



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie des briques

**CCT n° 197798/CO/114
du 05/02/2026**

Correction dans les deux langues :

- Dans le tableau de l'article 5, b), colonne « Limite supérieure » (en bas), « 101,59 » doit être remplacé par « 101,60 ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de steenbakkerij

**CAO nr. 197798/CO/114
van 05/02/2026**

Verbetering in beide talen :

- In de tabel bij artikel 5, onder b), kolom « Hoogste grens » (onderaan), moet « 101,59 » worden vervangen door « 101,60 ».

Beslissing van

04-05-2026

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 FEBRUARI 2026 BETREFFENDE DE ARBEIDSVORWAARDEN, DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, VOOR DE PERIODE 2025 – 2026 IN HET PARITAIR COMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED Artikel 1 Deze cao is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij. De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zijn’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidsters. HOOFDSTUK II – ARBEIDSDUUR Artikel 2 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uur. HOOFDSTUK III – KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN Artikel 3 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 VII, worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex van de consumptieprijs en staan tegenover het referte-indexcijfer 99,09. Artikel 4 Het referte-indexcijfer 99,09 is de spil van de stabilisatieschijf waarvan 98,60 de laagste grens en 99,59 de hoogste grens is. Artikel 5 - De lonen en tarieven worden niet verlaagd wanneer het indexcijfer de laagste grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf heeft bereikt. - 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.	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 FEVRIER 2026 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'EMPLOI ET LES CIRCONSTANCES DE TRAVAIL POUR LA PERIODE 2025 – 2026 DANS LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES BRIQUES CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION Article 1 La présente cct s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'Industrie des briques. Les termes ‘ouvrier’, ‘il’, ‘son’, ... réfèrent aux ouvriers et ouvrières. CHAPITRE II – DUREE DU TRAVAIL Article 2 La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 38 heures. CHAPITRE III – LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION Article 3 Les salaires fixés au chapitre IV, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers rémunérés complètement ou partiellement aux pièces et les primes d'équipes visées au chapitre VII, sont liés à l'indice santé lissé des prix à la consommation et correspondent à l'indice de référence 99,09. Article 4 L'indice de référence 99,09 est le pivot de la tranche de stabilisation dont 98,60 est la limite inférieure et 99,59 la limite supérieure. Article 5 - Les salaires et tarifs ne sont pas diminués lorsque l'indice a atteint la limite inférieure de la tranche de stabilisation en vigueur. - 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.
---	---

Spil	Hoogste grens
98,60	99,09
99,09	99,59
99,59	100,09
100,09	100,59
100,59	101,09
101,09	101,59 <i>101,60</i>
...	...

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 januari 2026:

Klasse	Lonen op 1/01/2026 in EUR
1	17,68
2	18,98
3	19,35
4	19,58
5	19,83
6	20,20
7	20,60
8	21,55

Pivot	Limite supérieure
98,60	99,09
99,09	99,59
99,59	100,09
100,09	100,59
100,59	101,09
101,09	101,59 <i>101,60</i>
...	...

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^{er} janvier 2026 à :

Classe	Salaires au 1/01/2026 en EUR
1	17,68
2	18,98
3	19,35
4	19,58
5	19,83
6	20,20
7	20,60
8	21,55

Artikel 9 §1. Sinds 1 januari 2016 hebben de arbeiders recht op een maaltijdcheque. Deze heeft minstens een faciaal tarief van € 2,70 per dag (dit is: werkgeversaandeel € 1,61 en werknemersaandeel € 1,09 per dag). Vanaf 1 maart 2026 worden de maaltijdcheques verhoogd met € 1 in de sector en in de ondernemingen. Vanaf die datum heeft de maaltijdcheque minstens een faciaal tarief van € 3,70 per dag (dit is: werkgeversaandeel € 2,61, werknemersaandeel € 1,09 per dag). Vanaf 1 november 2026 worden de maaltijdcheques opnieuw verhoogd met € 1 in de sector en in de ondernemingen. Vanaf die datum heeft de maaltijdcheque minstens een faciaal tarief van € 4,70 per dag (dit is: werkgeversaandeel € 3,61, 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 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. 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. Het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 7,6 uren.	Article 9 §1. Depuis le 1er janvier 2016, les ouvriers ont droit à des chèques-repas. Ceux-ci ont une valeur faciale d'au moins € 2,70 euros par jour (c'est-à-dire avec une quote-part de l'employeur de € 1,61 et une quote-part du travailleur de € 1,09 par jour). A partir du 1er mars 2026, les chèques-repas seront augmentés de € 1, tant au niveau du secteur que des entreprises. A partir de cette date, le chèque-repas aura une valeur faciale d'au moins € 3,70 par jour (c'est-à-dire avec une quote-part de l'employeur de € 2,61 et une quote-part du travailleur de € 1,09 par jour). A partir du 1er novembre 2026, les chèques-repas seront à nouveau augmentés de € 1, tant au niveau du secteur que des entreprises. A partir de cette date, le chèque-repas aura une valeur faciale d'au moins € 4,70 par jour (c'est-à-dire avec une quote-part de l'employeur de € 3,61 et une quote-part du travailleur de € 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 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. 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. Le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence dans une semaine de 5 jours est de 7,6 heures.
---	--

