering van de eindejaarspremie met het bedrag gelijk aan het verworven recht voor vijf werkdagen. Deze vermindering is nochtans beperkt tot het bedrag van de eindejaarspremie dat betrekking heeft op het maximum aantal werkdagen van de betrokken maand.

Art. 30.- De uitbetaling van de eindejaarspremie heeft plaats voor 20 december.

Art. 31.- Onder het in de artikel 26, 27 en 28 bedoeld dienstjaar dient te worden verstaan de periode gaande van 1 december tot 30 november van het volgend kalenderjaar.

HOOFDSTUK XIV.- BESTAANSZEKERHEIDSVERGODING.

Art. 32.- De in artikel 1 bedoelde arbeid(st)ers hebben recht op de toekenning van een bestaanszekerheidsvergoeding op voorwaarde dat zij in de onderneming :

- de vereiste arbeidsprestaties geleverd hebben;
- onvrijwillig werkloos werden gesteld,
- en recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Art. 33.- De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag :

Vanaf 1 januari 2016 :

- € 8,40 vanaf de 1^{ste} dag werkloosheid

- € 2,00 na uitputting van het aantal dagen zoals hierna bepaald in art. 34 tot 41; conform de Wet van 12 april 2011;

Het bedrag van de bestaanszekerheidsvergoeding wordt bij aanvang van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst herberekend.

I/18

Art. 34.- Voor de toepassing van onderhavige beschikkingen wordt als dienstjaar beschouwd, de periode ingaande op 1 april van elk jaar en eindigend op 31 maart van het volgend jaar.

Art. 35.- Het recht op bestaanszekerheidsvergoeding wordt verworven voor een periode die bepaald wordt naar verhouding tot de duur van de tewerkstelling in dezelfde onderneming in de loop van het dienstjaar naar rato van een dag recht per dag arbeid of daarmee gelijkgestelde dag evenwel begrensd tot een maximum van honderdtweeëndertig dagen in eenzelfde dienstjaar.

Art. 36.-

1. Wanneer op het einde van het dienstjaar het verworven recht op bestaanszekerheidsvergoeding niet uitgeput is, kan het niet-uitgeput gedeelte voor maximum zesenzestig dagen en enkel in de loop van het eerste kwartaal van het daaropvolgend dienstjaar (2e kalenderkwartaal) verder uitgeput worden, dit onverminderd het recht verworven in de loop van het nieuw dienstjaar.
2. Wanneer op het einde van het dienstjaar het recht op bestaanszekerheidsvergoeding uitgeput is en in geval van onvrijwillige werkloosheid met ingang van het daaropvolgend dienstjaar zonder dat een recht of een voldoende recht voor dit dienstjaar werd verworven, geven deze werkloosheidsdagen aanleiding tot uitkering van bestaans-zekerheidsvergoeding, op voorwaarde dat hiervoor een recht verworven werd door een tewerkstelling na voornoemde onvrijwillige werkloosheid.

Art. 37.- Voor de toepassing van artikel 35, gelden de volgende regels:

1. de duur van de tewerkstelling wordt berekend vanaf de datum van de aanwerving en ten vroegste vanaf 1 april van elk jaar;
2. zowel bij toepassing van de zesdagenweek als van de vijfdagenweek worden de zaterdagen en de zondagen niet meegerekend;
3. voor de gestempelde zaterdagen wordt geen bestaanszekerheidsvergoeding betaald;

I/19

4. arbeidsprestaties verricht in éénzelfde onderneming en onvrijwillig onderbroken worden samengeteld;

Art. 38.- Wanneer de arbeid(st)ers in een onder artikel 1 bedoelde onderneming in de loop van het dienstjaar, tijdelijk onvrijwillig werkloos gesteld worden en nadien in dienst genomen worden door een onderneming behorende tot een andere bedrijfstak, behouden zij hun recht op bestaanszekerheidsvergoeding, verworven bij de onderneming bedoeld in artikel 1, zonder dat dit een verhoging van het verworven recht mag ten gevolge hebben.

Indien in de loop van het dienstjaar de arbeidsovereenkomst van arbeid(st)ers wordt verbroken door een onder artikel 1 bedoelde onderneming en deze arbeid(st)ers in een andere onderneming bedoeld in artikel 1 worden tewerkgesteld, zal de duur van de arbeid verricht in beide ondernemingen worden samengeteld voor het bepalen van het krachtens artikel 35 verworven recht op bestaanszekerheidsvergoeding. Deze wordt betaald door de laatste werkgever van de belanghebbenden voor het in zijn dienst verworven recht en gebeurlijk voor het overige gedeelte van hun recht door hun voorgaande werkgevers bij toepassing van artikelen 32, 35 en 37 voor zover het verworven recht strekt.

Art. 39.- Het recht op bestaanszekerheidsvergoeding vervalt:

1. op het einde van het dienstjaar, behoudens uitzondering voorzien in artikel 36;

2. indien de arbeid(st)ers die het voordeel van de bestaanszekerheidsvergoeding genieten, geen gevolg geven aan het gebeurlijk verzoek van de werkgever om de arbeid onmiddellijk te hervatten.

In afwijking op de bepalingen van 2. hierboven vervalt het recht op bestaanszekerheidsvergoeding niet indien de arbeid(st)ers geen gevolg geven aan het gebeurlijk verzoek van de werkgever gedaan na 22 september om de arbeid onmiddellijk te hervatten. Dit recht vervalt wel, indien de betrokken arbeid(st)ers werkloos zijn op het ogenblik van dit verzoek.

