

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 08 MAI 2001  
CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LA  
PERIODE DU 1er JANVIER 2001 AU 31 DECEMBRE 2002.

---

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 "N.V. 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 REMUNERATIONS  
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 des prix à la consommation et correspondent à l'indice de référence 105,57.

Art. 4. L'indice de référence 105,57 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 104,52 est la limite inférieure et 106,63 la limite supérieure.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

12-07-2001

24-10-2001

NR.  
N°

5934016/114

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 deux fois au cours de la durée de la présente CCT de 1 % lorsque l'indice a atteint ou dépassé la limite supérieure de 106,63 et 107,70.

<u>Pivot</u>	<u>Limite supérieure</u>
105,57	106,63
106,63	107,70

c) Ensuite, au cours de la durée de cette convention collective de travail, les salaires et tarifs sont augmentés exceptionnellement 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>
107,70	108,24
108,24	108,78
108,78	109,32
109,32	109,87
109,87	110,42

Art. 6. Le résultat de ce calcul est arrondi à l'euro-cent le plus proche, étant entendu que 0,5 euro-cent et plus est arrondi à l'unité supérieure et que moins que 0,5 euro-cent est arrondi à l'unité inférieure.

Art. 7. Les adaptations salariales s'appliquent à partir du premier jour du mois suivant le mois dont l'indice donne lieu à une adaptation.

Art. 8. Lorsque les augmentations générales des salaires ont lieu simultanément en exécution de la convention collective de travail conclue et des dispositions concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, les nouveaux salaires sont calculés comme suit :

- a) si une augmentation des salaires résultant de l'application des dispositions des articles 3 à 7 coïncide avec une augmentation générale des salaires au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de travail, les salaires sont d'abord adaptés à la nouvelle tranche d'indices et majorés ensuite comme le prévoit la nouvelle convention collective de travail;
- b) si une augmentation des salaires, prévue par la convention collective de travail pendant sa durée de validité, coïncide avec une augmentation des salaires résultant de l'application des dispositions des articles 3 à 7, les salaires sont d'abord majorés comme le prévoit la convention collective de travail et les nouveaux salaires ainsi obtenus sont ensuite adaptés à la nouvelle tranche d'indices.

CHAPITRE IV. - SALAIRES.

Art. 9. Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 18 ans et plus sont fixés comme suit à partir du 1er janvier 2001 :

1° Salaires horaires minimums généraux

a) Manoeuvres	10,59 €
b) Cuiseurs de fours circulaires (prime d'équipe non comprise)	10,71 €
c) Ouvriers de la production :	
1. rémunérés à l'heure	10,76 €
2. salaire horaire moyen garanti pour un rendement normal pour les ouvriers rémunérés aux pièces	11,01 €
d) Qualifiés	10,76 €

## 2° Salaires horaires minimums spéciaux

Pour les circonscriptions suivantes, les salaires horaires minimums spéciaux suivants sont fixés :

1°) Région du Rupel, comprenant les communes de Boom, Niel et Rumst :

1. Travail léger de manoeuvre 10,20 €

est du travail léger de manoeuvre :

- nettoyage des sanitaires, réfectoires et bureaux;
- entretien des vêtements de travail;
- nettoyage et mise en place des revêtements plats.

2. Personnel d'entretien (ouvriers qualifiés) :

catégorie B	11,18 €
catégorie C	11,55 €
catégorie D	11,92 €

3. Supplément horaire s'ajoutant aux salaires aux pièces 6,46 €

2°) Région de la Campine, comprenant les communes de Beerse, Brecht, Essen, Hoogstraten, Malle, Merksplas, Oud-Turnhout et Rijkevorsel :

1. Cuiseurs de fours circulaires (prime d'équipes non comprise) 11,02 €

2. Personnel d'entretien :

a) lors de la fixation des salaires pour les ouvriers de la construction et des fabrications métalliques, les salaires

fixés respectivement dans les secteurs de la construction et de l'industrie des fabrications métalliques serviront de salaires indicatifs;

- b) aide-maçon, aide-charpentier, aide-forgeron 10,90 €

Par aide-maçon, aide-charpentier et aide-forgeron, il faut entendre ceux qui sans être du métier, aident à maçonner, à charpenter ou à forger. Ne sont pas considérés comme aides, ceux qui maçonner, charpentent, etc., occasionnellement. Ne font donc pas partie de ces ouvriers, les manoeuvres maçons, les ouvriers qui amènent le matériel sur place, ou ceux qui sont occupés à la démolition de bâtiments, hangars, etc.

3. Supplément horaire s'ajoutant aux salaires aux pièces : 6,69 €

- 3°) Brabant flamand et les arrondissements d'Alost, de Gand-Eeklo et d'Audenarde :

1. Salaires minimums aux pièces (pour les travaux effectués dans les entreprises où les briques sont fabriquées à la table ou à la presse ordinaire à moteur et/ou cuites en fours de campagne) :

- a) salaire de référence pour l'équipe complète d'ouvriers de la production à la presse ordinaire à moteur, par mille briques, sur chantier normal, terre préparée 21,59 €

- b) salaire de référence, y compris le supplément de 1,5 p.c., conformément à l'arrêté royal du 21 septembre 1972 relatif à la rémunération de certains ouvriers de l'industrie des briques pour les heures de travail perdues en raison d'intempéries 21,95 €
2. Conformément à la décision du 5 mars 1962 de la Commission paritaire de l'industrie des briques, fixant les conditions de travail dans les entreprises où les briques sont fabriquées à la table ou à la presse à moteur et/ou cuites en fours de campagne, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 août 1962, reconduite par la convention collective de travail du 25 septembre 1970, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 4 novembre 1970, les salaires minimums aux pièces pour les équipes d'ouvriers mentionnées ci-après sont fixés comme suit :
- a) pour l'équipe complète d'ouvriers de la production à la presse circulaire, quel que soit le nombre d'ouvriers de l'équipe, y compris le supplément de 1,5 p.c., tel que mentionné au 3°), 1, b) ci-dessus 20,09 €
- b) pour l'équipe complète d'enfourneurs de fours de campagne en plein air, y compris le paiement forfaitaire de 4 p.c. pour les dix jours fériés payés 18,52 €
3. Au salaire obtenu en appliquant les tarifs des salaires aux pièces en vigueur s'ajoute un supplément horaire uniforme de 3,84 €