Het maximum aantal werkbare dagen in het kwartaal van een maatpersoon in een 5-dagenweek bedraagt 65 (5 x 13). HOOFDSTUK V – JOBSTUDENTEN Artikel 10 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. Op 1 januari 2026 bedraagt dit referte-uurloon € 16,62 bruto, zijnde € 19,35 – € 2,73. Dit referteloan is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voorzien in hoofdstuk III. In het geval het gaat om het eerste kalenderjaar van tewerkstelling als jobstudent, in dienst van een onderneming bedoeld in artikel 1, bedraagt het minimumloon 75 % van het in dit artikel vermelde referteloan. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2026 aldus € 12,47 bruto. 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 referteloan. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2026 aldus € 13,30 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 referteloan. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2026 aldus € 14,13 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 referteloan. Dit minimumuurloon bedraagt op 1 januari 2026 aldus € 14,96 bruto. Artikel 11 Studenten die in ploegen werken ontvangen een ploegenpremie zoals voorzien in artikel 14.	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). CHAPITRE V – JOBS ETUDIANTS Article 10 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. Le 1^{er} janvier 2026, ce salaire horaire brut de référence atteint € 16,62, à savoir € 19,35 - € 2,73. Ce salaire de référence est lié à l'indice des prix à la consommation comme prévu au chapitre III. Dans le cas où il s'agit de la première année civile d'embauche en tant que job étudiant, au service d'une entreprise visée à l'article 1, le salaire minimum atteint 75 % du salaire de référence mentionné dans cet article. Ce salaire horaire minimum atteint donc € 12,47 bruts au 1^{er} janvier 2026. 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 € 13,30 bruts au 1^{er} janvier 2026. 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 € 14,13 bruts au 1^{er} janvier 2026. 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 € 14,96 bruts au 1^{er} janvier 2026. Article 11 Les étudiants qui travaillent en équipes reçoivent une prime d'équipes comme prévu à l'article 14.
---	---

In geval van tewerkstelling op zaterdag of op een zondag of een wettelijke feestdag worden dezelfde toeslagen betaald als voorzien in de artikelen 12 en 13. HOOFDSTUK VI – TOESLAGEN VOOR ZATERDAG- EN ZONDAGWERK Artikel 12 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 13 Een extra wettelijke toeslag van 100 % van het loon wordt betaald voor het werk op zondag en op een wettelijke feestdag. HOOFDSTUK VII – PLOEGENPREMIES Artikel 14 De arbeiders die in ploegen werken, ontvangen met ingang van 1 januari 2023 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 functieklasse 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 functieklasse 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 functieklasse 5. De berekening van de in dit artikel bepaalde ploegenpremie geschiedt tot de tweede decimaal.	Dans le cas de travail un samedi ou un dimanche ou un jour férié, les mêmes suppléments sont payés tels que prévus aux articles 12 et 13. CHAPITRE VI – SUPPLEMENTS POUR LE TRAVAIL DU SAMEDI ET POUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE Article 12 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 13 Un supplément extra-légal de 100 % du salaire est payé pour le travail effectué le dimanche, et les jours fériés légaux. CHAPITRE VII – PRIMES D'EQUIPES Article 14 Les ouvriers travaillant en équipes reçoivent à partir du 1^{er} janvier 2023 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.
---	--

HOOFDSTUK VIII – OPROEPINGSPREMIE EN PERMANENTIEVERGOEDING Artikel 15 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 16 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 op bedrijfsvlak aan deze permanentie wordt gegeven.	CHAPITRE VIII – PRIME D'APPEL ET INDEMNITE DE PERMANENCE Article 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. Article 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.
HOOFDSTUK IX – TOESLAG IN GEVAL VAN ZIEKTE OF ONGEVAL Artikel 17 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. Een toeslag van € 0,74 per werkdag wordt betaald vanaf de 31e kalenderdag van arbeidsongeschiktheid bedoeld in vorig lid, voor een maximum van vijftientig werkdagen. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming. Voor arbeiders wiens arbeidsongeschikt aanvangt vanaf 1 juli 2023, verhoogt de toeslag van € 0,74 per	CHAPITRE IX – SUPPLEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT Article 17 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. 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. Pour les ouvriers dont l’incapacité de travail commence à partir du 1^{er} juillet 2023, le supplément

werkdag naar € 2,5 per werkdag en verhoogt de maximumperiode van vijftientig werkdagen naar zestig werkdagen.

HOOFDSTUK X – KORT VERZUIM

Beschikkingen die gunstiger zijn dan de wetgeving.

Artikel 18

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).

Getuige bij een huwelijk	De dag van het huwelijk
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
Stillegging van het bedrijf ten teken van rouw	De duur van de stillegging met een minimum van een halve dag
Aanduiding door de werkgever om deel uit te maken van een personeelsafvaardiging bij een begrafenis	De duur van de aanduiding
Overlijden van een broer of zus van de betrokken werknemer, die bij hem inwoont	Een bijkomende dag afwezigheid van het werk te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis

Artikel 19

De vergoeding voor de arbeiders van de nachtploeg.

de € 0,74 par jour ouvrable passe à € 2,5 par jour ouvrable, et la période maximum passe de vingt-cinq jours ouvrables à soixante jours ouvrables.