I/20

Art. 40.- Worden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst met arbeid gelijkgesteld:

- 1.a. de dagen waarop werkelijk arbeid wordt verricht, wanneer de duur van de dagelijkse prestaties 8 uren overschrijdt en het aantal dezer dagen wekelijks minder dan 5 beloopt wordt het aantal effectief gewerkte dagen verkregen door het aantal uren werkelijke arbeid tijdens het kwartaal door 8 te delen. Indien dit quotiënt een breuk bevat, dan wordt het tot de hogere eenheid afgerond;
- b. de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever aan de arbeid(st)er een loon moet betalen, dat aanleiding geeft tot berekening van bijdragen. Het zijn inzonderheid de wettelijke feestdagen, de dagen van klein verlet, de dagen tijdens welke de arbeid is geschorst met behoud van het recht op het volledig of gedeeltelijk loon, enz.
- c. de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bestemd om de wekelijkse arbeidsduur op een gemiddelde van veertig uren of minder te brengen;
- d. de wettelijke en bijkomende vakantiedagen tot beloop van de dagen van gewone activiteit;

- e. de dag waarop geen arbeid wordt verricht of die niet betaald is tijdens elk van de weken die vijf werkdagen bevatten, behorende tot hogervermelde categorieën a. tot d., wanneer de wekelijkse arbeid van de werknemer nu eens over 5 dagen dan weer over meer dan 5 dagen in de loop van het kwartaal is verdeeld.
- f. de dagen verlof om dwingende redenen.

Elk daggedeelte, ongeacht de duur van de arbeidsprestatie of het bedrag van het loon dat hierop betrekking heeft, moet als een volledige dag worden aangezien.

I/21

- 2. a. de dagen van werkonbekwaamheid uit oorzaak van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval, voor een maximumduur van dertig kalenderdagen.

Voor het vaststellen van deze gelijkstelling zijn de bepalingen van artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en van de artikelen 3 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 februari 1979, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 23 maart 1979, van toepassing.

- b. de dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval vanaf de datum van het ongeval tot het werk wordt hervat of de invaliditeit definitief is geconsolideerd.

Art. 41.- Voor een maximum van 30 dagen van het lopend dienstjaar geven de dagen werkloosheid, waarvoor uit oorzaak van ziekte geen stempelcontrole heeft kunnen plaatshebben, recht op uitkering van de bestaanszekerheidsvergoeding, op voorwaarde dat door de betrokkene een attest wordt voorgelegd, uitgaande van de mutualiteit, waarbij hij aangesloten is en waaruit blijkt dat de ziektevergoeding voor die bepaalde dagen verworven is.

De in vorig lid bedoelde uitkering houdt op te worden verstrekt op de dag, waarop het werk door de betrokken arbeid(st)ers normaal moest hervat worden, indien zij niet arbeidsongeschikt ware geweest uit oorzaak van ziekte.

In afwijking van de artikelen 32 en 35 wordt, voor de geldigheidsduur van het koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeid(st)ers schorst voor de ondernemingen die onder het paritair comité voor de Steenbakkerij ressorteren, tijdens het tweede en derde kwartaal een recht op bestaanszekerheid verworven van 10 dagen à rato van 25 dagen onvrijwillige werkloosheid met een maximum van 50 dagen bestaanszekerheid.

I/22

HOOFDSTUK XV.- SECTORAAL PENSIOENPLAN.

Art. 42.- In een sectoraal pensioenplan dat sinds 2011 werd ingevoerd zal door de werkgevers op de individuele pensioenrekening van de individuele arbeid(st)ers een netto premie worden gestort van € 135 per jaar.

De modaliteiten werden vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 2012 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensionstelsel.

HOOFDSTUK XVI.- VERZEKERING MEDISCHE KOSTEN.

Art. 43.- Met ingang vanaf 1 januari 2004 werd voor de actieve arbeid(st)ers een verzekeringspolis “Medische kosten” afgesloten.

De premie die op 1 januari 2004 op jaarbasis € 75 bedroeg kan jaarlijks door de verzekeringsmaatschappij worden herzien overeenkomstig de bepalingen zoals voorzien in de verzekeringspolis.

Deze verzekering medische kosten is niet van toepassing op de jobstudenten.

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal een evaluatievergadering met de verzekeringsmaatschappij (AG Insurance) worden georganiseerd. Tijdens deze evaluatiebijeenkomst zal bijzondere aandacht worden besteed aan de faciliteiten voor de gezinsleden en de tarieven in geval van verderzetting van de polis nadat arbeid(st)ers op brugpensioen of op pensioen zijn gegaan.

HOOFDSTUK XVII.- NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE.

Art. 44.- Met ingang vanaf 1 juni 2011 is de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 2011 betreffende de implementatie en de indelingsprocedure van de functieclassificatie in voege getreden.

I/23

HOOFDSTUK XVIII.- LOONSVOORWAARDEN IN EEN VOLCONTINU SYSTEEM.

Art. 45.- De loonsvoorwaarden van arbeid(st)ers die werken in een overbruggingsploeg (zaterdag en zondag) in bedrijven die werken in een volcontinu-systeem kunnen op ondernemingsvlak worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK XIX.- GELDIGHEIDSDUUR.