Art. 10. 1.- Les salaires horaires minimums des ouvriers mineurs d'âge sont fixés suivant leur âge aux pourcentages mentionnés ci-dessous du salaire des ouvriers majeurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent et sans préjudice des dispositions plus favorables qui sont en vigueur dans l'entreprise :

de 17 ans à moins de 18 ans = 90 p.c.  
de 16 ans à moins de 17 ans = 80 p.c.  
de 15 ans à moins de 16 ans = 70 p.c.

2.- Les jeunes chômeurs complets de 18 à 21 ans, qui sont embauchés pour la première fois dans une briqueterie, peuvent être rémunérés pendant 1 an au maximum à 90 p.c. du salaire horaire correspondant à leur qualification professionnelle.

3.- En cas d'embauche d'étudiants, les conditions salariales doivent être fixées au niveau de l'entreprise, en commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Ces conditions salariales fixées au niveau de l'entreprise doivent faire l'objet d'un accord signé par l'employeur et la délégation syndicale.

A défaut d'un pareil accord, les salaires horaires minimums sont d'application comme mentionné dans les articles précédents de ce chapitre.

#### CHAPITRE V. - ADAPTATION DE SALAIRE.

Art. 11. Sauf pour les salaires horaires des travailleurs qui sont fixés en fonction d'un pourcentage selon l'âge, comme défini dans l'article 10, calculés sur le salaire des travailleurs majeurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent, tous les salaires horaires et aux pièces effectifs en vigueur sont majorés :

1° de 0,10 € par heure à partir du 1er avril 2001,

2° de 0,10 € par heure à partir du 1er mars 2002.

5

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

Art. 12. Un supplément de salaire de 33,33 p.c., 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.

Art. 13. 1.- Un supplément extra-légal de 100 p.c. 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. 14. Les ouvriers travaillant en équipes reçoivent une prime d'équipes qui est fixée comme suit :



- a) pour les heures effectuées entre 6 heures et 22 heures : 4 % du salaire horaire minimum des ouvriers de la production rémunérés à l'heure, comme prévu à l'article 9, 1° c, 1, pour l'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi;
- b) pour les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures : 16 % du salaire horaire minimum des ouvriers de la production rémunérés à l'heure, comme prévu à l'article 9, 1° c, 1, pour l'équipe de nuit.

La prime d'équipes est payée à tous les ouvriers qui commencent le travail 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.

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

#### CHAPITRE VIII. - PRIME D'APPEL ET INDEMNITE DE PERMANENCE.

Art. 15. 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. 16. 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. 17. 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.

CHAPITRE X. - PETITS CHOMAGES.

Dispositions qui sont plus favorables que la législation.

Art. 18. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 23 avril 1999, 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 soeur 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'un frère, 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. 19. 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. 20. 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. 21. 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.- Par dérogation aux dispositions des §§ 1er et 2, en ce qui concerne les entreprises dont le processus de production a un caractère saisonnier, le problème de la sécurité d'emploi est examiné sur le plan de l'entreprise concernée avec sa délégation syndicale et les secrétaires syndicaux régionaux.

4.- 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. 22. Les ouvriers qui croient avoir été licenciés en violation des dispositions prévues à l'article 21, § 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, C. 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. 23. 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, lorsqu'un ouvrier prend 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. 24. Il est octroyé à tous les ouvriers une prime de fin d'année dont le montant est égal au salaire horaire minimum des ouvriers de la production rémunérés à l'heure, prévu à l'article 9, 1°, c, 1 et en vigueur au 1er décembre, multiplié par 164,66 heures.

Art. 25. 1.- Le droit à la prime de fin d'année est acquis par les ouvriers à condition qu'au cours de l'exercice prévu à l'article 30, ils :

- a) aient effectué des prestations comportant au moins cent soixante-quatre jours et deux tiers;
- b) n'aient pas rompu volontairement le contrat de travail, cas dans lequel s'applique le § 3;
- c) n'aient pas été licenciés pour motifs graves.

2.- Lorsqu'au cours de l'exercice moins de cent soixante-quatre jours et deux tiers de travail effectifs ou assimilés sont pris en considération, la prime de fin d'année est calculée à raison d'une heure par journée de travail ou assimilée, multipliée par le salaire horaire minimum y afférent déterminé à l'article 24.

3.- Les ouvriers qui, au cours de l'exercice, ont rompu volontairement leur contrat de travail, ont droit au paiement d'une prime de fin d'année qui est égale au montant prévu à l'article 24, divisé par douze et multiplié par le nombre de mois de travail.

Les ouvriers qui sont entrés en service avant le 16 du mois et les ouvriers qui ont quitté le service après le 15 du mois sont considérés pour ce calcul comme ayant travaillé un mois.



Art. 26. 1.- Le droit à la prime de fin d'année est également acquis par :

- les pensionnés;
- les prépensionnés,

à condition qu'au cours de l'exercice, ils :

- a) aient fourni des prestations de travail, comme prévues à l'article 25, § 1er, a);
- b) n'aient pas été licenciés pour motifs graves.

2.- Lorsqu'au cours de l'exercice, moins de jours de travail effectifs ou assimilés sont pris en considération que ceux prévus à l'article 25, § 1er, a), la prime de fin d'année est calculée comme prévu à l'article 25, § 2.