CHAPITRE X – PETITS CHOMAGES

Dispositions qui sont plus favorables que la législation.

Article 18

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).

Témoin à un mariage	Le jour du mariage
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
Arrêt de l'entreprise en signe de deuil	La durée de l'arrêt avec un minimum d'une demi-journée
Désignation par l'employeur pour faire partie d'une délégation du personnel lors de funérailles	La durée de la désignation
Décès d'un frère ou d'une sœur de l'ouvrier concerné qui habite chez lui	Une journée supplémentaire d'absence au travail à prendre au cours de la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour des funérailles

Article 19

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

Wanneer arbeiders van de nachtploeg recht hebben op een dag werkverzuim met behoud van loon wegens: 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; b) Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zus, schoonbroer, schoonzus, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, stiefmoeder, schoonmoeder, of kleinkind; c) Priesterwijding, intrede in het klooster, plechtige communie en het feest van de vrijzinnige jeugd; en wanneer zij normaal zouden gewerkt hebben in de nachtploeg die aanvangt of eindigt op de dag van één der voormelde gebeurtenissen worden hen de uren welke zij normaal in één van beide nachten zouden gepresteerd hebben, betaald. Artikel 20 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. HOOFDSTUK XI – AFDANKINGSPREMIE BIJ DEFINITIEVE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE WERKGEVER Artikel 21 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.	Lorsque les ouvriers de l'équipe de nuit ont droit à un jour d'absence au travail avec maintien du salaire lors : 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 ; 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 ; c) 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. Article 20 Le paiement est effectué lors du premier jour de paie sur présentation par les ouvriers de la justification de leur absence. Les ouvriers doivent, si possible, prévenir d'avance 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 Article 21 1. Les ouvriers, dont le contrat de travail est définitivement rompu par l'employeur, ont droit à une prime de licenciement, à condition qu'ils aient acquis une ancienneté chez cet employeur d'au moins un an au moment de la rupture du contrat.
--	---

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.	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.
HOOFDSTUK XII – WERK- EN INKOMENZEKERHEID Artikel 22 § 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. § 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 /	CHAPITRE XII – SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENU Article 22 § 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. 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

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 23 De arbeiders die menen te zijn afgedankt met schending van de bepalingen van artikel 22 paragraaf 1 hebben de mogelijkheid tot het paritair comité het verzoek te richten, binnen een termijn van dertig dagen na de betekening van de afdanking, om vast te stellen dat de in voornoemd artikel voorziene procedure niet werd nageleefd. 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 wederopnemning 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. Deze aanvullende vergoeding is eveneens verschuldigd voor de periode die ligt tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en de datum van de wederopnemning. 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.	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 23 Les ouvriers qui croient avoir été licenciés en violation des dispositions prévues à l'article 22, paragraphe 1, ont la possibilité d'adresser une demande à la commission paritaire, dans un délai de trente jours après la notification du licenciement, afin de constater le non-respect de la procédure prévue par l'article susmentionné. Si la commission paritaire, qui siège dans les trente jours de la réception de la demande visée à l'alinéa précédent, constate effectivement que la procédure n'a pas été respectée, les ouvriers peuvent faire valoir leur droit à être réintégrés dans l'entreprise, conformément aux clauses et aux conditions prévues par leur contrat de travail, pour autant qu'ils en aient fait la demande par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la décision de la commission paritaire. A défaut de réintégration dans l'entreprise, l'employeur est tenu de payer aux ouvriers concernés une indemnité complémentaire, de façon à garantir aux ouvriers le salaire net de référence jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail en vigueur, avec un minimum de six mois, pour autant qu'ils restent chômeurs involontaires jusqu'à cette date ou pendant cette période. Cette indemnité complémentaire est également due pour la période qui se situe entre la cessation du contrat de travail et la date de la réintégration. 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.
--	---

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. Artikel 24 § 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 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. § 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. HOOFDSTUK XIII – EINDEJAARSPREMIE Artikel 25 Aan alle arbeiders wordt een eindejaarspremie toegekend, waarvan het bedrag gelijk is aan het barema-uurloon van functieklass 5, van kracht op 1 december, vermenigvuldigd met 164,66 uren. Artikel 26 § 1. Het recht op de volledige eindejaarspremie wordt verworven door de arbeiders op voorwaarde dat zij in de loop van het dienstjaar: 241 dagen effectief hebben gepresteerd of gelijkgesteld, - niet ontslagen werden wegens dringende redenen.	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. Article 24 § 1. En cas de chômage économique, on recourt autant que possible à un système de travail par roulement qui doit prendre en compte l'organisation du travail, la sécurité et la catégorie professionnelle. Les différends éventuels doivent être discutés avec la délégation syndicale / le conseil d'entreprise. § 2. Les différends relatifs à l'application de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, en particulier la prestation d'heures supplémentaires, doivent également être discutés avec le conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale. § 3. 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. CHAPITRE XIII – PRIME DE FIN D'ANNEE Article 25 Il est octroyé à tous les ouvriers une prime de fin d'année dont le montant est égal au salaire horaire barémique de la fonction classe 5 en vigueur au 1er décembre, multiplié par 164,66 heures. Article 26 § 1. Le droit à la prime complète de fin d'année est acquis par les ouvriers à condition qu'au cours de l'exercice ils : - aient effectué 241 jours prestés ou assimilés ; - n'aient pas été licenciés pour motif grave.
--	--

