

<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN OP 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN IN HET PARITAIR COMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ</p> <p>HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED</p> <p>Artikel 1 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>Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none">- Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I)- Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van voornoemde wet- Koninklijk Besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 (hoofdstuk 1 betreffende de activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren voor de periode 2023-2024). <p>HOOFDSTUK II – AANWERVING VAN WERKZOEKENDEN UIT DE RISICOGROEPEN</p> <p>Artikel 3</p> <ol style="list-style-type: none">1. De werkgevers van de sector verbinden er zich toe tijdens de jaren 2023 en 2024 een bijzondere inspanning te leveren ter bevordering van initiatieven tot tewerkstelling van risicogroepen.2. Het aantal aan te werven werkzoekenden uit de risicogroepen wordt vastgesteld op 1 per jaar tijdens de jaren 2023 en 2024.3. Dit aantal is voor de jaren 2023 en 2024 het equivalent van 0,105 % van het totale arbeidersbestand van de sector.	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCERNANT L'EMPLOI ET LA FORMATION DES GROUPES A RISQUE DANS LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES BRIQUES</p> <p>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</p> <p>Article 1 La présente cct s'applique aux employeurs et 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>Article 2 Cette convention collective de travail est conclue en application</p> <ul style="list-style-type: none">- du Titre XIII, chapitre VIII, section 1 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)- de l'Arrêté Royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi précitée- de l'Arrêté Royal du 2 juillet 2023 exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 (chapitre 1 concernant l'activation de l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque pour la période 2023-2024). <p>CHAPITRE II – EMBAUCHE DE DEMANDEURS D'EMPLOI ISSUS DE GROUPES A RISQUE</p> <p>Article 3</p> <ol style="list-style-type: none">1. Les employeurs du secteur s'engagent à fournir un effort particulier au cours des années 2023 et 2024 en ce qui concerne la promotion d'initiatives pour l'emploi en faveur des groupes à risque.2. Le nombre de demandeurs d'emploi issus de groupes à risque à embaucher est fixé à un par an au cours des années 2023 et 2024.3. Ce nombre est pour les années 2023 et 2024 l'équivalent de 0,105 % de l'effectif total des ouvriers du secteur.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Hiermee wordt door de sector in 2023 en 2024 een inspanning geleverd die minstens 0,10 % vertegenwoordigt van de loonmassa aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.</p>	<p>Le secteur fournira ainsi en 2023 et 2024 un effort représentant au moins 0,10 % de la masse salariale soumise à l'Office National de Sécurité Sociale.</p>
<p>Artikel 4</p>	<p>Article 4</p>
<p>Tenminste 0,05% van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:</p>	<p>Au moins 0,05% de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :</p>
<p>1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;</p>	<p>1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;</p>
<p>2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:</p>	<p>2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :</p>
<p>a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt; b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering; c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;</p>	<p>a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ; b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ; c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;</p>
<p>3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:</p>	<p>3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :</p>
<p>a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden; b) de uitkeringsgerechtigde werklozen; c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling; d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven; e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;</p>	<p>a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ; b) les chômeurs indemnisés ; c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ; d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ; e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 concernant des centres publics d'aide sociale ;</p>

- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
- g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- a) de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- b) de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- c) de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratie-tegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- d) de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
- e) de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- f) de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- g) de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alturnerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming,

f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;

g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:

- a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
- c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise

<p>bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.</p> <p>Artikel 5 Van de in artikel 4 bedoelde inspanningen moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen: a) de in artikel 4, 5° bedoelde jongeren; b) de in artikel 4, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.</p> <p>Artikel 6 De aanwervingen gebeuren bij voorkeur door middel van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, behalve in de gevallen van stagiairs en de jongeren met deeltijdse leerplicht waar een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur is aangewezen.</p> <p>Artikel 7 Een paritair samengesteld toezichtscomité, opgericht in de schoot van het paritair comité voor de Steenbakkerij, zal, onder het voorzitterschap van de voorzitter van het paritair comité, de naleving van de in artikelen 3, 4, 5 en 6 vermelde verplichtingen nagaan.</p> <p>Te dien einde zal tijdens een evaluatie te houden voor 31 december van ieder der betreffende kalenderjaren nagegaan worden of de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst werden gerespecteerd.</p> <p>HOOFDSTUK III – GELDIGHEID</p> <p>Artikel 8 Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.</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>telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.</p> <p>Article 5 L'effort visé à l'article 4 doit au moins pour la moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :</p> <p>a) les jeunes visés à l'article 4, 5° ; b) les personnes visées à l'article 4, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.</p> <p>Article 6 Les embauches sont effectuées de préférence au moyen de contrats à durée indéterminée, sauf dans les cas de stagiaires et de jeunes à contrat d'apprentissage partiel pour lesquels un contrat de travail à durée déterminée est indiqué.</p> <p>Article 7 Un comité de surveillance constitué paritairement, institué au sein de la commission paritaire de l'Industrie des Briques, contrôlera, sous la présidence du président de la commission paritaire, le respect des obligations prévues aux articles 3, 4, 5 et 6.</p> <p>A cette fin, on vérifiera si les obligations de la présente convention collective de travail ont été respectées au cours d'une évaluation à tenir avant le 31 décembre de chaque année calendrier en question.</p> <p>CHAPITRE III – VALIDITE</p> <p>Article 8 La présente cct est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.</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 le caractère obligatoire par Arrêté Royal sera demandé.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------