

<p><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JULI 2019 BETREFFENDE DE ARBEIDSVORWAARDEN, VOOR DE PERIODE 2019 – 2020 IN HET PARITAIR COMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ</b></p> <p><b>HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED</b></p> <p><b>Artikel 1</b> Deze cao is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij.</p> <p>De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zijn’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidsters.</p> <p><b>HOOFDSTUK II – ARBEIDSDUUR</b></p> <p><b>Artikel 2</b> De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uur.</p> <p><b>HOOFDSTUK III – KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN</b></p> <p><b>Artikel 3</b> De in hoofdstuk IV vastgestelde lonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, alsook de lonen van de arbeiders die geheel of gedeeltelijk per stuk worden betaald, de ploegenpremies bedoeld bij hoofdstuk VIII, worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex van de consumptieprijzen en staan tegenover het referte-indexcijfer 106,80.</p> <p><b>Artikel 4</b> Het referte-indexcijfer 106,80 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 106,27 de laagste grens en 107,33 de hoogste grens is.</p> <p><b>Artikel 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De lonen en tarieven worden niet verlaagd wanneer het indexcijfer de laagste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt.</li> <li>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.</li> </ol>	<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 JUILLET 2019 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LA PERIODE 2019 – 2020 DANS LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES BRIQUES</b></p> <p><b>CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION</b></p> <p><b>Article 1</b> La présente cct s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'Industrie des briques.</p> <p>Les termes ‘ouvrier’, ‘il’, ‘son’, ... réfèrent aux ouvriers et ouvrières.</p> <p><b>CHAPITRE II – DUREE DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Article 2</b> La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 38 heures.</p> <p><b>CHAPITRE III – LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION</b></p> <p><b>Article 3</b> 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 VIII, sont liés à l'indice santé lissé des prix à la consommation et correspondent à l'indice de référence 106,80.</p> <p><b>Article 4</b> L'indice de référence 106,80 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 106,27 est la limite inférieure et 107,33 la limite supérieure.</p> <p><b>Article 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Les salaires et tarifs ne sont pas diminués lorsque l'indice a atteint la limite inférieure de la tranche de stabilisation en vigueur.</li> <li>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.</li> </ol>
--	--

Spil	Hoogste grens
106,80	107,33
107,33	107,87
107,87	108,41
108,41	108,95
108,95	109,49
109,49	110,04
110,04	110,59
110,59	111,14
111,14	111,70
111,70	112,26
...	...

**Artikel 6**

Het resultaat van de berekening in artikel 5, b) 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.

**Artikel 7**

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

**HOOFDSTUK IV – LONEN****Artikel 8**

De bruto minimumuurlonen van de arbeiders bedragen op 1 maart 2019:

Klasse	Lonen op 1/3/2019
1	€ 13,93
2	€ 14,94
3	€ 15,25
4	€ 15,42
5	€ 15,61
6	€ 15,89
7	€ 16,21
8	€ 16,95

Pivot	Limite supérieure
106,80	107,33
107,33	107,87
107,87	108,41
108,41	108,95
108,95	109,49
109,49	110,04
110,04	110,59
110,59	111,14
111,14	111,70
111,70	112,26
...	...

**Article 6**

Le résultat du calcul de l'article 5, b) 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.

**Article 7**

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

**CHAPITRE IV – SALAIRES****Article 8**

Les salaires horaires minimums bruts des ouvriers s'élèvent au 1<sup>er</sup> mars 2019 à :

Classe	Salaires au 1/3/2019
1	€ 13,93
2	€ 14,94
3	€ 15,25
4	€ 15,42
5	€ 15,61
6	€ 15,89
7	€ 16,21
8	€ 16,95

Met ingang van 1 juli 2019 worden deze bruto uurlonen verhoogd met 1,1%. Omdat het indexcijfer eveneens de hoogste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt of overschreden, bedragen de lonen met ingang van 1 juli 2019 vanaf die datum:

Klasse	Lonen vanaf 1/7/2019
1	€ 14,15
2	€ 15,18
3	€ 15,49
4	€ 15,67
5	€ 15,86
6	€ 16,15
7	€ 16,47
8	€ 17,22

Tevens worden de reële bruto lonen, indien deze hoger zouden liggen dan de baremieke lonen, met ingang van 1 juli 2019 verhoogd met 1,1%.