Art. 27. Sont assimilés à des prestations de travail pour l'application des articles 25 et 26:

- 1° 1.) les journées effectivement consacrées au travail; lorsque la durée des prestations journalières dépasse huit heures et que le nombre hebdomadaire de ces journées est inférieur à cinq, le nombre de journées de travail effectif s'obtient en divisant par huit 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 au travailleur 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 du travail à une moyenne de 40 heures ou moins;
- 4.) les jours de vacances légales et supplémentaires à concurrence des journées habituelles d'activité;
- 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.

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 trois mois civils;
- b) les journées d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail;
- c) les journées de chômage involontaire par suite de la suspension du contrat de travail pour intempéries ou causes économiques, conformément respectivement aux articles 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour une durée maximum de deux mois civils.

- 2.) A défaut de prestations effectuées comme prévu à l'article 25, § 1er, et à l'article 26, § 1er, a), 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 § 1er, a) ou le chômage involontaire prévu au § 1er, c) précédent sont intervenus, pour autant que le contrat de travail de l'ouvrier concerné n'ait pas été rompu.
- 3°) Pour les ouvrières occupées dans les entreprises à caractère saisonnier et celles où le séchage s'effectue par des moyens naturels, situées dans la région du Rupel, les dispositions de l'article 27, 2° sont applicables pendant la période normale de production, à condition que cette période soit fixée par entreprise, en concertation avec la délégation syndicale, et qu'elle soit communiquée aux organisations syndicales. Dans le cas contraire, la réglementation générale est applicable.

Art. 28. 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 en considéré.

Art. 29. Le paiement de la prime de fin d'année a lieu avant le 20 décembre.

Art. 30. Par exercice visé aux articles 25, 26 et 27, 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. 31. Les ouvriers visés à l'article 1er, sans distinction d'âge, 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 prévues par l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Art. 32. L'indemnité de sécurité d'existence s'élève par jour de chômage pris en considération à

5,92 € à partir du 1er janvier 2001, à l'exception des entreprises saisonnières pour lesquelles le montant s'élève à 5,03 €;

6,03 € à partir du 1er avril 2001 pour les 20 premiers jours de chômage par an et

6,58 € à partir du 21e jour de chômage, à l'exception des entreprises saisonnières pour lesquelles le montant s'élève à 5,13 € (indépendamment du nombre de jours de chômage).

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

Le montant journalier de l'indemnité de sécurité d'existence sera alors fixé au prorata de 55 et 60 % du salaire minimum horaire des ouvriers à la production, rémunérés à l'heure comme prévu à l'article 9, 1<sup>o</sup>c, 1 et en vigueur dès le début de la nouvelle convention collective de travail. Dans les entreprises saisonnières, le montant journalier atteindra 85 % des 55 % du salaire horaire minimum des ouvriers à la production.

4

Art. 33. 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. 34. 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. 35. 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 (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.

3.- Pour la région du Rupel, le présent article se limite aux ouvriers. Pour les ouvrières, l'article 45 est applicable.

Art. 36. Pour l'application de l'article 34, les règles suivantes doivent être observées :

- 1°) la durée de l'occupation est calculée à partir 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. 37. 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 34; 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 en application des articles 31, 34 et 36, à concurrence du droit acquis.

Art. 38. 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 35;
- 2°) en cas de rupture volontaire du contrat de travail par les ouvriers;

- 3°) en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves, sans préavis ni indemnité;
- 4°) 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 au 2° ci-dessus, le départ volontaire après le 22 septembre des ouvriers occupés dans les entreprises où les briques sont faites à la main ou à la presse à moteur et/ou cuites en fours de campagne, tombant sous l'application de l'arrêté royal du 28 août 1962, prorogée par l'arrêté royal du 4 novembre 1970, ne fait pas perdre le droit à la sécurité d'existence.

Par dérogation aux dispositions du 4° ci-dessus, le droit à l'indemnité de sécurité d'existence ne s'éteint pas si les ouvriers visés à l'alinéa précédent 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. 39. Les prestations effectuées dans les liens d'un contrat de travail comportant une clause d'essai ne donnent pas droit à l'obtention d'une indemnité de sécurité d'existence lorsque ledit contrat est rompu dans les délais légaux.

Art. 40. Les ouvriers ayant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit, s'ils sont licenciés à la suite d'une restructuration ou d'une rationalisation de l'entreprise, à une indemnité de sécurité d'existence comprenant :

- 4
- a) le nombre de jours de sécurité d'existence auquel ils ont droit en vertu des articles précédents;
  - b) un droit supplémentaire de 132 jours.

Si le nombre de sécurité d'existence prévu sous b), soit 132 jours, ajouté au nombre de jours prévu sous a), ne représentent pas au total 264 jours, ce dernier nombre de jours de sécurité d'existence sera au minimum versé aux ouvriers concernés.

Art. 41. 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 auxquelles le travail est suspendu avec maintien du 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;



- 6
- 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'un 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 conclue le 26 février 1979 au sein du Conseil national du travail, adaptant la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mars 1979, sont applicables.

- 4
- 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. 42. 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.

Par dérogation aux articles 31 et 34, le droit à une allocation de sécurité d'existence de 10 jours, à 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.

Art. 43. En cas de chômage complet, l'indemnité de sécurité d'existence est liquidée aux dates normales des paies dans les entreprises, de sorte que la dernière indemnité de sécurité d'existence est liquidée lors de la première paie qui se situe après la fin de l'exercice, sans préjudice des dispositions de l'article 35.

Ces paiements sont effectués sur présentation d'une attestation de chômage délivrée par l'organisme de paiement.