§ 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 25 bepaald desbetreffend minimumuurloon. § 3. In het geval arbeiders genieten van loopbaanonderbreking/tijdscrediet zal de eindejaarspremie naar rato de gewerkte tijd berekend worden. Naargelang de situatie zich voordoet gebeurt de berekening als volgt: a) wanneer de arbeiders, gedurende het hele dienstjaar, van een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdscrediet hebben genoten hebben zij geen recht op een eindejaarspremie; b) wanneer de arbeiders, gedurende het hele dienstjaar, van een loopbaanonderbreking of tijdscrediet hebben genoten in een deeltijds regime, zal het bedrag van de eindejaarspremie, zoals het in artikel 25 is vastgesteld, herleid worden naar rato de gewerkte tijd, naargelang het regime dat van toepassing is (vier vijfden, halftijds of andere); c) wanneer de arbeiders gedurende een deel van het dienstjaar voltijds hebben gewerkt en gedurende een deel loopbaanonderbreking of tijdscrediet hebben genoten zal het bedrag van de eindejaarspremie bestaan uit twee delen: - Het ene deel is het deel verworven in de periode dat de arbeiders niet genoten van de loopbaanonderbreking of tijdscrediet. Het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald overeenkomstig artikel 25, wordt gedeeld door 24 en vermenigvuldigd met het aantal halve maanden die niet vallen in de periode van loopbaanonderbreking of tijdscrediet. - Het andere deel is het deel verworven in de periode van het dienstjaar die samenvalt met loopbaanonderbreking of tijdscrediet. Het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald overeenkomstig artikel 25, wordt gedeeld door 24 en vermenigvuldigd met het aantal halve maanden die vallen in de periode van loopbaanonderbreking of tijdscrediet. Het aldus bekomen bedrag wordt, pro rata de gewerkte tijd, herleid tot	§ 2. Lorsqu'au cours de l'exercice moins de 241 jours prestés ou assimilés sont pris en considération, la prime de fin d'année est calculée à raison d'1/241^e par jour presté ou assimilé, multipliée par le salaire horaire minimum y afférent déterminé à l'article 25. § 3. Au cas où les ouvriers bénéficient d'une interruption de carrière/crédit-temps, la prime de fin d'année sera calculée au prorata du temps de travail. Selon la situation qui se présente, le calcul se fait comme suit : a) lorsque les ouvriers ont bénéficié d'une interruption de carrière complète ou d'un crédit-temps complet au cours de tout l'exercice, ils n'ont pas droit à la prime de fin d'année ; b) lorsque les ouvriers ont bénéficié d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps dans un régime partiel au cours de tout l'exercice, le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé à l'article 25, sera réduit au prorata du temps de travail presté selon le régime en application (quatre-cinquième, mi-temps ou autre) ; c) lorsque les ouvriers ont travaillé à temps plein au cours d'une partie de l'exercice, et lorsqu'ils ont bénéficié d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps au cours d'une autre partie de l'exercice, le montant de la prime de fin d'année comprendra deux parties. - Une partie est celle acquise au cours de la période durant laquelle les ouvriers n'ont pas bénéficié de l'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé conformément à l'article 25, est divisé par 24 et multiplié par le nombre de demi-mois qui ne tombent pas dans la période d'interruption de carrière ou de crédit-temps. - L'autre partie est celle acquise au cours de la période de l'exercice qui coïncide avec l'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé conformément à l'article 25, est divisé par 24 et multiplié par le nombre de demi-mois qui tombent dans la période d'interruption de carrière ou de crédit-temps. Le montant ainsi obtenu est ramené, au prorata du temps de travail presté, à un nouveau montant qui
--	--

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 27 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 28 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.; 3. de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bestemd om de werkelijke arbeidsduur op een gemiddelde van 38 uren te brengen; 4. de bijkomende conventionele verlofdagen; 5. de dag waarop geen arbeid wordt verricht of die niet betaald is tijdens elk van de weken die vijf arbeidsdagen bevatten, behorende tot hoger vermelde categorieën 1 tot 4, wanneer de wekelijkse arbeid van de arbeiders nu eens over	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 27 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 28 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 7,6 heures 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. ; 3. les journées de repos compensatoire accordées en vertu de la législation sur la durée du travail, en vue de réduire la durée hebdomadaire effective du travail à une moyenne de 38 heures; 4. les jours de congé supplémentaires conventionnels ; 5. la journée d'inactivité ou la journée non rémunérée de chacune des semaines comportant cinq journées de travail qui relèvent des catégories 1 à 4 ci-dessus, lorsque le travail hebdomadaire du
---	--