Art. 46.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2017, met uitzondering van hoofdstuk II, betreffende de arbeidsduur hetwelk voor onbepaalde tijd wordt afgesloten.

Dit laatste kan door één der partijen worden opgezegd mits inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden voor de vervaldag.

De opzegging wordt bij een per post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de Steenbakkerij en aan de organisaties vertegenwoordigd in voornoemd paritair comité.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 DECEMBRE
2015 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LA
PERIODE DU 1er JANVIER 2015 AU 31 DECEMBRE 2016.**

CHAPITRE Ier. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie des briques.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas à la firme "NV Scheerders-Van Kerchove's Verenigde Fabrieken" à Sint-Niklaas, ni aux ouvriers qui y sont occupés.

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

CHAPITRE II. - DUREE DU TRAVAIL.

Art. 2. La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 38 heures.

CHAPITRE III. - LIAISON DES SALAIRES
A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION.

Art. 3. Les salaires fixés au chapitre IV, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers rémunérés complètement ou partiellement aux pièces et les primes d'équipes visées au chapitre VII, sont liés à l'indice santé des prix à la consommation et correspondent à l'indice de référence 100,59.

Art. 4. L'indice de référence 100,59 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 100,10 est la limite inférieure et 101,10 la limite supérieure.

Art. 5.

- a) Les salaires et tarifs ne sont pas diminués lorsque l'indice a atteint la limite inférieure de la tranche de stabilisation en vigueur.
- b) Les salaires et tarifs sont augmentés de 0,5 % lorsque l'indice a atteint ou dépassé la limite supérieure de la tranche de stabilisation en vigueur.

<u>Pivot</u>	<u>Limite supérieure</u>
100,59	101,09
101,09	101,60
101,60	102,11
102,11	102,62
102,62	103,13
103,13	103,65
103,65	104,17
...	...

Le résultat de ce calcul est arrondi à l'eurocent le plus proche, étant entendu que 0,5 eurocent et plus est arrondi à l'unité supérieure et que moins que 0,5 eurocent est arrondi à l'unité inférieure.

Art. 6. Les adaptations salariales s'appliquent à partir du premier jour du mois suivant le mois dont l'indice donne lieu à une adaptation.

Art. 7. Les organisations représentées en Commission Paritaire pour l'Industrie des Briques s'engagent à continuer à suivre l'impact du mécanisme actuel d'indexation sur le pouvoir de concurrence du secteur, aussi bien dans le contexte national qu'européen et ceci avec pour objectif le maintien de la position concurrentielle du secteur briquetier.

CHAPITRE IV. - SALAIRES.

Art. 8. Les salaires horaires minimums des ouvriers sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2014:

Classe	Salaires à partir 1/4/2014
1	€ 13,00
2	€ 14,01
3	€ 14,29
4	€ 14,44
5	€ 14,61
6	€ 14,87
7	€ 15,17
8	€ 15,91

Art.9. A partir du 1er janvier 2016, les ouvriers/ouvrières ont droit à des chèques-repas.

Dans les entreprises où des chèques-repas ne sont pas encore attribués, un chèque-repas d'une valeur faciale de € 2,70 par jour sera introduit (c'est-à-dire quote-part de l'employeur € 1,61, quote-part du travailleur € 1,09 par jour).

Dans les entreprises où des chèques-repas existaient déjà, la valeur de ces derniers sera augmentée de € 1,61.

Si après avoir appliqué cette augmentation, la valeur faciale dépasse € 8, une partie de l'augmentation sera octroyée sous forme d'avantage équivalent par le biais d'une CCT d'entreprise.

Le nombre de jours travaillés est le quotient, arrondi aux unités totales, du nombre d'heures travaillées et payées pendant le mois divisé par la prestation quotidienne à plein temps (7,6h).

Art. 10. Un "comité paritaire d'apprentissage" est créé au sein du secteur.

Ce comité paritaire d'apprentissage définira ce qui suit en collaboration avec un centre pour l'enseignement à temps partiel, à savoir ONEM,

FOREM ou ACTIRIS :

- le programme d'apprentissage
- le règlement d'apprentissage.

L'indemnité d'apprentissage correspond à un pourcentage, calculé selon le tableau ci-dessous, du salaire minimum de la classe 5, comme défini à l'art. 8 de cette CCT.

Année de l'enseignement secondaire	Pourcentage du salaire horaire minimum de la classe 5
A partir de la 4 ^e année	70 %
A partir de la 5 ^e année	80 %
A partir de la 6 ^e année	90 %
	durant au maximum une année, après 100%

CHAPITRE V.- JOBS ETUDIANTS.

Art. 11. Le salaire horaire minimum sectoriel dans le cas de travail d'étudiants est fixé à partir du 1^{er} janvier 2015 sur base du salaire horaire barémique de la fonction classe 3, diminué de la cotisation du travailleur pour l'ONSS.

Le 1^{er} janvier 2015, ce salaire horaire de référence atteint € 12,27, à savoir € 14,29 - € 2,02.

Ce salaire de référence est lié à l'indice des prix à la consommation comme prévu au chapitre III.

Dans le cas où il s'agit de la première année civile d'embauche en tant que job étudiant, au service d'une entreprise visée à l'article 1, le salaire minimum atteint 75 % du salaire de référence mentionné dans cet article. Ce salaire horaire minimum atteint donc € 9,20 au 1^{er} janvier 2015. A moins qu'il ne s'agisse d'un étudiant jobiste de 21 ans ou plus.