Art. 44. Pour les entreprises situées dans la région du Rupel, les dispositions suivantes ci-après sont applicables, par dérogation aux articles 34 et 35 :

1° les ouvrières occupées dans les entreprises à caractère saisonnier et dans celles qui sèchent par des moyens naturels ont droit à l'indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage involontaire pendant la période normale de production et si elles ont droit à des allocations de chômage.  
Cette période sera fixée par entreprise en concertation avec la délégation syndicale et sera communiquée aux organisations syndicales.

2° pour les entreprises où le séchage s'effectue par des moyens artificiels, aucune sécurité d'existence n'est due du 1er octobre au 31 mars, si le travail des ouvrières est repris par des ouvriers. Aucune sécurité d'existence n'est due en outre par ces entreprises pendant la période du 15 décembre au 15 mars, pour autant qu'il s'agisse de l'expiration normale de la période de production.

#### CHAPITRE XV. - JOUR DE CARENCE.

Art. 45. Aux conditions définies ci-après, le jour de carence visé à l'article 52, § 1, deuxième alinéa de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, est payé par l'employeur :

- un jour de carence par année civile aux ouvriers qui ont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE XVI. - PASSAGE A L'EURO.

Art. 46. Les montants mentionnés en Euro dans cette convention collective de travail et qui sont valables pour toute la durée de validité de cette CCT sont encore une fois repris en annexe à cette CCT avec en vis-à-vis les montants en francs + 0belges. Les montants en francs belges sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de cette convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

CHAPITRE XVII. - DUREE DE VALIDITE.

Art. 47. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002, 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.

-----

Annexe à la convention collective de travail du  
08 mai 2001 relative aux conditions de travail.

Conformément à l'article 46 de cette convention collective de travail, les montants sont mentionnés en francs belges ci-dessous. Ces montants sont valables à partir de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

	Euro	Bef
<u>Art. 9.- Salaires.</u>		
<u>1° Salaires horaires minimums généraux.</u>		
a	10,59	427,00
b	10,71	432,20
c.1	10,76	433,95
2	11,01	444,15
d	10,76	433,95
<u>2° Salaires horaires minimums spéciaux.</u>		
1° 1	10,20	411,45
2 B	11,18	450,80
C	11,55	465,90
D	11,92	480,95
3	6,46	260,70
2° 1	11,02	444,35
2 a	-	-
b	10,90	439,80
3	6,69	269,70

	Euro	Bef
3° 1 a)	21,59	870,80
b)	21,95	885,40
2 a)	20,09	810,50
b)	18,52	747,00
3	3,84	155,05
<u>Art.11.-</u> Adaptation salariale.		
1°	0,10	4
2°	0,10	4
<u>Art. 17.-</u> Supplément. 0,74 30		
<u>Art. 20.-</u> Prime de licenciement.		
1	-	-
2	-	-
3	24,79	1000
<u>Art. 23.-</u> Indemnité de sécurité d'existence élargie.		
à partir du 1/1/2001	5,92	238,65
	5,03	202,85
à partir du 1/4/2001	6,03	243,30
	6,58	265,40
	5,13	206,80

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 08 MEI 2001  
BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN, VOOR DE PERIO-  
DE 1 JANUARI 2001 - 31 DECEMBER 2002.

-----

HOOFDSTUK I.- TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden 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 werklieden die er zijn tewerkgesteld.

Onder werklieden wordt verstaan werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II.- ARBEIDSDUUR.

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

HOOFDSTUK III.- KOPPELING VAN DE BEZOL-  
DIGINGEN AAN HET INDEX-  
CIJFER VAN DE CONSUMP-  
TIEPRIJZEN.

Art. 3.- De in hoofdstuk IV vastgestelde lonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, alsook de lonen van de werklieden die geheel of gedeeltelijk per stuk worden betaald, de ploegenpremies bedoeld bij Hoofdstuk VII, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en staan tegenover het referte-indexcijfer 105,57.

Art. 4.- Het referte-indexcijfer 105,57 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 104,52 de laagste grens en 106,63 de hoogste grens is.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

12 -07- 2001

24 -10- 2001

NR.  
N°

59340101 114

Art. 5.- a) De lonen en tarieven worden niet verlaagd wanneer het indexcijfer de laagste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt.

b) De lonen en tarieven worden tijdens de duurtijd van onderhavige CAO twee maal verhoogd met 1% wanneer het indexcijfer de hoogste grens van 106,63 en 107,70 heeft bereikt of overschreden.

<u>spil</u>	<u>hoogste grens</u>
105,57	106,63
106,63	107,70

c) Nadien worden tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitzonderlijk de lonen en tarieven 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>
107,70	108,24
108,24	108,78
108,78	109,32
109,32	109,87
109,87	110,42

Art. 6.- 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. 7.- De loonaanpassingen zijn van toepassing vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarvan het indexcijfer aanleiding geeft tot aanpassing.



Art. 8.- Wanneer algemene loonsverhogingen ge-  
lijktijdig geschieden in uitvoering van de  
gesloten collectieve arbeidsovereenkomst en in  
uitvoering van de bepalingen tot koppeling van de  
lonen aan het indexcijfer van de consumptieprij-  
zen, worden de nieuwe lonen als volgt berekend:

- a) indien een loonsverhoging bij toepassing van de bepalingen van artikel 3 tot 7, samenvalt met een algemene loonsverhoging bij het ingaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, worden de lonen eerst aangepast aan de nieuwe indexschijf en daarna verhoogd zoals voorzien door de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) indien een loonsverhoging, door de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in de loop van haar geldigheidsduur, samenvalt met een loonsverhoging bij toepassing van de bepalingen voorzien in de artikelen 3 tot 7, worden de lonen eerst verhoogd zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst en de aldus bekomen nieuwe lonen daarna aangepast aan de nieuwe indexschijf.

HOOFDSTUK IV.- LONEN.

Art. 9.- De minimumuurlonen van de werklieden vanaf 18 jaar worden met ingang van 1 januari 2001 als volgt vastgesteld:

1° Algemene minimumuurlonen.