vijf dagen, dan weer over meer dan vijf dagen in de loop van het kwartaal is verdeeld; 6. de dagen verlof om dwingende redenen; 7. dagen betaald educatief verlof; 8. de dagen syndicaal verlof. Elk daggedeelte, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties of het bedrag van het loon dat hierop betrekking heeft, moet als een volledige dag worden aangezien. §2, 1 a) de dagen van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval of beroepsziekte, voor een maximumduur van zes kalendermaanden. b) de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval en/of beroepsziekte. 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. § 2, 2 Indien geen arbeidsprestaties geleverd worden zoals voorzien in artikel 26, § 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. Artikel 29 Een ongeoorloofde afwezigheid van meer dan één dag per maand geeft, voor elke bijkomende dag ongeoorloofde afwezigheid, aanleiding tot vermindering van de eindejaarspremie met het bedrag gelijk aan het verworven recht voor vijf werkdagen. Deze vermindering is nochtans beperkt tot het bedrag van de eindejaarspremie dat betrekking heeft op het maximum aantal werkdagen van de betrokken maand.	travailleur a été réparti tantôt sur cinq jours, tantôt sur plus de cinq jours au cours du trimestre; 6. les jours de congé pour motifs impérieux ; 7. les jours de congé éducatif payés ; 8. les jours de congé syndical. Toute fraction de journée complète, quels que soient la durée des prestations ou le montant de la rémunération qui s'y rapporte, doit être considérée comme une journée complète. §2, 1 a) les journées d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'un accident du travail ou de maladies professionnelles, pour une durée maximum de six mois civils; b) les journées d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail et/ou de maladies professionnelles ; c) les journées de chômage involontaire par suite de la suspension du contrat de travail pour intempéries, causes économiques et pannes techniques, conformément respectivement aux articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour une durée maximum de quatre mois civils. § 2, 2 A défaut de prestations effectuées comme prévu à l'article 26, § 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. Article 29 Une absence injustifiée de plus d'un jour par mois entraîne, pour chaque jour supplémentaire d'absence injustifiée, une réduction de la prime de fin d'année d'un montant égal au droit acquis pour cinq journées de travail. Cette réduction est cependant limitée au montant de la prime de fin d'année se rapportant au nombre maximum de journées de travail du mois considéré.
--	---

Artikel 30 De uitbetaling van de eindejaarspremie heeft plaats voor 20 december. Artikel 31 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 – BESTAANSZEKERHEIDS-VERGOEDING Artikel 32 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 33 De bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt per in aanmerking komende werkloosheidsdag: - € 10 vanaf de 1^{ste} 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 maart 2026 verhoogt het bedrag van € 10 naar € 10,25. Het bedrag van de bestaanszekerheidsvergoeding wordt bij aanvang van een nieuwe cao herberekend. Artikel 34 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.	Article 30 Le paiement de la prime de fin d'année a lieu avant le 20 décembre. Article 31 Par exercice visé dans ce chapitre XIII, il faut entendre la période allant du 1er décembre au 30 novembre (y inclus) de l'année civile suivante. CHAPITRE XIV – INDEMNITE DE SECURITE D'EXISTENCE Article 32 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 33 L'indemnité de sécurité d'existence s'élève par jour de chômage pris en considération à : - € 10 à partir du 1^{er} 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^{er} mars 2026, le montant de € 10 passe à € 10,25. Le montant de l'indemnité de sécurité d'existence est recalculé à chaque fois au début d'une nouvelle cct. Article 34 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.
---	---