I/5

Dans ce cas, le salaire horaire minimum atteint € 9,47 au 1^{er} janvier 2015.

Dans le cas où il s'agit de la deuxième année civile d'embauche en tant que job étudiant, au service d'une entreprise visée à l'article 1, le salaire minimum atteint 80 % du salaire de référence mentionné dans cet article. Ce salaire horaire minimum atteint donc € 9,82 au 1^{er} janvier 2015.

Dans le cas où il s'agit de la troisième année civile d'embauche en tant que job étudiant, au service d'une entreprise visée à l'article 1, le salaire minimum atteint 85 % du salaire de référence mentionné dans cet article. Ce salaire horaire minimum atteint donc € 10,43 au 1^{er} janvier 2015.

Dans le cas où il s'agit de la quatrième année civile d'embauche en tant que job étudiant, au service d'une entreprise visée à l'article 1, le salaire minimum atteint 90 % du salaire de référence mentionné dans cet article. Ce salaire horaire minimum atteint donc € 11,04 au 1^{er} janvier 2015.

Art. 12.- Les étudiants qui travaillent en équipes reçoivent une prime d'équipes comme prévu à l'article 15.

Dans le cas de travail un samedi ou un dimanche ou un jour férié, les mêmes suppléments sont payés tels que prévus aux articles 13 et 14.

CHAPITRE VI. - SUPPLEMENTS POUR LE TRAVAIL DU SAMEDI ET POUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE.

Art. 13. Un supplément de salaire de 33,33 %, calculé sur la base du salaire horaire effectivement payé, prime d'équipe non comprise, est payé à tous les ouvriers mis au travail le samedi.

Ce supplément n'est pas dû lorsque le travail du samedi est effectué au-delà de la durée maximum du travail hebdomadaire en vigueur, cas dans lequel un sursalaire est payé en application du chapitre III, section II - Durée du travail - de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

I/6

Art. 14. 1. Un supplément extra-légal de 100 % du salaire est payé pour le

travail effectué le dimanche, et les jours fériés légaux.

2. Pour le travail effectué les jours fériés légaux, les cuiseurs de fours dans les régions du Rupel et de la Campine et dans la commune de Tamise reçoivent au total, le paiement du jour férié compris, trois fois vingt-quatre heures, soit septante-deux heures

de salaire, à partager entre les cuiseurs d'un commun accord et tel qu'il est d'usage dans l'entreprise.

3. Dans la région de la Campine, les cuiseurs de fours reçoivent, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1 du présent article, une double prime d'équipe pour le travail du dimanche.

CHAPITRE VII. - PRIMES D'EQUIPES.

Art. 15. Les ouvriers travaillant en équipes reçoivent à partir du 1^{er} janvier 2015 une prime d'équipes qui est fixée comme suit :

a) pour les heures effectuées entre 6 heures et 22 heures et dans le cas d'équipes successives et alternées: **4,5 %** du salaire horaire barémique de la fonction classe 5 pour l'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi;

b) pour les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures : **18 %** du salaire horaire barémique de la fonction classe 5 pour l'équipe de nuit.

c) pour le travail qui débute avant 7 heures ou à partir de 9 heures, à l'exception des travaux préparatoires qui sont nécessaires pour pouvoir commencer la production à l'heure fixée : **4 %** du salaire horaire barémique de la fonction classe 5.

Le calcul de la prime d'équipes fixée par le présent article est effectué jusqu'à la deuxième décimale.

I/7

CHAPITRE VIII. - PRIME D'APPEL ET INDEMNITE DE

PERMANENCE.

Art. 16. Moyennant des dispositions existantes plus favorables au niveau de l'entreprise, les ouvriers qui sont appelés reçoivent une prime d'appel qui est égale à une heure du salaire de base. Par appel, il faut comprendre : les

cas pour lesquels les ouvriers qui se trouvent chez eux ou en dehors de l'entreprise sont appelés pour fournir une prestation pour laquelle ils n'ont pas été avertis au moins 8 heures à l'avance, à l'exclusion des cas de remplacement de malades ou d'absences inattendues.

Art. 17. Les ouvriers qui, pendant une période définie, doivent rester disponibles ou qui peuvent être appelés doivent être rémunérés.

Cette "indemnité de permanence" doit être fixée sur le plan de l'entreprise.

Elle doit être en proportion avec le contenu concret donné à cette permanence au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IX. - SUPPLEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.

Art. 18. Un supplément est payé aux ouvriers frappés d'une incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident de travail.

Un supplément de € 0,74 par jour ouvrable est payé à partir du 31ème jour civil d'incapacité de travail visée à l'alinéa précédent, avec un maximum de vingt-cinq jours ouvrables.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux ouvriers ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

I/8

CHAPITRE X. - PETITS CHOMAGES.

Dispositions qui sont plus favorables que la législation.