- a) "maneuver" 10,59 €
- b) Stokers van ringovens  
(ploegenpremie niet in-  
begrepen° 10,71 €
- c) Produktiewerklieden  
1.tegen uurloon bezoldigd 10,76 €

2. Gewaarborgd gemiddeld  
uurloon voor een normaal  
rendement voor werklieden  
die tegen stukloon bezoldigd  
worden. 11,01 €

d) Geschoolden 10,76 €

2° Bijzondere minimumuurlonen.

Voor de volgende omschrijvingen worden volgende  
bijzondere minimumuurlonen vastgesteld:

1°) Gewest Rupel, omvattende de gemeenten Boom,  
Niel en Rumst:

1. licht "maneuver"-werk 10,20 €

is licht "maneuver"-werk:  
- kuisen van sanitaires,  
refters en burelen,  
- onderhoud werkkleding,  
- opkuisen en goedleggen  
van "pladekken"

2. Onderhoudspersoneel  
(geschoolde werklieden)

categorie B	11,18 €
categorie C	11,55 €
categorie D	11,92 €

3. Toeslag per uur bij de stuk-  
lonen: 6,46 €

2°) Gewest Kempen, omvattende de gemeenten  
Beerse, Brecht, Essen, Hoogstraten, Malle,  
Merksplas, Oud-Turnhout en Rijkevorsel:

1. Stokers van ringovens 11,02 €  
(ploegenpremie niet  
inbegrepen)

## 2. Onderhoudspersoneel

a) bij het vaststellen van de lonen voor de bouwvak- en metaalarbeiders worden de lonen, welke respectievelijk vastgesteld zijn in de sectoren van het bouwbedrijf en van de metaalverwerkende nijverheid als richtlonen genomen.

b) helper-metser, -timmerman, -smid:

10,90 €

Onder helper-metser, -timmerman en -smid moeten verstaan worden, diegenen die zonder vakman te zijn, mede helpen metsen, timmeren of smeden. Worden niet beschouwd als helpers, diegenen die toevallig metselen, timmeren, enz. Hieronder worden dus geen metserdienders, noch aanbrengrers van materiaal verstaan, noch werklieden tewerkgesteld aan het afbreken van gebouwen, loodsen enz.

3. Toeslag per uur bij stuklonen: 6,69 €

3°) Vlaams-Brabant en de arrondissementen Aalst  
Gent-Eeklo en Oudenaarde:

1. minimumstuklonen (voor werken in de ondernemingen waar de bakstenen worden gemaakt aan de tafel of met de gewone motorpers en/of gebakken in veldovens:

a) referentieloon voor de volledige ploeg produktiewerklieden aan de gewone motorpers, per 1000 steen, op normale werf, voorbereekte klei: 21,59 €

b) referentieloon met inbegrip van de  
bijslag van 1,5 pct. overeenkomstig  
het koninklijk besluit van 21 septem-  
ber 1972 betreffende de bezoldiging  
van sommige werklieden van de steen-  
bakkerijen voor de ingevolge slecht  
weer verloren arbeidsuren: 21,95 €

2. Overeenkomstig de beslissing van 5 maart  
1962 van het Paritair Comité voor de  
steenbakkerij tot vaststelling van de  
arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen waar  
bakstenen worden gemaakt met de hand of met  
de motorpers en/of gebakken in veldovens,  
algemeen verbindend verklaard bij  
koninklijk besluit van 28 augustus 1962,  
verlengd bij de collectieve  
arbeidsovereenkomst van 25 september 1970  
algemeen verbindend verklaard bij  
koninklijk besluit van 4 november 1970,  
worden de minimum stuklonen van de hierna  
vermelde ploegen werklieden als volgt  
vastgesteld:

a) voor de volledige ploeg produktie-  
werklieden aan de ronde pers, onge-  
acht het aantal werklieden van de  
ploeg, met inbegrip van de toeslag  
van 1,5 pct. zoals hierboven onder  
3°), 1, b) vermeld: 20,09 €

b) voor de volledige ploeg inzetters  
van veldovens in open lucht, met in-  
begrip van de forfaitaire vergoeding  
van 4 pct. voor de tien betaalde  
feestdagen: 18,52 €

3. Bij het loon bekomen door toepassing van  
de van kracht zijnde stukloontarieven  
wordt een eenvormige toeslag per uur toe-  
gevoegd van: 3,84 €

Art. 10.- 1. De minimumuurlonen van de minderjarige werklieden worden vastgesteld naargelang hun leeftijd op de hierna vermelde percentages van het loon van de meerderjarige werklieden van de categorie waartoe ze behoren, en onverminderd gunstiger voorwaarden welke van toepassing zijn in de onderneming:

vanaf 17 jaar tot minder dan 18 jaar = 90 pct.  
vanaf 16 jaar tot minder dan 17 jaar = 80 pct.  
vanaf 15 jaar tot minder dan 16 jaar = 70 pct.

2. De jongeren van 18 tot 21 jaar die volledig werkloos zijn en voor de eerste maal in een steenbakkerij worden aangeworven, kunnen gedurende maximum 1 jaar vergoed worden aan 90 % van het met de beroepskwalifikatie overeenstemmend uurloon.

3. Ingeval van tewerkstelling van studenten dienen de loonsvoorwaarden te worden vastgelegd op bedrijfsvlak, in onderling overleg tussen de werkgever en de syndikale afvaardiging.

Deze loonsvoorwaarden vastgesteld op bedrijfsvlak dienen onderwerp uit te maken van een akkoord ondertekend door de werkgever en de syndikale afvaardiging. Bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst zijn de minimumuurlonen van toepassing zoals vermeld in vorige artikelen van dit hoofdstuk.