#### Artikel 9

Aan de arbeiders op de loonlijst bij één van de werkgevers zoals gedefinieerd in artikel 1 van deze cao gedurende het eerste semester van 2019 (in de periode van 1 januari - 30 juni 2019) en nog steeds in dienst op 1 juli 2019, worden op éénmalige, niet recurrente wijze, eco-cheques toegekend met een totale waarde van 50 EUR, uiterlijk in de loop van de maand september 2019, in toepassing van en in overeenstemming met artikel 19quater § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De waarde van de eco-cheques wordt geproratiseerd in functie van de tewerkstelling bij de werkgever en het tewerkstellingsregime.

#### Artikel 10

§1. Sinds 1 januari 2016 hebben de arbeiders recht op een maaltijdcheque. De maaltijdcheque heeft minstens een faciaal tarief van € 2,70 per dag (dit is: werkgeversaandeel € 1,61, werknemersaandeel € 1,09 per dag).

§2. Bedrijven die gelijktijdig, hetzij voor prestaties van voltijdse werknemers, hetzij voor prestaties van deeltijdse werknemers, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen toepassen en die

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les salaires brutes horaires sont augmentés de 1,1%. Comme l'indice a également atteint ou dépassé la limite supérieure de la tranche de stabilisation, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les salaires s'élèvent dès lors à :

Classe	Salaires à. p.d. 1/7/2019
1	€ 14,15
2	€ 15,18
3	€ 15,49
4	€ 15,67
5	€ 15,86
6	€ 16,15
7	€ 16,47
8	€ 17,22

Les salaires réels bruts, au cas où ils sont plus élevés que les barèmes, sont également augmentés de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### Article 9

Il est accordé, d'une manière unique et non-récurrente, aux ouvriers repris dans la liste salariale chez un des employeurs définis dans l'article 1 de cette cct pendant le premier semestre de 2019 (durant la période du 1er janvier – 30 juin 2019) et qui sont encore en service le 1er juillet 2019, des écochèques d'une valeur totale de 50 EUR, au plus tard dans le courant du mois septembre 2019, en application de et conformément à l'article 19 quater § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. La valeur des écochèques est proratisée en fonction de l'emploi chez l'employeur et le régime d'emploi.

#### Article 10

§1. Depuis le 1er janvier 2016, les ouvriers ont droit à des chèques-repas. Le chèque-repas a une valeur faciale d'au moins € 2,70 par jour (c'est-à-dire quote-part de l'employeur € 1,61, quote-part du travailleur € 1,09 par jour).

§2. Les entreprises dans lesquelles différents régimes de travail sont simultanément d'application, soit pour des prestations de travailleur à temps plein, soit pour des prestations de travailleur à

<p>inzake meerprestaties verplicht zijn om artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen, berekenen het aantal dagen door het aantal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de werknemer tijdens het kwartaal heeft gepresteerd, te delen door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon.</p> <p>Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal, wordt het tot dit laatste beperkt.</p> <p>Het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 7,6 uren.</p> <p>Het maximum aantal werkbare dagen in het kwartaal van een maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 65 (5 x 13).</p>	<p>temps partiel, soit pour les deux, et qui, en matière de prestations supplémentaires, sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peuvent calculer ce nombre de jours en divisant le nombre d'heures de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire, prestées par le travailleur durant le trimestre, par le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence.</p> <p>Si le résultat de cette opération est un chiffre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours de travail de la personne de référence durant le trimestre, il est limité à ce dernier.</p> <p>Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence dans une semaine de 5 jours est de 7,6 heures.</p> <p>Le nombre maximal de jours de travail de la personne de référence durant le trimestre dans une semaine de 5 jours est de 65 (5 x 13).</p>
<p><b>HOOFDSTUK V – JOBSTUDENTEN</b></p> <p><b>Artikel 11</b>  Het sectoraal bruto minimumuurloon in het geval van studentenarbeid wordt vastgelegd op basis van het barema-uurloon van functieklassse 3, verminderd met de werknemersbijdrage voor de RSZ.</p> <p>Op 1 juli 2019 bedraagt dit referte-uurloon € 13,30 bruto, zijnde € 15,49 – € 2,19.</p> <p>Dit referteloon is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voorzien in hoofdstuk III.</p> <p>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 juli 2019 aldus € 9,98 bruto.</p>	<p><b>CHAPITRE V – JOBS ETUDIANTS</b></p> <p><b>Article 11</b>  Le salaire horaire minimum sectoriel brut dans le cas de travail d'étudiants est fixé sur base du salaire horaire barémique de la fonction classe 3, diminué de la cotisation du travailleur pour l'ONSS.</p> <p>Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, ce salaire horaire brut de référence atteint € 13,30, à savoir € 15,49 - € 2,19.</p> <p>Ce salaire de référence est lié à l'indice des prix à la consommation comme prévu au chapitre III.</p> <p>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 € 9,98 brut au 1<sup>er</sup> juillet 2019.</p>