Art. 19. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, l'absence au travail, pour la durée déterminée et pour la raison citée ci-après,

est payée sur la base du salaire normal, calculé conformément aux dispositions du chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

1°

a)	Témoin à un mariage	Le jour du mariage
b)	Décès du chef de famille, si l'intéressé habite sous le même toit ou, s'il n'habite pas sous le même toit, lorsqu'il a rempli les formalités auprès de l'état civil	Du jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de trois jours
c)	Arrêt de l'entreprise en signe de deuil	La durée de l'arrêt avec un minimum d'une demi-journée
d)	Désignation par l'employeur pour faire partie d'une délégation du personnel lors de funérailles	La durée de la désignation
e)	Décès d'un frère ou d'une sœur de l'ouvrier concerné qui habite chez lui	Une journée supplémentaire d'absence au travail à prendre au cours de la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour des funérailles

2° L'indemnisation pour les ouvriers de l'équipe de nuit.

Lorsque les ouvriers de l'équipe de nuit ont droit à un jour d'absence au travail avec maintien du salaire lors :

- du décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau- frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant ou d'un beau-fils ou d'une belle-fille ;
- du mariage d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu, d'unfrère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, de la belle-mère ou d'un petit-enfant
- de l'ordination, de l'entrée au couvent, de la communion solennelle et de la fête de la jeunesse laïque,

et lorsqu'ils auraient normalement travaillé dans l'équipe de nuit qui commence ou qui se termine le jour d'un des événements précités, les heures, pendant lesquelles ils auraient normalement travaillé au cours d'une des nuits, leur sont payées.

Art. 20. Le paiement est effectué lors du premier jour de paie sur présentation par les ouvriers de la justification de leur absence.

Les ouvriers doivent, si possible, prévenir le chef d'entreprise ou son préposé de leur absence.

CHAPITRE XI. - PRIME DE LICENCIEMENT LORS DE LA RUPTURE DEFINITIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR.

Art. 21.

1. Les ouvriers, dont le contrat de travail est définitivement rompu par l'employeur, ont droit à une prime de licenciement, à condition qu'ils aient acquis une ancienneté chez cet employeur d'au moins un an au moment de la rupture du contrat.

La rupture du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves n'est pas prise en considération.

2. Cette prime est payée en une fois lors de la dernière paie précédant le départ définitif des ouvriers.
3. Cette prime de licenciement s'élève à € 24,79 par année d'ancienneté.

CHAPITRE XII. - SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENU.

Art. 22.

1. En cas de réduction indispensable du personnel occupé et avant de procéder à des licenciements, il y a concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs, assistés par les secrétaires syndicaux régionaux.

Ils examinent les possibilités suivantes :

- a) d'instaurer en priorité un régime de chômage par roulement réparti entre le plus grand nombre possible de membres du personnel, pour autant que la qualification de leur fonction et l'organisation du travail le permettent;
- b) de procéder au reclassement et à la réadaptation du personnel concerné.
- c) la réduction totale du travail intérimaire.

Si aucune convention ne peut être souscrite sur le plan de l'entreprise, cette question est soumise à la sous-commission paritaire compétente.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux ouvriers ayant une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise.

2. Dans la mesure où cela se justifie économiquement, on évitera de faire exécuter par des tiers des travaux qui peuvent l'être par le personnel même de l'entreprise.
3. Au cas où une restructuration se produirait dans le sens prévu dans la réglementation sur la reconnaissance en "entreprise de restructuration",

une cellule de restructuration ou d'emploi serait créée, à savoir un groupe de travail sur le plan de l'entreprise, constitué de membres du conseil d'entreprise, à défaut de l'employeur/chef d'entreprise et de la délégation syndicale, des secrétaires syndicaux régionaux et d'une personne de la fédération professionnelle.

Ce groupe de travail doit examiner quelles sont les mesures les plus adéquates susceptibles de faire face à la problématique posée.

Art. 23. Les ouvriers qui croient avoir été licenciés en violation des dispositions prévues à l'article 22 paragraphe 1, ont la possibilité d'adresser une demande à la commission paritaire, dans un délai de trente jours après la notification du licenciement, afin de constater le non-respect de la procédure prévue par l'article susmentionné.

Si la commission paritaire, qui siège dans les trente jours de la réception de la demande visée à l'alinéa précédent, constate effectivement que la procédure n'a pas été respectée, les ouvriers peuvent faire valoir leur droit à être réintégrés dans l'entreprise, conformément aux clauses et aux conditions prévues par leur contrat de travail, pour autant qu'ils en aient fait la demande par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la décision de la commission paritaire.

A défaut de réintégration dans l'entreprise, l'employeur est tenu de payer aux ouvriers concernés une indemnité complémentaire, de façon à garantir aux ouvriers le salaire net de référence jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail en vigueur, avec un minimum de six mois, pour autant qu'ils restent chômeurs involontaires jusqu'à cette date ou pendant cette période.

Cette indemnité complémentaire est également due pour la période qui se situe entre la cessation du contrat de travail et la date de la réintégration, pour autant que cette période soit comprise entre le 1er avril et l'expiration de la convention collective de travail en vigueur.

Le salaire net de référence est le salaire déterminé au chapitre III, D. de

la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, et dans les conventions collectives de travail conclues en exécution de celle-ci.

Si la commission paritaire n'a pas pu se prononcer, les ouvriers concernés, l'organisation syndicale concernée ou l'organisation patronale peuvent porter le litige devant le tribunal du travail.

Art. 24.

1. En cas de chômage économique, on recourt autant que possible à un système de travail par roulement qui doit prendre en compte l'organisation du travail, la sécurité et la catégorie professionnelle.

Les différends éventuels doivent être discutés avec la délégation syndicale / le conseil d'entreprise.