#### HOOFDSTUK V.- LOONAANPASSING.

Art. 11.- Behoudens de uurlonen van de werklieden die vastgesteld worden in functie van een percentage volgens leeftijd, zoals bepaald in artikel 10, berekend op het loon van de meerderjarige werklieden van de kategorie waartoe zij behoren, worden alle uurlonen en stuklonen werkelijk van kracht :

1° voor 1 april 2001, vanaf deze datum verhoogd met 0,10 € per uur,

2° voor 1 maart 2002, vanaf deze datum verhoogd met 0,10 € per uur.

HOOFDSTUK VI.- TOESLAGEN VOOR ZATERDAG-  
EN ZONDAGWERK.

Art. 12.- Aan alle werklieden die op zaterdag worden tewerkgesteld, wordt een toeslag betaald van 33,33 pct., 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. 13.- 1. Een extra wettelijke toeslag van 100 pct 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. 14.- De werklieden, die in ploegen werken, ontvangen een ploegenpremie die als volgt is vastgesteld:

- a) voor de uren gepresteerd tussen 6 uur en 22 uur:  
4% van het minimumuurloon van de produktiewerklieden tegen uurloon bezoldigd, zoals voorzien in artikel 9,1<sup>c</sup>,1, voor de morgenploeg en voor de namiddagploeg.
- b) voor de uren gepresteerd tussen 22 uur en 6 uur  
16% van het minimumuurloon van de produktiewerklieden tegen uurloon bezoldigd, zoals voorzien in artikel 9,1<sup>c</sup>,1, voor de nachtploeg.

De ploegenpremie wordt betaald aan alle werklieden die het werk aanvangen voor 7 uur of vanaf 9 uur, uitgezonderd voor de voorbereidende en aanvullende werkzaamheden, welke noodzakelijk zijn om de produktie op het vastgestelde uur te kunnen aanvangen.

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

HOOFDSTUK VIII.- OPROEPINGSPREMIE EN PERMANENTIEVERGOEDING.

Art. 15.- Behoudens bestaande gunstigere regelingen op bedrijfsvlak ontvangen de werklieden die worden opgeroepen, een oproepingspremie gelijk aan één uur basisloon.

Onder oproeping wordt verstaan: de gevallen waarin werklieden, 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. 16.- Werklieden 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. 17.- Een toeslag wordt betaald aan de werklieden 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 werklieden met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming.

#### HOOFDSTUK X.- KORT VERZUIM.

Beschikkingen die gunstiger zijn dan de wetgeving.

Art. 18.- Onverminderd de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 het laatstgewijzigd bij het Koninklijk besluit van 23 april 1999, 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 betrokkene 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 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 van de begrafenis.

2° de vergoeding voor de werklieden van de nachtploeg.

Wanneer werklieden 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 kommunie 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.

Art. 19.- De betaling gebeurt bij de eerstvolgende uitbetaling van loon op voorlegging door de werklieden van de rechtvaardiging van hun afwezigheid.

De werklieden moeten zo mogelijk het ondernemingshoofd of diens aangestelde van hun afwezigheid vooraf kennis geven.

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

Art. 20.- 1. De werklieden waarvan de arbeidsovereenkomsten definitief verbroken worden door de werkgever, hebben recht op een afdankingspremie op voorwaarde dat de betrokken werklieden bij deze werkgever een anciënniteit ver-

worven 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 loonsuitbetaling voor het definitief vertrek van de werklieden.

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

## HOOFDSTUK XII.- WERK-en INKOMENZEKERHEID.

Art. 21.- 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 kwalifikatie van hun funktie 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 werklieden 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. In afwijking van de bepalingen van paragrafen 1 en 2, wat de bedrijven betreft waarvan het produktieverloop saisonaal is ingesteld, wordt het probleem van de werkzekerheid onderzocht op het vlak van de betrokken onderneming met haar syndikale afvaardiging en de gewestelijke vakbondssecretarissen.

4. 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 syndikale 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. 22.- De werklieden die menen te zijn afdankt met schending van de bepalingen van artikel 21 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.

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 werklieden 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 werklieden een aanvullende vergoeding te betalen, derwijze dat aan de werklieden 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, C. 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 werklieden, de betrokken syndikale organisatie of de patronale organisatie het geschil aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Art. 23.- 1. In geval van economische werkloosheid wordt zoveel mogelijk gewerkt met een beurtsysteem met inachtnaam van de arbeidsorganisatie, de veiligheid en de beroepscategorie.

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 syndikale delegatie.

3. In geval van niet vervanging, wanneer een werkmán loopbaanonderbreking neemt, 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. 24.- Aan alle werklíeden wordt een eindejaarspremie toegekend, waarvan het bedrag gelijk is aan het minimum uurloon van de produktiewerklíeden, tegen uurloon bezoldigd voorzien in artikel 9, 1° c, 1, van kracht op 1 december, vermenigvuldigd met 164,66 uren.

Art. 25.- 1. Het recht op de eindejaarspremie wordt verworven door de werklíeden op voorwaarde dat zij in de loop van het dienstjaar voorzien in artikel 30:

- a) prestaties geleverd hebben van ten minste honderd vierenzestig en tweederden arbeidsdagen.
- b) de arbeidsovereenkomst niet vrijwillig verbroken hebben waarvoor paragraaf 3 geldt.
- c) niet ontslagen werden wegens dringende redenen.

2. In geval dat in het dienstjaar minder dan honderdvierenzestig en tweederden arbeidsdagen gepresteerd werden, of daarmee gelijk-

gesteld, wordt de eindejaarspremie berekend naar rato van één uur per gepresteerde of gelijkgestelde dag, vermenigvuldigd met het in artikel 24 bepaald desbetreffend minimumuurloon.