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 juli 2019 aldus € 10,64 bruto.

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 juli 2019 aldus € 11,31 bruto.

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 juli 2019 aldus € 11,97 bruto.

#### **Artikel 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**

#### **Artikel 13**

Aan alle arbeiders 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.

#### **Artikel 14**

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

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 € 10,64 brut au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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 € 11,31 brut au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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 € 11,97 brut au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### **Article 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**

#### **Article 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.

#### **Article 14**

Un supplément extra-légal de 100 % du salaire est payé pour le travail effectué le dimanche, et les jours fériés légaux.

## HOOFDSTUK VII – PLOEGENPREMIES

### Artikel 15

De arbeiders die in ploegen werken, ontvangen met ingang van 1 januari 2019 een ploegenpremie die als volgt is vastgesteld:

- a) voor de uren gepresteerd tussen 6 uur en 22 uur, voor zover het om opeenvolgende en afwisselende ploegen gaat: **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 vóór 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

### Artikel 16

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

Onder oproeping wordt verstaan: de gevallen waarin arbeiders, 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.

### Artikel 17

Arbeiders die gedurende een bepaalde tijd beschikbaar of oproepbaar moeten blijven dienen hiervoor te worden vergoed.

Deze 'permanentievergoeding' moet op ondernemingsvlak worden vastgelegd. Zij dient in verhouding te staan met de concrete inhoud die er

## CHAPITRE VII – PRIMES D'EQUIPES

### Article 15

Les ouvriers travaillant en équipes reçoivent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 une prime d'équipes qui est fixée comme suit :

- a) pour les heures effectuées entre 6 heures et 22 heures, 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.

