

<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2023 TOT EN MET 30 JUNI 2025 IN HET PARITAIR COMITÉ 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 arbeidster.</p> <p>Artikel 2 Deze cao wordt gesloten ter uitvoering van de volgende cao’s gesloten in de Nationale Arbeidsraad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de cao nr. 103bis van 27 april 2015, door de cao nr. 103ter van 20 december 2016, door de cao nr. 103/4 van 29 januari 2018, door de cao nr. 103/5 van 7 oktober 2020 en door de cao nr. 103/6 van 27 september 2022 (hierna cao nr. 103); - Cao nr. 170 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (hierna cao nr. 170). <p>HOOFDSTUK II – ALGEMEEN</p> <p>Artikel 3 De toepassingsmodaliteiten van de stelsels dienen te worden besproken op ondernemingsvlak in functie van de aanvragen.</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 SEPTEMBRE 2023 CONCERNANT LE CREDIT-TEMPS POUR LA PERIODE ALLANT DU 1^{ER} JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2025 DANS LA COMMISSION PARITAIRE DE L’INDUSTRIE DES BRIQUES * INCLUS</p> <p>CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION</p> <p>Article 1 Cette convention collective de travail 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>Article 2 Cette cct est conclue en exécution des cct suivantes conclues dans le Conseil National du Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cct n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de fins de carrière, modifiée par la cct n° 103bis du 27 avril 2015, par la cct n° 103ter du 20 décembre 2016, par la cct n° 103/4 du 29 janvier 2018, par la cct n° 103/5 du 7 octobre 2020, et par la cct n° 103/6 du 27 septembre 2022 (ci-après cct n° 103) ; - Cct n° 170 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l’adaptation à 55 ans de la limite d’âge en ce qui concerne l’accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (ci-après cct n° 170). <p>CHAPITRE II – GENERAL</p> <p>Article 3 Les modalités d’application des systèmes doivent être discutées sur le plan de l’entreprise en fonction des demandes.</p>
--	---

<p>In het geval er zich problemen zouden stellen van organisatorische aard, dient de werkgever overleg te plegen op het vlak van de onderneming.</p> <p>In het geval van niet vervanging, wanneer een arbeider loopbaanonderbreking neemt, dient hieromtrent overleg te worden gepleegd tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden.</p> <p>Artikel 4 Voor de arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen alsook voor de overige werknemers zal, zoals bepaald in art. 6, §1 en §2 en in art. 9, §1 en §2 van cao nr. 103, de organisatie op ondernemingsvlak worden vastgelegd. In dit kader en voor deze situaties kan de loopbaanvermindering op ondernemingsniveau vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden: de vermindering van de arbeidsprestaties kan niet alleen gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis. De concrete invulling en organisatie wordt vastgelegd in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer, rekening houdend met de wensen van de werknemer enerzijds en de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.</p> <p>HOOFDSTUK III – TIJDSKREDIET</p> <p>Artikel 5 De mogelijkheid van voltijds en halftijds tijdskrediet zal van toepassing zijn zonder beperking op het aantal arbeiders dat van dit stelsel wenst gebruik te maken, overeenkomstig de bepalingen van cao nr. 103.</p> <p>Artikel 6 De arbeiders hebben een recht op voltijds en halftijds tijdskrediet gedurende maximaal 51 maanden voor het motief zorgen zoals voorzien in art. 4, §1, a), b) en c) van cao nr. 103. Het betreft:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tijdskrediet met motief opvoeding kind tot 8 jaar- Palliatieve zorgen- Bijstaan of verzorgen van een zwaar ziek gezins- of familielid	<p>Au cas où de problèmes de nature organisationnelle se présenteraient, l’employeur est tenu de mener une concertation sur le plan de l’entreprise.</p> <p>Dans le cas d’un non-remplacement, quand un travailleur prend une interruption de carrière, une concertation entre l’employeur et les délégués des travailleurs doit avoir lieu.</p> <p>Article 4 Pour les ouvriers qui travaillent généralement en équipes ou par cycles dans un horaire de travail réparti sur 5 jours ou plus ainsi que pour les autres travailleurs, l’organisation est fixée sur le plan de l’entreprise, comme défini à l’art. 6, §1 et §2 et à l’art. 9, §1 et §2 de la cct n° 103. Dans ce cadre et pour ces situations, la réduction de carrière peut être fixée au niveau de l’entreprise sur une période de maximum 12 mois : la réduction des prestations de travail peut s’effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle. L’application et l’organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l’employeur et le travailleur, tenant compte d’une part des desiderata du travailleur et d’autre part des besoins en matière d’organisation du travail au sein de l’entreprise.</p> <p>CHAPITRE III – CREDIT-TEMPS</p> <p>Article 5 La possibilité de crédit-temps complet et mi-temps sera d’application sans limite sur le nombre d’ouvriers souhaitant faire usage de ce système, conformément aux dispositions de la cct n° 103.</p> <p>Article 6 Les ouvriers ont droit à une suspension complète ou à mi-temps de 51 mois au maximum pour motifs soins comme prévu à l’art. 4, §1, a), b) et c) de la cct n° 103. Il s’agit de :</p> <ul style="list-style-type: none">- Crédit-temps avec motif pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans- Soins palliatifs- Assistance et soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade
---	---

<p>HOOFDSTUK IV – LANDINGSBAAN</p> <p>Artikel 7 In uitvoering van art. 3 en art. 4 van cao nr. 170, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van art. 8, §1 van cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in art. 6, §5, 1°, 2° of 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep, nachtarbeid of onderneming in moeilijkheden of in herstructurering).</p> <p>HOOFDSTUK V – AANMOEDIGINGSPREMIES</p> <p>Artikel 8 Arbeiders die gebruik maken van één van de formules van tijdskrediet zullen aanspraak kunnen maken op de aanmoedigingspremie die worden toegekend door de gewesten of de gemeenschappen.</p> <p>HOOFDSTUK VI – GELDIGHEIDSDUUR</p> <p>Artikel 9 Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.</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>CHAPITRE IV – FIN DE CARRIERE</p> <p>Article 7 En exécution de l’art. 3 et art. 4 de la cct n° 170, la limite d’âge est portée à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l’art. 8, §1 de la cct n° 103, diminuent leurs prestations de travail à un emploi mi-temps, ou d’un cinquième temps, et qui satisfont aux conditions telles que définies à l’art. 6, § 5, 1°, 2° ou 3° de l’Arrêté Royal du 12 décembre 2001 (carrière longue 35 ans, travail lourd, travail de nuit ou entreprise en difficultés ou en restructuration).</p> <p>CHAPITRE V – PRIMES D’ENCOURAGEMENT</p> <p>Article 8 Les ouvriers qui font usage d’une des formules de crédit-temps pourront prétendre à des primes d’encouragement octroyées par les Régions ou les Communautés.</p> <p>CHAPITRE VI – DUREE DE VALIDITE</p> <p>Article 9 Cette cct est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2025.</p> <p>Elle sera déposée au Greffe de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi et Concertation Sociale et le caractère obligatoire par Arrêté Royal sera demandé.</p>
---	---