3. De werklieden die in de loop van het dienstjaar vrijwillig hun arbeidsovereenkomst verbroken hebben, hebben recht op uitkering van een eindejaarspremie die gelijk is aan het in artikel 24 voorziene bedrag gedeeld door twaalf en vermenigvuldigd met het aantal gepresteerde maanden.

De werklieden die voor de 16e van de maand in dienst zijn getreden en de werklieden die na de 15e van de maand uit dienst zijn getreden, worden voor deze berekening beschouwd als hebbende een maand gepresteerd.

Art. 26.- 1. Het recht op eindejaarspremie wordt eveneens verworven door:

- de gepensioneerden,
- de bruggepensioneerden,

op voorwaarde dat zij in de loop van het dienstjaar

- a) prestaties geleverd hebben voorzien in art. 25 paragraaf 1, a);
- b) niet ontslagen werden wegens dringende redenen

2. In het geval dat in het dienstjaar minder werkdagen gepresteerd worden of ermede gelijkgesteld dan voorzien in art. 25, paragraaf 1, a), wordt de eindejaarspremie berekend zoals voorzien in artikel 25, paragraaf 2.

Art. 27.- Worden voor de toepassing van de artikelen 25 en 26 met arbeidsprestaties gelijkgesteld:

- 1°1. de dagen waarop werkelijk arbeid wordt verricht, wanneer de duur van de dagelijkse prestaties acht 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 door acht te delen; 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 werkman 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.;
3. de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bestemd om de wekelijkse arbeidsduur op een gemiddelde van 40 uren of minder te brengen;
4. de wettelijke en bijkomende vakantiedagen tot beloop van de dagen van gewone activiteit;
5. de dag waarop geen arbeid wordt verricht of die niet betaald is tijdens elk van de weken die vijf arbeidsdagen bevatten, behorende tot hogervermelde categorieën 1 tot 4, wanneer de wekelijkse arbeid van de werklieden 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.



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 drie kalendermaanden.  
b) de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval.  
c) de dagen van onvrijwillig werkloosheid ingevolge schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer en wegens economische oorzaken overeenkomstig respectievelijk artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor een maximum duur van twee kalendermaanden.

2. Indien geen arbeidsprestaties geleverd worden zoals voorzien in artikel 25, 1, a) en 26, 1, a) is de uitwerking van de gelijkstellingen voorzien in vorig 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 en dit in zover het dienstverband van de betrokken werkmán niet werd verbroken.

3° Voor de vrouwelijke werklíeden tewerkgesteld in de ondernemingen met seizoenbedrijvigheid en die met natuurlijke middelen drogen, gelegen in het gewest Rupel, gelden de bepalingen van artikel 27, 2° tijdens de normale produktieperiode, op voorwaarde dat deze periode per onderneming wordt vastgesteld, in overleg met de syndikale afvaardiging en aan de syndikale organisaties wordt medegedeeld.

In tegengesteld geval is de algemene regeling van toepassing.

Art. 28.- 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 arbeidsdagen. Deze vermindering is nochtans beperkt tot het bedrag van de eindejaarspremie dat betrekking heeft op het maximum aantal arbeidsdagen van de betrokken maand.

Art. 29.- De uitbetaling van de eindejaarspremie heeft plaats voor 20 december.

Art. 30.- Door het in de artikel 25, 26 en 27 bedoeld dienstjaar dient te worden verstaan de periode gaande van 1 december tot 30 november van het volgend kalenderjaar.

#### HOOFDSTUK XIV.- BESTAANSZEKERHEIDSVERGOEDING.

Art. 31.- De in artikel 1 bedoelde werklieden, zonder onderscheid van leeftijd, 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 voorzien door het koninklijk besluit van 20 december 1963, betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Art. 32.- De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag :

5,92 € vanaf 1 januari 2001, met uitzondering van de seizoenaal werkende bedrijven waar het bedrag 5,03 € bedraagt.

6,03 € vanaf 1 april 2001 voor de eerste 20 werkloosheidsdagen per jaar en  
6,58 € vanaf de 21<sup>ste</sup> werkloosheidsdag, met uitzondering van de seizoenaal werkende bedrijven waar het bedrag 5,13 € bedraagt (ongeacht het aantal werkloosheidsdagen).

Het bedrag van de bestaanszekerheidsvergoeding zal telkens bij aanvang van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden herberekend. Het dagbedrag van de bestaanszekerheidsvergoeding wordt dan vastgesteld à rato van 55 en 60% van het minimumuurloon van de productiewerklieden, tegen uurloon bezoldigd voorzien in artikel 9, 1<sup>o</sup>c, 1, van kracht bij ingang van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. In de seizoenale bedrijven zal het dagbedrag 85% bedragen van de 55% van het minimumuurloon van de productiewerklieden.

Art. 33.- 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. 34.- 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 begreemd tot een maximum van honderdtweeëndertig dagen in eenzelfde dienstjaar.

Art. 35.- 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 bestaanszekerheidsvergoeding, op voorwaarde dat hiervoor een recht verworven werd door een tewerkstelling na voornoemde onvrijwillige werkloosheid.

3. Voor het gewest Rupel, beperkt dit artikel zich tot enkel de werklieden. Voor de vrouwelijke werklieden geldt artikel 45.

Art. 36.- Voor de toepassing van artikel 34, 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;
- 4° arbeidsprestaties verricht in éénzelfde onderneming en onvrijwillig onderbroken worden samengeteld;

Art. 37.- Wanneer de werklieden 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 arbeids-overeenkomst van werklieden wordt verbroken door een onder artikel 1 bedoelde onderneming en deze werklieden 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 34 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 31, 34 en 36 voor zover het verworven recht strekt.