2. Les différends relatifs à l'application de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, en particulier la prestation d'heures supplémentaires, doivent également être discutés avec le conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale.
3. En cas de non-remplacement, lorsque les ouvriers prennent une interruption de carrière, il y a lieu de tenir une concertation entre l'employeur et les délégués des travailleurs.
4. Les questions qui restent non résolues sur la plan de l'entreprise peuvent être transmises au "comité de surveillance" qui a été instauré au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie des Briques.

CHAPITRE XIII. - PRIME DE FIN D'ANNEE.

Art. 25. Il est octroyé à tous les ouvriers une prime de fin d'année dont le montant est égal au salaire horaire barémique de la fonction classe 5 en vigueur au 1er décembre, multiplié par 164,66 heures.

Art. 26.

1. Le droit à la prime complète de fin d'année est acquis par les ouvriers à condition qu'au cours de l'exercice prévu à l'article 31, ils :
 - a) aient effectué 241 jours prestés ou assimilés ;
 - b) n'aient pas été licenciés pour motifs graves.
2. Lorsqu'au cours de l'exercice moins de 241 jours prestés ou assimilés sont pris en considération, la prime de fin d'année est calculée à raison d' $1/241^e$ par jour presté ou assimilé, multipliée par le salaire horaire minimum y afférent déterminé à l'article 25.
3. Au cas où les ouvriers bénéficient d'une interruption de carrière/crédit-temps, la prime de fin d'année sera calculée au prorata du temps de travail.

Selon la situation qui se présente, le calcul se fait comme suit :

- a) lorsque les ouvriers ont bénéficié d'une interruption de carrière complète ou d'un crédit-temps complet au cours de tout l'exercice, comme prévu à l'article 31, ils n'ont pas droit à la prime de fin d'année;
- b) lorsque les ouvriers ont bénéficié d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps dans un régime partiel au cours de tout l'exercice, comme prévu à l'article 31, le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé à l'article 25, sera réduit au prorata du temps de travail presté selon le régime en application (quatre-cinquième, mi-temps ou *autre*).

- c) lorsque les ouvriers ont travaillé à temps plein au cours d'une partie de l'exercice, comme prévu à l'article 31, et lorsqu'ils ont bénéficié d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps au cours d'une autre partie de l'exercice, le montant de la prime de fin d'année comprendra deux parties.

Une partie est celle acquise au cours de la période durant laquelle les ouvriers n'ont pas bénéficié de l'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé conformément à l'article 25, est divisé par 24 et multiplié par le nombre de demi-mois qui ne tombent pas dans la période d'interruption de carrière ou de crédit-temps.

L'autre partie est celle acquise au cours de la période de l'exercice qui coïncide avec l'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé conformément à l'article 25, est divisé par 24 et multiplié par le nombre de demi-mois qui tombent dans la période d'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant ainsi obtenu est ramené, au prorata du temps de travail presté, à un nouveau montant qui constituera, avec la première partie, le montant final de la prime de fin d'année.

A ces méthodes de calcul de la prime de fin d'année décrites sous ce point 3 b) et 3 c), il convient également de tenir compte des autres dispositions de ce chapitre XIII.

Art. 27. Le droit à la prime de fin d'année est également acquis par :

- les pensionnés;
- les prépensionnés ;
- les ayants droit des ouvriers décédés ;
- les ouvriers qui ont volontairement rompu le contrat de travail

Art. 28. Sont assimilés à des prestations de travail pour l'application des articles 26 et 27:

- 1° 1) les journées effectivement consacrées au travail; lorsque la durée des prestations journalières dépasse 7,6h et que le nombre hebdomadaire de ces journées est inférieur à cinq, le nombre de journées de travail effectif s'obtient en divisant par 7,6 le nombre d'heures effectivement consacrées au travail pendant le trimestre, le quotient étant arrondi à l'unité supérieure s'il comporte une fraction;
- 2) les journées non consacrées au travail, pour lesquelles l'employeur est toutefois tenu de payer aux ouvriers une somme qui intervient dans le calcul des cotisations.

Il s'agit notamment des jours fériés légaux, des jours de petits chômages, des journées au cours desquelles le travail est suspendu avec maintien du droit à la rémunération complète ou partielle, etc. ;

- 3) les journées de repos compensatoire accordées en vertu de la législation sur la durée du travail, en vue de réduire la durée hebdomadaire effective du travail à une moyenne de 38 heures;
- 4) les jours de congé supplémentaires conventionnels ;
- 5) la journée d'inactivité ou la journée non rémunérée de chacune des semaines comportant cinq journées de travail qui relèvent des catégories 1 à 4 ci-dessus, lorsque le travail hebdomadaire du travailleur a été réparti tantôt sur cinq jours, tantôt sur plus de cinq jours au cours du trimestre;
- 6) les jours de congé pour motifs impérieux ;
- 7) les jours de congé éducatif payés ;
- 8) les jours de congé syndical.

Toute fraction de journée complète, quels que soient la durée des prestations ou le montant de la rémunération qui s'y rapporte, doit être considérée comme une journée complète.

- 2° 1. a) les journées d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident du travail, pour une durée maximum de six mois civils;
- b) les journées d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail et/ou de maladies professionnelles ;
- c) les journées de chômage involontaire par suite de la suspension du contrat de travail pour intempéries, causes économiques et pannes techniques, conformément respectivement aux articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour une durée maximum de quatre mois civils.