HOOFDSTUK XV – SECTORAAL PENSIOENPLAN Artikel 35 Het sectoraal pensioenplan dat sinds 2011 werd ingevoerd, waarbij door de werkgevers op de individuele pensioenrekening van de individuele arbeiders een netto pensioenpremie wordt gestort per jaar, werd 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, met ingang van 1 januari 2024 als volgt aangepast: verhoging van de jaarlijkse procentuele pensioenbijdrage gelijk aan 0,49% van het referentieloon van de arbeider (=bruto uurloon (exclusief enige premies) (100%) x 38 (geproratiseerd) x 52 (geproratiseerd)) naar 0,75% van het referentieloon van de arbeider (=bruto uurloon (exclusief enige premies) (100%) x 38 (geproratiseerd) x 52 (geproratiseerd)), waarvan 0,13% gedragen wordt door het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie. Vanaf 1 januari 2026 wordt het sectoraal pensioenplan opnieuw aangepast als volgt: verhoging van de jaarlijkse procentuele pensioenbijdrage gelijk aan 0,75% van het referentieloon van de arbeider (= bruto uurloon (exclusief enige premies) (100%) x 38 (geproratiseerd) x 52 (geproratiseerd)) naar 1% van het referentieloon van de arbeider (= bruto uurloon (exclusief enige premies) (100%) x 38 (geproratiseerd) x 52 (geproratiseerd)), waarvan 0,7% gedragen wordt door het Sociaal Fonds voor de Baksteenindustrie. De modaliteiten worden verder in detail vastgelegd in een afzonderlijke bijlage bij de cao met betrekking tot het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, die de cao's van 21 maart 2022 en 27 november 2023 zal wijzigen. HOOFDSTUK XVI – VERZEKERING MEDISCHE KOSTEN Artikel 36	CHAPITRE XV – PLAN DE PENSION SECTORIEL Article 35 Le plan de pension sectoriel qui a été instauré depuis 2011, dans lequel les employeurs verseraient sur le compte pension individuel des ouvriers individuellement une prime de pension nette par an, a été modifié, 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, avec effet le 1^{er} janvier 2024: augmentation de la contribution de pension procentuelle par an égale à 0,49% du salaire de référence de l'ouvrier (= salaire brute horaire (toutes primes exclues) (100%) x 38 (proratisé) x 52 (proratisé)) à 0,75% du salaire de référence de l'ouvrier (= salaire brute horaire (toutes primes exclues) (100%) x 38 (proratisé) x 52 (proratisé)), dont 0,13% sera pris en charge par le Fonds Social pour l'Industrie Briquetière. Une nouvelle adaptation aura lieu à partir du 1^{er} janvier 2026: augmentation de la contribution de pension procentuelle par an égale à 0,75% du salaire de référence de l'ouvrier (= salaire brute horaire (toutes primes exclues) (100%) x 38 (proratisé) x 52 (proratisé)) à 1% du salaire de référence de l'ouvrier (= salaire brute horaire (toutes primes exclues) (100%) x 38 (proratisé) x 52 (proratisé)), dont 0,7% sera pris en charge par le Fonds Social pour l'Industrie Briquetière. Les modalités seront fixées en détail dans une annexe à la cct relative au régime de pension complémentaire sectoriel, qui modifiera les cct du 21 mars 2022 et du 27 novembre 2023. CHAPITRE XVI – ASSURANCE FRAIS MEDICAUX Article 36
---	---

Met ingang van 1 januari 2004 werd voor de actieve arbeiders een verzekeringspolis 'Medische kosten' afgesloten. De premie die op 1 januari 2004 op jaarbasis € 75 bedroeg kan jaarlijks door de verzekeringsmaatschappij worden herzien overeenkomstig de bepalingen zoals voorzien in de verzekeringspolis. Deze verzekering medische kosten is niet van toepassing op de studenten.	Avec effet au 1er janvier 2004, une police d'assurance 'Frais médicaux' a été conclue pour les ouvriers actifs. La prime qui atteignait € 75 au 1er janvier 2004 sur base annuelle peut être revue annuellement par la société d'assurances conformément aux dispositions prévues dans la police d'assurance. Cette assurance frais médicaux n'est pas d'application pour les étudiants.
HOOFDSTUK XVII – LOONSVOORWAARDEN IN EEN VOLCONTINU SYSTEEM Artikel 37 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.	CHAPITRE XVII – CONDITIONS SALARIALES DANS UN SYSTEME DE TRAVAIL EN CONTINU Article 37 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.
HOOFDSTUK XVIII – PERSONEN MET BEPERKINGEN Artikel 38 In functie van de beschikbare arbeidsposten, engageren de werkgevers zich om te goeder trouw de mogelijkheden te onderzoeken voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer waren van een arbeidsongeval. Artikel 39 De ondertekenende partijen van deze huidige cao bevelen aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste arbeidsposten (AWIPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden, om de tewerkstelling van andersvaliden daar waar mogelijk te bevorderen.	CHAPITRE XVIII – PERSONNES À CAPACITÉ RÉDUITE Article 38 En fonction des postes de travail disponibles, les employeurs s'engagent à examiner de bonne foi les possibilités de réinsertion des ouvriers qui ont été victime d'un accident de travail. Article 39 Les parties signataires de la présente cct recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement de personnes moins valides, en vue de promouvoir l'emploi de ces personnes là où cela s'avère possible.
HOOFDSTUK XIX – ANCIËNNITEITSVERLOF Artikel 40 § 1. In de continubedrijven wordt voor arbeiders met een anciënniteit van 10 jaar op jaarbasis het volgende toegepast: - Aan de arbeiders met 10 jaar anciënniteit, wordt één conventionele verlofdag toegekend,	CHAPITRE XIX – CONGÉ D'ANCIENNETÉ Article 40 § 1. Dans les entreprises en continu, pour les ouvriers qui ont 10 ans d'ancienneté, ce qui suit est appliquée sur base annuelle: - Un jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers avec 10 ans d'ancienneté,