Art. 38.- Het recht op bestaanszekerheidsvergoeding vervalt:

- 1° op het einde van het dienstjaar, behoudens uitzondering voorzien in artikel 35;
- 2° bij vrijwillige verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werklieden;
- 3° ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zonder opzegging noch vergoeding wegens dringende redenen;
- 4° indien de werklieden 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 2° hierboven doet het vrijwillig vertrek na 22 september van de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen, waar de stenen worden gemaakt met de hand of met de motorpers en/of gebakken in veldovens, vallende onder de toepassing van het koninklijk besluit van 28 augustus 1962, verlengd door het koninklijk be-

sluit van 4 november 1970, het recht op bestaanszekerheid niet verliezen.

In afwijking op de bepalingen van 4° hierboven vervalt het recht op bestaanszekerheidsvergoeding niet indien de werklieden bedoeld in vorig lid 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 werklieden werkloos zijn op het ogenblik van dit verzoek.

Art. 39.- Arbeidsprestaties geleverd onder een proefkontrakt geven geen recht op verwerving van bestaanszekerheidsvergoeding wanneer dit proefkontrakt binnen de wettelijke termijnen wordt verbroken.

Art. 40.- Werklieden met meer dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming hebben, indien zij worden afgedankt ingevolge een herstructurering of rationalisering van het bedrijf, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding die samengesteld is als volgt:

- a) het aantal dagen bestaanszekerheid waarop zij recht hebben ingevolge de voorgaande artikelen,
- b) een bijkomend recht van 132 dagen.

Indien het aantal dagen bestaanszekerheid onder punt b), zijnde 132 dagen, gevoegd bij het aantal dagen onder punt a), tesamen geen 264 dagen vertegenwoordigen, zal aan de betrokken werklieden minimaal dit laatste aantal dagen bestaanszekerheid uitgekeerd worden.

Art. 41.- Worden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst met arbeid gelijkgesteld:

4

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 werknemer 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 arbeidsdagen 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.

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 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, 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. 42.- 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 werklieden normaal moest hervat worden, indien zij niet arbeidsongeschikt ware geweest uit oorzaak van ziekte.

In afwijking van de artikelen 31 en 34 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 werklieden 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.

Art. 43.- Ingeval van volledige werkloosheid wordt de bestaanszekerheidsvergoeding op de normale data van de loonsuitbetalingen van de ondernemingen uitgekeerd, zodat de laatste bestaanszekerheidsvergoeding op de eerste loonsuitbetaling, die na het einde van het dienstjaar valt, uitgekeerd wordt, onverminderd de bepalingen van artikel 35.

Deze uitbetalingen geschieden op vertoon van een bewijs van werkloosheid, afgeleverd door het uitbetalingsorganisme.

Art. 44.- Voor de ondernemingen gelegen in het gewest Rupel, gelden de hiernavolgende bepalingen, in afwijking op de artikelen 34 en 35:

1<sup>o</sup>de vrouwelijke werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen met seizoenbedrijvigheid en met natuurlijke middelen drogen hebben recht op bestaanszekerheidsvergoeding in geval van onvrijwillige werkloosheid tijdens de normale produktieperiode en recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Deze periode zal in overleg met de syndikale afvaardiging per onderneming worden vastgesteld en aan de syndikale organisaties worden medege-deeld.

2° door de ondernemingen met kunstmatige droging is geen bestaanszekerheid verschuldigd van 1 oktober tot 31 maart indien het werk van de vrouwelijke werklieden door mannelijke werklieden wordt overgenomen. Evenmin is door hen bestaanszekerheid verschuldigd tijdens de periode van 15 december tot 15 maart voor zover het de normale stopzetting van de produktieperiode betreft.

#### HOOFDSTUK XV.- CARENSDAG.

Art. 45.- Onder de hierna bepaalde voorwaarden wordt de carensdag bedoeld bij artikel 52, §1, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de werkgever betaald:

- één carensdag per kalenderjaar aan de werklieden die 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

#### HOOFDSTUK XVI.- OVERGANG NAAR DE EURO.

Art. 46.- De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bedragen in Euro die gelden voor de gehele geldigheidsduur van deze CAO, worden in bijlage bij deze CAO nogmaals hernomen met ernaast de bedragen in Belgische frank. De bedragen in Belgische frank zijn geldig vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001,

#### HOOFDSTUK XVII.- GELDIGHEIDSDUUR.

Art. 47.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002, 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.

---

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst  
van 08 mei 2001 betreffende de arbeidsvoor-  
waarden.

Overeenkomstig artikel 46 van deze collectieve  
arbeidsovereenkomst worden hieronder de bedragen  
vermeld in Belgische frank.

Deze bedragen gelden vanaf de dag van inwerking-  
treding van deze collectieve arbeidsovereenkomst  
tot 31 december 2001.

	Euro	Bef
<u>Art. 9.- Lonen.</u>		
1° <u>Algemene minimumuurlonen</u>		
a	10,59	427,00
b	10,71	432,20
c.1	10,76	433,95
2	11,01	444,15
d	10,76	433,95
2° <u>Bijzondere minimumuurlonen</u>		
1° 1	10,20	411,45
2 B	11,18	450,80
C	11,55	465,90
D	11,92	480,95
3	6,46	260,70
2° 1	11,02	444,35
2 a	-	-
b	10,90	439,80
3	6,69	269,70

	Euro	Bef
3° 1 a)	21,59	870,80
b)	21,95	885,40
2 a)	20,09	810,50
b)	18,52	747,00
3	3,84	155,05
<u>Art.11.- Loonaanpassing.</u>		
1°	0,10	4
2°	0,10	4
<u>Art. 17.- Toeslag.</u>		
	0,74	30
<u>Art. 20.- Afdankingspremie.</u>		
1	-	-
2	-	-
3	24,79	1000
<u>Art. 23.- Bestaanszekerheidsvergoeding.</u>		
vanaf 1/1/2001	5,92	238,65
	5,03	202,85
vanaf 1/4/2001	6,03	243,30
	6,58	265,40
	5,13	206,80