## CHAPITRE VIII – PRIME D'APPEL ET INDEMNITE DE PERMANENCE

### Article 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.

### Article 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

<p>op bedrijfsvlak aan deze permanentie wordt gegeven.</p>	<p>le contenu concret donné à cette permanence au niveau de l'entreprise.</p>				
<p><b>HOOFDSTUK IX – TOESLAG IN GEVAL VAN ZIEKTE OF ONGEVAL</b></p>	<p><b>CHAPITRE IX – SUPPLEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT</b></p>				
<p><b>Artikel 18</b></p>	<p><b>Article 18</b></p>				
<p>Een toeslag wordt betaald aan de arbeiders die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van (i) ziekte, andere dan een beroepsziekte of van (ii) een ongeval, andere dan een arbeidsongeval.</p>	<p>Un supplément est payé aux ouvriers frappés d'une incapacité de travail résultant (i) d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou (ii) d'un accident, autre qu'un accident de travail.</p>				
<p>Een toeslag van € 0,74 per werkdag wordt betaald vanaf de 31e kalenderdag van arbeidsongeschiktheid bedoeld in vorig lid, voor een maximum van vijftwintig werkdagen.</p>	<p>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.</p>				
<p>De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming.</p>	<p>Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux ouvriers ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.</p>				
<p><b>HOOFDSTUK X – KORT VERZUIM</b></p>	<p><b>CHAPITRE X – PETITS CHOMAGES</b></p>				
<p><u>Beschikkingen die gunstiger zijn dan de wetgeving.</u></p>	<p><u>Dispositions qui sont plus favorables que la législation.</u></p>				
<p><b>Artikel 19</b></p>	<p><b>Article 19</b></p>				
<p>Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, wordt het werkverzuim wegens na vermelde 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 (voor de deeltijdse werknemers gebeurt de berekening bijgevolg pro rata).</p>	<p>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 (par conséquent, pour les travailleurs à temps partiel, le calcul est fait au pro rata).</p>				
<table border="1"> <tr> <td>Getuige bij een huwelijk</td> <td>De dag van het huwelijk</td> </tr> </table>	Getuige bij een huwelijk	De dag van het huwelijk	<table border="1"> <tr> <td>Témoïn à un mariage</td> <td>Le jour du mariage</td> </tr> </table>	Témoïn à un mariage	Le jour du mariage
Getuige bij een huwelijk	De dag van het huwelijk				
Témoïn à un mariage	Le jour du mariage				
<table border="1"> <tr> <td>Overlijden van een gezinshoofd indien de betrokken werknemer bij deze inwoont</td> <td>De dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een maximum van drie dagen</td> </tr> </table>	Overlijden van een gezinshoofd indien de betrokken werknemer bij deze inwoont	De dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een maximum van drie dagen	<table border="1"> <tr> <td>Décès du chef de famille, si l'intéressé habite sous le même toit</td> <td>Du jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de trois jours</td> </tr> </table>	Décès du chef de famille, si l'intéressé habite sous le même toit	Du jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de trois jours
Overlijden van een gezinshoofd indien de betrokken werknemer bij deze inwoont	De dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een maximum van drie dagen				
Décès du chef de famille, si l'intéressé habite sous le même toit	Du jour du décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de trois jours				
<table border="1"> <tr> <td>Stillegging van het bedrijf ten teken van rouw</td> <td>De duur van de stillegging met een minimum van een halve dag</td> </tr> </table>	Stillegging van het bedrijf ten teken van rouw	De duur van de stillegging met een minimum van een halve dag	<table border="1"> <tr> <td>Arrêt de l'entreprise en signe de deuil</td> <td>La durée de l'arrêt avec un minimum d'une demi-journée</td> </tr> </table>	Arrêt de l'entreprise en signe de deuil	La durée de l'arrêt avec un minimum d'une demi-journée
Stillegging van het bedrijf ten teken van rouw	De duur van de stillegging met een minimum van een halve dag				
Arrêt de l'entreprise en signe de deuil	La durée de l'arrêt avec un minimum d'une demi-journée				

<p>Aanduiding door de werkgever om deel uit te maken van een personeelsafvaardiging bij een begrafenis</p>	<p>De duur van de aanduiding</p>	<p>Désignation par l'employeur pour faire partie d'une délégation du personnel lors de funérailles</p>	<p>La durée de la désignation</p>
<p>Overlijden van een broer of zus van de betrokken werknemer, die bij hem inwoont</p>	<p>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</p>	<p>Décès d'un frère ou d'une sœur de l'ouvrier concerné qui habite chez lui</p>	<p>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</p>
<p><b>Artikel 20</b> De vergoeding voor de arbeiders van de nachtploeg.</p> <p>Wanneer arbeiders van de nachtploeg recht hebben op een dag werkverzuim met behoud van loon wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont;</li> <li>b) Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zus, schoonbroer, schoonzus, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, stiefmoeder, schoonmoeder, of kleinkind;</li> <li>c) Priesterwijding, intrede in het klooster, plechtige communie en het feest van de vrijzinnige jeugd;</li> </ul> <p>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 zouden gepresteerd hebben, betaald.</p>	<p><b>Article 20</b> L'indemnisation pour les ouvriers de l'équipe de nuit.</p> <p>Lorsque les ouvriers de l'équipe de nuit ont droit à un jour d'absence au travail avec maintien du salaire lors :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 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, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, qui n'habite pas chez l'ouvrier ;</li> <li>b) 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 ;</li> <li>c) De l'ordination, de l'entrée au couvent, de la communion solennelle et de la fête de la jeunesse laïque ;</li> </ul> <p>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.</p>		
<p><b>Artikel 21</b> De betaling gebeurt bij de eerstvolgende uitbetaling van loon op voorlegging door de arbeiders van de rechtvaardiging van hun afwezigheid. De arbeiders moeten zo mogelijk het ondernemingshoofd of diens aangestelde van hun afwezigheid vooraf kennis geven.</p>	<p><b>Article 21</b> 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 d'avance le chef d'entreprise ou son préposé de leur absence.</p>		

**HOOFDSTUK XI – AFDANKINGSPREMIE BIJ DEFINITIEVE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE WERKGEVER**

**Artikel 22**

1. De arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomsten definitief verbroken wordt door de werkgever hebben recht op een afdankingspremie op voorwaarde dat ze 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 arbeiders.