- Aan de arbeiders met 20 jaar anciënniteit, wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend, - Aan de arbeiders met 25 jaar anciënniteit, wordt een derde conventionele verlofdag toegekend, - Een bijkomende conventionele verlofdag wordt toegekend aan de arbeiders die aan de voorwaarden voldoen om te genieten van één van de stelsels van SWT doch die tewerkgesteld blijven. Vanaf 1 januari 2026 wordt deze dag vervangen door een bijkomende conventionele verlofdag toegekend aan de arbeiders die aan de voorwaarden voldoen van het vervroegd pensioen. De bijkomende conventionele verlofdag gekoppeld aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen wordt niet toegekend in bedrijven die reeds bijkomende verlofdagen toekennen in het kader van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opgemaakt in uitvoering van de cao nr. 104 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. § 2. In de seizoenale bedrijven wordt voor arbeiders met een anciënniteit van 10 jaar op jaarbasis het volgende toegepast: - Aan de arbeiders met 10 jaar anciënniteit wordt één conventionele verlofdag toegekend - Aan de arbeiders met 25 jaar anciënniteit wordt een tweede conventionele verlofdag toegekend. Seizonaal werkende bedrijven zijn de bedrijven waar de bakstenen met natuurlijke middelen worden gedroogd. Artikel 41 De conventionele verlofdagen bedoeld in artikel 40 worden verworven vanaf het jaar waarin aan de vermelde anciënniteitsvoorwaarde en, in voorkomend geval, aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen is voldaan. Artikel 42 Voor de toekenning van deze conventionele verlofdagen worden dezelfde regels in acht genomen als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie (voor de deeltijdse werknemers gebeurt de berekening en betaling van deze conventionele verlofdagen bijgevolg pro rata). Artikel 43	- Un deuxième jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers avec 20 ans d'ancienneté, - Un troisième jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers avec 25 ans d'ancienneté, - Un jour de congé conventionnel supplémentaire est accordé aux ouvriers qui satisfont aux conditions pour bénéficier d'un des régimes de RCC tout en restant en service. A partir du 1er janvier 2026, ce jour est remplacé par un jour conventionnel supplémentaire accordé aux ouvriers qui satisfont aux conditions de la pension anticipée. Le jour de congé conventionnel supplémentaire lié aux conditions de la pension anticipée n'est pas octroyé dans les entreprises qui octroient déjà des jours de congé supplémentaires dans le cadre d'un plan pour l'emploi des travailleurs plus âgés en exécution de la cct n°104 conclue au Conseil National du Travail. § 2. Dans les entreprises saisonnières, pour les ouvriers qui ont 10 ans d'ancienneté, ce qui suit est appliquée sur base annuelle: - Un jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers ayant 10 ans d'ancienneté - Un deuxième jour de congé conventionnel est accordé aux ouvriers ayant 25 ans d'ancienneté. Par entreprises saisonnières, il faut comprendre les entreprises où les briques sont séchées par des moyens naturels. Article 41 Les jours de congé conventionnels visés à l'article 40 sont acquis à partir de l'année au cours de laquelle la condition d'ancienneté citée et, le cas échéant, les conditions de la pension anticipée est/sont remplies. Article 42 Pour l'octroi de ces jours de congé conventionnels, les mêmes règles sont prises en considération que celles pour l'octroi des congés annuels (par conséquent, pour les travailleurs à temps partiel, le calcul et le paiement de ces jours de congé conventionnels est fait au pro rata). Article 43
--	---

Het begrip ‘anciënniteit’ wordt, voor wat het voordeel vermeld in artikel 40 betreft, verruimd naar de anciënniteit verworven in ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij (= sectoranciënniteit). HOOFDSTUK XX – WERKGROEP WERKGELEGENHEID Artikel 44 De aangelegenheden en problemen die verband houden met de werkgelegenheid in de sector kunnen worden besproken in een paritair samengestelde werkgroep die zich met deze problematiek zal bezighouden. De in het paritair comité voor de Steenbakkerij vertegenwoordigde organisaties kunnen om de bijeenkomst verzoeken en suggesties, problemen of aangelegenheden van allerlei aard die verband houden met de werkgelegenheid, ter bespreking voorleggen. De werkgroep kan adviezen, die verder in het paritair comité kunnen worden behandeld, of aanbevelingen naar de bedrijven formuleren.	La notion ‘ancienneté’ est, en ce qui concerne l’avantage cité à l’article 40, élargie à l’ancienneté acquise dans les entreprises ressortissantes à la commission paritaire de l’Industrie des Briques (= ancienneté de secteur). CHAPITRE XX – GROUPE DE TRAVAIL EMPLOI Article 44 Les matières et problèmes relatifs à l’emploi dans le secteur peuvent être discutés au sein d’un groupe de travail, paritairement constitué, qui se consacrera à cette problématique. Les organisations représentées au sein de la commission paritaire pour l’Industrie des Briques peuvent demander une réunion et y soumettre à discussion, suggestions, problèmes et matières de toute nature en relation avec l’emploi. Le groupe de travail peut émettre des avis qui peuvent être ultérieurement discutés en commission paritaire ou adresser des recommandations aux entreprises.
HOOFDSTUK XXI – KWALITEIT VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN Artikel 45 Problemen in verband met stress op het werk worden besproken op ondernemingsvlak.	CHAPITRE XXI – QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL Article 45 Les problèmes en relation avec le stress au travail sont discutés sur le plan de l’entreprise.
HOOFDSTUK XXII – DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER Artikel 46 De ondertekenende sociale partners van het paritair comité voor de Steenbakkerij doen een aanbeveling aan de in artikel 1 bedoelde ondernemingen om inspanningen te doen om de doelstelling van deze actie na te streven.	CHAPITRE XXII – DIVERSITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL Article 46 Les partenaires sociaux signataires de la commission paritaire de l’Industrie des Briques font une recommandation aux entreprises visées à l’article 1 pour faire des efforts afin de parvenir aux objectifs de cette action.
HOOFDSTUK XXIII – SCHONE KLERENCAMPAGNE	CHAPITRE XXIII – CAMPAGNE HABITS PROPRES