2. A défaut de prestations effectuées comme prévu à l'article 26, 1,a) et à l'article 27 l'effet des assimilations prévues au § 1er précédent se limite à l'exercice qui suit l'exercice au cours duquel l'incapacité de travail visée au paragraphe 1er, a) ou le chômage involontaire prévu au paragraphe 1er, c) précédent sont intervenus.

Art. 29. Une absence injustifiée de plus d'un jour par mois entraîne, pour chaque jour supplémentaire d'absence injustifiée, une réduction de la prime de fin d'année d'un montant égal au droit acquis pour cinq journées de travail. Cette réduction est cependant limitée au montant de la prime de fin d'année se rapportant au nombre maximum de journées de travail du mois considéré.

Art. 30. Le paiement de la prime de fin d'année a lieu avant le 20 décembre.

Art. 31. Par exercice visé aux articles 26, 27 et 28, il faut entendre la période allant du 1er décembre au 30 novembre de l'année civile suivante.

CHAPITRE XIV. - INDEMNITE DE SECURITE D'EXISTENCE.

Art. 32. Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit à l'octroi d'une indemnité de sécurité d'existence, à condition :

- qu'ils aient fourni, dans l'entreprise, les prestations de travail requises;
- qu'ils aient été mis au chômage involontairement;
- et qu'ils aient droit aux allocations de chômage.

Art. 33. L'indemnité de sécurité d'existence s'élève par jour de chômage pris en considération à :

A partir du 1er janvier 2016:

- € 8,40 à partir du 1er jour de chômage
- € 2,00 après épuisement du nombre de jours comme défini ci-après aux articles 34 à 41 ; conformément à la Loi du 12 avril 2011 ;

Le montant de l'indemnité de sécurité d'existence est revu à chaque fois au début d'une nouvelle convention collective de travail.

Art. 34. Pour l'application des présentes dispositions, est considérée comme exercice, la période allant du 1er avril de chaque année jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Art. 35. Le droit à l'indemnité de sécurité d'existence est acquis pour une période fixée en fonction de la durée d'occupation dans la même entreprise au cours de l'exercice, à raison d'un jour par journée de travail ou journée assimilée; il est limité toutefois à un maximum de cent trente-deux journées au cours d'un même exercice.

Art. 36.

1. Lorsqu'à la fin de l'exercice, le droit acquis à l'indemnité de sécurité d'existence n'est pas épuisé, la partie non utilisée peut encore être épuisée jusqu'à concurrence d'un maximum de

soixante-six jours et ce uniquement au cours du premier trimestre de l'exercice suivant (le

I/18

second trimestre civil), sans préjudice du droit acquis au cours du nouvel exercice.

2. Lorsqu'à la fin de l'exercice, le droit à l'indemnité de sécurité d'existence est épuisé et en cas de chômage involontaire au début de l'exercice suivant, sans qu'un droit ou un droit suffisant ait été acquis pour cet exercice, ces jours de chômage involontaire donnent lieu au paiement de l'indemnité de sécurité d'existence, à condition qu'un droit soit acquis à cet effet par une occupation après le chômage involontaire précité.

Art. 37. Pour l'application de l'article 35, les règles suivantes doivent être observées :

1. la durée de l'occupation est calculée à par tir de la date d'embauche et au plus tôt à partir du 1er avril de chaque année;
2. tant en application de la semaine de six jours que de la semaine de cinq jours, les samedis et les dimanches ne sont pas comptés;
3. pour les samedis chômés, il n'est pas payé d'indemnité de sécurité d'existence;
4. les prestations effectuées dans une même entreprise et involontairement interrompues sont additionnées.

Art. 38. Lorsque les ouvriers occupés dans une entreprise visée à l'article 1er sont mis temporairement au chômage involontaire au cours de l'exercice et sont ensuite réintégrés par une entreprise appartenant à une autre branche d'activité, ils conservent le droit à l'indemnité de sécurité d'existence acquis dans l'entreprise visée à l'article 1er, sans que cela puisse entraîner une augmentation du droit acquis.

Si, au cours de l'exercice, le contrat de travail des ouvriers est rompu par une entreprise visée à l'article 1er, et s'ils sont mis au travail par une autre entreprise visée à l'article 1er, les périodes de travail dans les deux entreprises seront additionnées pour déterminer le droit acquis à

l'indemnité de sécurité d'existence en vertu de l'article 35. Celle-ci sera payée par le dernier employeur des intéressés pour le droit acquis à son service et, le cas échéant, pour la partie restante de leur droit, par leurs employeurs précédents

I/19

en application des articles 32, 35 et 37, à concurrence du droit acquis.

Art. 39. Le droit à l'indemnité de sécurité d'existence s'éteint :

1. à la fin de l'exercice, sauf l'exception prévue à l'article 36;
2. lorsque les ouvriers bénéficiant de l'indemnité de sécurité d'existence, ne donnent pas suite à la demande éventuelle de l'employeur visant à reprendre immédiatement le travail.

Par dérogation aux dispositions du 2. ci-dessus, le droit à l'indemnité de sécurité d'existence ne s'éteint pas si les ouvriers ne donnent pas suite à la demande éventuelle de l'employeur de reprendre immédiatement le travail, faite après le 22 septembre. Ce droit s'éteint toutefois si les intéressés sont chômeurs au moment de cette demande.