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

**HOOFDSTUK XII – WERK- EN INKOMENZEKERHEID**

**Artikel 23**

§ 1. Ingeval van noodzakelijke vermindering van het tewerkgesteld personeel en vooraleer over te gaan tot afdankingen omwille van deze reden, 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 verdeeld over 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 kwestie aanhangig gemaakt bij het paritair comité.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming.

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

**Article 22**

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'entre pas en ligne de compte.

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**

**Article 23**

§ 1. En cas de réduction indispensable du personnel occupé et avant de procéder à des licenciements pour cette raison, 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 commission paritaire.

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

§ 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 en 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.

#### **Artikel 24**

De arbeiders die menen te zijn afgedankt met schending van de bepalingen van artikel 23 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 arbeiders 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 arbeiders een aanvullende vergoeding te betalen, derwijze dat aan de arbeiders het netto-referentieloon wordt gewaarborgd tot het einde van de lopende cao, met een minimum van zes maanden, voor zover zij tot die datum, of tijdens deze periode onvrijwillig werkloos blijven.

§ 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, et 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.

#### **Article 24**

Les ouvriers qui croient avoir été licenciés en violation des dispositions prévues à l'article 23, 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.

<p>Deze aanvullende vergoeding is eveneens verschuldigd voor de periode die ligt tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en de datum van de wederopneming.</p>	<p>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.</p>
<p>Het netto-referentieloon is datgene dat bepaald wordt door hoofdstuk III, D. van de cao nr. 17 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 cao tot uitvoering ervan.</p>	<p>Le salaire net de référence est le salaire déterminé au chapitre III, D. de la convention collective de travail nr. 17 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 la cct conclue en exécution de celle-ci.</p>
<p>Indien het paritair comité zich niet heeft kunnen uitspreken, kunnen de betrokken arbeiders, de betrokken syndicale organisatie of de patronale organisatie het geschil aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Artikel 25</b></p>	<p><b>Article 25</b></p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 2. Geschillen over 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 3. 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.</p>	<p>§ 3. Les questions qui restent non résolues sur le 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.</p>
<p><b>HOOFDSTUK XIII – EINDEJAARSPREMIE</b></p>	<p><b>CHAPITRE XIII – PRIME DE FIN D'ANNEE</b></p>
<p><b>Artikel 26</b></p>	<p><b>Article 26</b></p>
<p>Aan alle arbeiders wordt een eindejaarspremie toegekend, waarvan het bedrag gelijk is aan het barema-uurloon van functieklaas 5, van kracht op 1 december, vermenigvuldigd met 164,66 uren.</p>	<p>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.</p>

<p><b>Artikel 27</b></p> <p>§ 1. Het recht op de volledige eindejaarspremie wordt verworven door de arbeiders op voorwaarde dat zij in de loop van het dienstjaar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>241 dagen effectief hebben gepresteerd of gelijkgesteld,</li> <li>niet ontslagen werden wegens dringende redenen.</li> </ol> <p>§ 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 gepresteerde of gelijkgestelde dag, vermenigvuldigd met het in artikel 26 bepaald desbetreffend minimumuurloon.</p> <p>§ 3. In het geval arbeiders genieten van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zal de eindejaarspremie naar rato de gewerkte tijd berekend worden.</p> <p>Naargelang de situatie zich voordoet gebeurt de berekening als volgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>wanneer de arbeiders, gedurende het hele dienstjaar, van een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten hebben zij geen recht op een eindejaarspremie;</li> <li>wanneer de arbeiders, gedurende het hele dienstjaar, van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten in een deeltijds regime, zal het bedrag van de eindejaarspremie, zoals het in artikel 26 is vastgesteld, herleid worden naar rato de gewerkte tijd, naargelang het regime dat van toepassing is (vier vijfden, halftijds of andere);</li> <li>wanneer de arbeiders gedurende een deel van het dienstjaar voltijds hebben gewerkt en gedurende een deel loopbaanonderbreking of tijdskrediet hebben genoten zal het bedrag van de eindejaarspremie bestaan uit twee delen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ene deel is het deel verworven in de periode dat de arbeiders niet genoten van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald overeenkomstig artikel 26, wordt gedeeld door 24 en vermenigvuldigd met het aantal halve maanden die niet vallen in de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Article 27</b></p> <p>§ 1. Le droit à la prime complète de fin d'année est acquis par les ouvriers à condition qu'au cours de l'exercice ils :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>aient effectué 241 jours prestés ou assimilés ;</li> <li>n'aient pas été licenciés pour motifs graves.</li> </ol> <p>§ 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<sup>e</sup> par jour presté ou assimilé, multipliée par le salaire horaire minimum y afférent déterminé à l'article 26.</p> <p>§ 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.</p> <p>Selon la situation qui se présente, le calcul se fait comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>lorsque les ouvriers ont bénéficié d'une interruption de carrière complète ou d'un crédit-temps complet au cours de tout l'exercice, ils n'ont pas droit à la prime de fin d'année ;</li> <li>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, le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé à l'article 26, sera réduit au prorata du temps de travail presté selon le régime en application (quatre-cinquième, mi-temps ou autre) ;</li> <li>lorsque les ouvriers ont travaillé à temps plein au cours d'une partie de l'exercice, 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. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 26, 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.</li> </ul> </li> </ol>
---	---