Artikel 47 De ondertekenende sociale partners van het paritair comité voor de Steenbakkerij bevelen de in artikel 1 bedoelde ondernemingen aan om bijzondere aandacht te besteden aan deze campagne. HOOFDSTUK XXIV – LANGDURIG ZIEKEN EN RE-INTEGRATIE Artikel 48 Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend en collectief re-integratiebeleid van langdurig zieken, zullen de in artikel 1 bedoelde ondernemingen bijzondere aandacht besteden aan de mogelijkheden en problemen in verband met re-integratie, en regelmatig overleggen met het comité voor preventie en bescherming op het werk, over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk, en over de maatregelen voor aanpassing van werkposten. Daarnaast wordt het re-integratiebeleid ook jaarlijks in het comité voor preventie en bescherming op het werk geëvalueerd en besproken, op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. HOOFDSTUK XXV – WERKGROEP ARBEIDERS-BEDIENDEN Artikel 49 Een werkgroep zal vrijblijvend en zonder enige verbintenis bekijken of er naar de toekomst toe al dan niet eventuele stappen zouden kunnen gezet worden naar een bepaalde vorm van toenadering van arbeiders en bedienden. Er kan hier onder meer gedacht worden aan het bekijken van een mogelijkheid tot flexibilisering van de eindejaarspremie van de arbeiders met het oog op een flexibeler verloningsplan. Er wordt benadrukt dat het samenkomen van deze werkgroep geen engagement noch verplichting inhoudt tot een effectieve harmonisatie. HOOFDSTUK XXVI – FLEXIJOBS Artikel 50 Het beroep op flexijobs wordt toegestaan in de sector mits een dubbele beperking:	Article 47 Les partenaires sociaux signataires de la commission paritaire de l'Industrie des Briques incitent les entreprises visées à l'article 1 à consacrer l'attention nécessaire à cette campagne. CHAPITRE XXIV – TRAVAILLEURS MALADES DE LONGUE DUREE ET REINTEGRATION Article 48 En vue de développer une politique de réintégration efficace et collectif des travailleurs malades de longue durée, les entreprises visées à l'article 1 prêteront une attention particulière aux possibilités et aux problèmes relatifs à la réintégration, et consulteront régulièrement le comité pour la prévention et la protection au travail, sur les possibilités au niveau collectif de travail adapté ou d'autre travail, et sur les mesures d'adaptation des postes de travail. En outre, la politique de réintégration doit être évaluée et discutée tous les ans au comité pour la prévention et la protection au travail, sur base d'un rapport quantitatif et qualitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. CHAPITRE XXV – GROUPE DE TRAVAIL OUVRIERS-EMPLOYES Article 49 Un groupe de travail examinera, sans obligation ni engagement, si d'éventuelles démarches pourraient être menées à l'avenir, en vue d'une sorte de rapprochement entre ouvriers et employés. Il s'agirait notamment d'étudier la possibilité de flexibiliser la prime de fin d'année des ouvriers en vue d'un plan de rémunération plus flexible. Il faut souligner que la réunion de ce groupe de travail n'implique aucun engagement ou obligation d'harmonisation effective. CHAPITRE XXVI – FLEXI-JOBS Article 50 Le recours aux flexi-jobs est autorisé au sein du secteur moyennant une double limitation :
--	--

- Er kan maar maximaal voor 10% van het gemiddelde aantal werknemers per vestiging beroep gedaan worden op deze tewerkstellingswijze - En voor een maximum van 10 werknemers die tegelijk aan het werk zijn per vestiging. De sociale partners komen overeen om eind 2026 een evaluatie te maken van deze tewerkstellingswijze. HOOFDSTUK XXVII – SOCIALE VREDE Artikel 51 De engagementen van deze cao zijn een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale rust in de sector en de ondernemingen. De ondertekenende partijen van deze cao verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze cao, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité, in verband met de materies die in deze cao zijn vervat, en de cao op ondernemingsvlak te (laten) respecteren. HOOFDSTUK XXVIII – GELDIGHEIDSDUUR Artikel 52 Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026. 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.	- Le recours à cette forme d’occupation n’est autorisée que pour 10 % maximum du nombre moyen de travailleurs par unité d’établissement - Et pour un maximum de 10 travailleurs occupés en même temps par unité d’établissement. Les partenaires sociaux conviennent d’évaluer le recours à cette forme d’occupation fin 2026. CHAPITRE XXVII – PAIX SOCIALE Article 51 Les engagements de la présente cct constituent un élément important devant mener à la sérénité et à la paix sociale dans le secteur et les entreprises. Les parties signataires de la présente cct s’engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de cette cct, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire, relatives aux matières qui sont prévues dans la présente cct, et de (laisser) respecter la cct au niveau de l’entreprise. CHAPITRE XXVIII – DUREE DE VALIDITE Article 52 La présente cct est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2026. 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.
--	---