Art. 40. Sont assimilés à des prestations pour l'application de la présente convention :

- 1.- a) les journées consacrées réellement au travail; lorsque la durée des prestations journalières dépasse 8 heures et que le nombre hebdomadaire de ces jours est inférieur à 5 heures, le nombre de journées de travail effectif s'obtient en divisant par 8 le nombre d'heures consacrées réellement au travail au cours du trimestre, le quotient étant arrondi à l'unité supérieure s'il comporte une fraction;
- b) les journées non consacrées au travail, mais pour lesquelles l'employeur est tenu de payer une somme qui intervient dans le calcul des cotisations. Il s'agit notamment des jours fériés légaux, des jours de petits chômages, des journées durant lesquelles le travail est suspendu avec maintien du droit à la rémunération complète ou partielle, etc);
- c) les journées de repos compensatoire accordées en vertu de la

législation sur la durée du travail, en vue de réduire la durée hebdomadaire du travail à une moyenne de quarante heures ou moins;

I/20

- d) les jours de vacances légales et supplémentaires, jusqu'à concurrence des journées habituelles d'activité;
- e) la journée non consacrée au travail ou non rémunérée pendant chacune des semaines comportant cinq jours ouvrables qui relèvent des catégories a) à d) susmentionnées, lorsque le travail hebdomadaire de l'ouvrier est réparti tantôt sur cinq jours, tantôt sur plus de cinq jours au cours du trimestre;
- f) les jours de congé pour motifs impérieux.

Chaque fraction de journée complète, quels que soient la durée des prestations ou le montant de la rémunération qui s'y rapporte, doit être considérée comme une journée complète.

- 2.- a) les journées d'incapacité de travail par suite d'une maladie ou d'accident, à l'exclusion d'un accident de travail, pour une durée maximum de trente jours civils.

Pour déterminer cette assimilation, les dispositions de l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 3 et 5 de la convention collective de travail n° 12bis conclue le 26 février 1979 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mars 1979, sont applicables.

- b) les journées d'incapacité de travail par suite d'un accident du travail à partir de la date de l'accident jusqu'à la reprise du travail ou la consolidation définitive de l'invalidité.

Art. 41. Pour un maximum de 30 jours de l'exercice en cours, les journées de chômage pour lesquelles le contrôle du chômage n'a pas pu avoir lieu pour cause de maladie, donnent droit à la liquidation de l'indemnité de sécurité d'existence, à condition que l'intéressé produise une attestation délivrée par la mutualité à laquelle il est affilié et d'où il apparaît que l'indemnité de maladie est acquise pour ces journées.

L'indemnité visée par l'alinéa précédent cesse d'être liquidée le jour auquel les ouvriers concernés auraient normalement dû reprendre le travail s'ils n'avaient pas été frappés d'une incapacité de travail résultant d'une maladie.

I/21

Par dérogation aux articles 32 et 35, le droit à une allocation de sécurité d'existence de 10 jours, a ratio de 25 jours de chômage involontaire, avec un maximum de 50 jours, est accordé pendant les deuxième et troisième trimestres, pour la durée de validité de l'arrêté royal fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail des ouvriers.

CHAPITRE XV. - PLAN DE PENSION SECTORIEL.

Art. 42. Dans un plan de pension sectoriel qui a été instauré depuis 2011, les employeurs verseront sur le compte pension individuel des ouvriers individuellement une prime nette de € 135 par an. Les modalités ont été fixées dans une convention collective de travail séparée datée du 10 février 2012 instaurant un régime de pension sectoriel complémentaire.

CHAPITRE XVI. - ASSURANCE FRAIS MEDICAUX.

Art. 43. Avec effet au 1er janvier 2004, une police d'assurance "Frais médicaux" a été conclue pour les ouvriers actifs.

La prime qui atteignait € 75 au 1er janvier 2004 sur base annuelle peut être revue annuellement par la société d'assurances conformément aux dispositions prévues dans la police d'assurance.

Cette assurance frais médicaux n'est pas d'application pour les étudiants.

Au cours de la durée de cette convention collective de travail, une réunion d'évaluation avec la société d'assurances (AG Insurance) sera

organisée. Au cours de cette réunion d'évaluation, une attention particulière sera accordée aux facilités pour les membres de la famille et aux tarifs en cas de poursuite de la police après que les ouvriers soient partis en prépension ou en pension.

I/22

CHAPITRE XVII. - NOUVELLE CLASSIFICATION DES FONCTIONS.

Art. 44. Avec effet au 1^{er} juin 2011, la convention collective de travail du 22 février 2011 relative à l'implémentation et à la procédure de répartition de la classification des fonctions entre en vigueur.

CHAPITRE XVIII.- CONDITIONS SALARIALES DANS UN SYSTEME CONTINU PLEIN.

Art.45.- Les conditions salariales des ouvriers travaillant en équipes de transition (samedi et dimanche) dans des entreprises en système continu plein peuvent être fixées sur le plan de l'entreprise dans une convention collective de travail.

CHAPITRE XIX. - DUREE DE VALIDITE.

Art. 46. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception du chapitre II concernant la durée du travail qui est conclu pour une durée indéterminée.

Ce dernier chapitre peut être dénoncé par l'une des parties, moyennant le respect d'un préavis de trois mois avant l'expiration de la présente convention collective de travail.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de l'industrie des briques et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire précitée.