- 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 bepaald overeenkomstig artikel 26, 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 deze paragraaf b) en c) beschreven berekeningswijzen van de eindejaarspremie dient eveneens rekening te worden gehouden met de overige bepalingen van dit hoofdstuk XIII.

#### **Artikel 28**

De arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het dienstjaar eindigt om welke reden dan ook, met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten van de eindejaarspremie. In geval van overlijden van een arbeider genieten de rechthebbenden van de eindejaarspremie.

#### **Artikel 29**

Worden met arbeidsprestaties gelijkgesteld voor de toepassing van dit hoofdstuk XIII:

##### **§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; hier 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 arbeiders 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.;

- 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 26, 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 paragraphe b) et c), il convient également de tenir compte des autres dispositions de ce chapitre XIII.

#### **Article 28**

Les ouvriers dont le contrat de travail se termine au cours de l'exercice pour une raison quelconque, à l'exception de ceux qui sont licenciés par l'employeur pour faute grave, bénéficient de la prime de fin d'année. En cas de décès de l'ouvrier, les ayants droit bénéficient de la prime de fin d'année.

#### **Article 29**

Sont assimilés à des prestations de travail pour l'application de ce chapitre XIII :

##### **§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, ici, 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. ;

<p>3. de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bestemd om de werkelijke arbeidsduur op een gemiddelde van 38 uren te brengen;</p> <p>4. de bijkomende conventionele verlofdagen;</p> <p>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 arbeiders nu eens over vijf dagen, dan weer over meer dan vijf dagen in de loop van het kwartaal is verdeeld;</p> <p>6. de dagen verlof om dwingende redenen;</p> <p>7. dagen betaald educatief verlof;</p> <p>8. de dagen syndicaal verlof.</p> <p>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.</p> <p>§2, 1</p> <p>a) de dagen van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval of beroepsziekte, voor een maximumduur van zes kalendermaanden.</p> <p>b) de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval en/of beroepsziekte.</p> <p>c) de dagen van tijdelijke 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 maximumduur van vier kalendermaanden.</p> <p>§ 2, 2</p> <p>Indien geen arbeidsprestaties geleverd worden zoals voorzien in artikel 27, § 1, a) is de uitwerking van de gelijkstellingen voorzien in paragraaf 2, 1 van huidig artikel beperkt tot het dienstjaar volgend op datgene tijdens hetwelk de arbeidsongeschiktheid bedoeld bij paragraaf 2, 1, a) of de tijdelijke werkloosheid, voorzien in paragraaf 2, 1, c) is ontstaan.</p> <p><b>Artikel 30</b></p> <p>Een ongeoorloofde afwezigheid van meer dan één dag per maand geeft, voor elke bijkomende dag ongeoorloofde afwezigheid, aanleiding tot</p>	<p>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;</p> <p>4. les jours de congé supplémentaires conventionnels ;</p> <p>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;</p> <p>6. les jours de congé pour motifs impérieux ;</p> <p>7. les jours de congé éducatif payés ;</p> <p>8. les jours de congé syndical.</p> <p>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.</p> <p>§2, 1</p> <p>a) les journées d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou de maladies professionnelles, pour une durée maximum de six mois civils;</p> <p>b) les journées d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail et/ou de maladies professionnelles ;</p> <p>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.</p> <p>§ 2, 2</p> <p>A défaut de prestations effectuées comme prévu à l'article 27, § 1, a) l'effet des assimilations prévues au paragraphe 2,1 précédent se limite à l'exercice qui suit l'exercice au cours duquel l'incapacité de travail visée au paragraphe 2, 1, a) ou le chômage temporaire prévu au paragraphe 2, 1, c) précédent sont intervenus.</p> <p><b>Article 30</b></p> <p>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</p>
--	--

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.

**Artikel 31**

De uitbetaling van de eindejaarspremie heeft plaats voor 20 december.

**Artikel 32**

Onder dienstjaar bedoeld in dit hoofdstuk XIII dient te worden verstaan de periode van 1 december tot en met 30 november van het volgend kalenderjaar.

**HOOFDSTUK XIV – BESTAANSZEKERHEIDSVergoeding**

**Artikel 33**

De in artikel 1 bedoelde arbeiders hebben recht op de toekenning van een bestaanszekerheidsvergoeding op voorwaarde dat zij:

- de vereiste arbeidsprestaties geleverd hebben in de onderneming;
- tijdelijk werkloos werden gesteld 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,
- en recht hebben op een werkloosheidsuitkering.

**Artikel 34**

De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag:

Vanaf 1 januari 2019:

- € 8,50 vanaf de 1<sup>ste</sup> dag werkloosheid gedurende maximum 132 dagen per kalenderjaar.
- € 2,00 na uitputting van het aantal dagen zoals hiervoor bepaald; conform artikel 51 § 8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, inzake het gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Vanaf 1 juli 2019 verhoogt het bedrag van € 8,50 naar € 8,60.

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.

**Article 31**

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

**Article 32**

Par exercice visé dans ce chapitre XIII, il faut entendre la période allant du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre (y inclus) de l'année civile suivante.

**CHAPITRE XIV – INDEMNITE DE SECURITE D'EXISTENCE**

**Article 33**

Les ouvriers visés à l'article 1 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 temporairement 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;
- et qu'ils aient droit aux allocations de chômage.

**Article 34**

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

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019:

- € 8,50 à partir du 1<sup>er</sup> jour de chômage durant maximum 132 jours par année calendrier.
- € 2,00 après épuisement du nombre de jours comme défini ci-avant ; conformément à l'article 51 § 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en matière de défaut de travail pour raisons économiques.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant de € 8,50 passe à € 8,60.

<p>Het bedrag van de bestaanszekerheidsvergoeding wordt bij aanvang van een nieuwe cao herberekend.</p> <p><b>Artikel 35</b> Het recht op bestaanszekerheidsvergoeding vervalt indien de arbeiders die het voordeel van de bestaanszekerheidsvergoeding genieten, geen gevolg geven aan het gebeurlijk verzoek van de werkgever om de arbeid onmiddellijk te hervatten.</p> <p><b>HOOFDSTUK XV – SECTORAAL PENSIOENPLAN</b></p> <p><b>Artikel 36</b> § 1 In een sectoraal pensioenplan dat sinds 2011 werd ingevoerd, zal door de werkgevers op de individuele pensioenrekening van de individuele arbeiders een netto premie worden gestort van € 135 per jaar. De modaliteiten werden vastgelegd in een afzonderlijke cao van 18 oktober 2018 met betrekking tot het sectoraal aanvullend pensioenstelsel.</p> <p>§ 2 In het kader van de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden zoals voorzien door de WAP en de geleidelijke opheffing van de verschillen die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen, zal in een werkgroep een omzetting van de afscheidspremie (zoals bepaald in hoofdstuk II, afdeling 2 van de cao van 9 juli 2019 tot toekenning en wijze van uitkering van aanvullende sociale voordelen en vaststelling van het bedrag en de wijze van inning van de bijdragen van de werkgevers in het paritair comité voor de steenbakkerij) besproken worden, evenals de aanwending van het budget hiervan voor het sectoraal aanvullend pensioenplan en de eventuele financiële mogelijkheden binnen het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie.</p> <p>De ondertekenende sociale partners engageren zich om de werkzaamheden binnen deze werkgroep te finaliseren in het eerste kwartaal van 2020, zodat de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie, overeenkomstig haar statuten, vervolgens kan overgaan tot een goedkeuring van eventueel aan te wenden financiële middelen vanuit dit Sociaal Fonds voor een (gedeeltelijke) invulling hiervan. Het streefdoel van de ondertekenende</p>	<p>Le montant de l'indemnité de sécurité d'existence est recalculé à chaque fois au début d'une nouvelle cct.</p> <p><b>Article 35</b> Le droit à l'indemnité de sécurité d'existence s'éteint 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.</p> <p><b>CHAPITRE XV – PLAN DE PENSION SECTORIEL</b></p> <p><b>Article 36</b> § 1 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 cct séparée datée du 18 octobre 2018 relative au régime de pension complémentaire sectoriel.</p> <p>§ 2 Dans le cadre de l'harmonisation de la pension complémentaire pour les ouvriers et les employés, comme prévu par la LPC et l'élimination progressive des différences fondées sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, en groupe de travail, une conversion de la prime de départ (prévu dans chapitre II, section 2 de la cct du 9 juillet 2019 relative à l'octroi et aux modalités de liquidation des avantages sociaux complémentaires et fixant le montant et les modalités de perception des cotisations des employeurs dans la commission paritaire de l'industrie des briques), ainsi que l'application de ce budget pour le plan de pension complémentaire sectoriel et des éventuelles possibilités financières au sein du Fonds Social pour l'Industrie Briquetière, seront discutées.</p> <p>Les partenaires sociaux signataires s'engagent à finaliser les travaux de ce groupe de travail durant le premier trimestre de 2020, de sorte que le Conseil d'Administration du Fonds Social pour l'Industrie Briquetière, conformément à ses statuts, puisse alors procéder à l'approbation des moyens financiers éventuels à utiliser pour réaliser (partiellement) ces travaux. L'objectif recherché par les partenaires sociaux signataires est de parvenir à un résultat</p>
--	---

<p>sociale partners is om te komen tot een concreet resultaat in de eerste helft van 2020 en aanvang van nieuwe regeling ingaand op 1 januari 2020.</p> <p><b>HOOFDSTUK XVI – VERZEKERING MEDISCHE KOSTEN</b></p> <p><b>Artikel 37</b> Met ingang van 1 januari 2004 werd voor de actieve arbeiders een verzekeringspolis ‘Medische kosten’ afgesloten.</p> <p>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.</p> <p>Deze verzekering medische kosten is niet van toepassing op de studenten.</p> <p><b>HOOFDSTUK XVII – LOONSVORWAARDEN IN EEN VOLCONTINU SYSTEEM</b></p> <p><b>Artikel 38</b> De loonsvoorwaarden van arbeiders die werken in een overbruggingsploeg (zaterdag en zondag) in bedrijven die werken in een volcontinu arbeidssysteem kunnen op ondernemingsvlak worden vastgelegd in een cao.</p> <p><b>HOOFDSTUK XVIII – GELDIGHEIDSDUUR</b></p> <p><b>Artikel 39</b> Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2019 (tenzij anders bepaald) en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.</p> <p>Zij wordt neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.</p>	<p>concret dans la première partie de 2020 et faire débiter le nouveau règlement avec effet le 1er janvier 2020.</p> <p><b>CHAPITRE XVI – ASSURANCE FRAIS MEDICAUX</b></p> <p><b>Article 37</b> Avec effet au 1er janvier 2004, une police d’assurance ‘Frais médicaux’ a été conclue pour les ouvriers actifs.</p> <p>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.</p> <p>Cette assurance frais médicaux n’est pas d’application pour les étudiants.</p> <p><b>CHAPITRE XVII – CONDITIONS SALARIALES DANS UN SYSTEME DE TRAVAIL EN CONTINU</b></p> <p><b>Article 38</b> Les conditions salariales des ouvriers travaillant en équipes de liaison (samedi et dimanche) dans des entreprises travaillant en système de travail en continu peuvent être fixées sur le plan de l’entreprise dans une cct.</p> <p><b>CHAPITRE XVIII – DUREE DE VALIDITE</b></p> <p><b>Article 39</b> La présente cct est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 janvier 2019 (sauf dispositions contraires) et prend fin le 31 décembre 2020.</p> <p>Elle sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal sera demandée.</p>
---	--