



ERRATUM

**Sous-commission paritaire de la fabrication et
du commerce de sacs en jute ou en matériaux de
remplacement**

**CCT n° 144442/CO/120.03
du 12/12/2017**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 16, la référence au « article 10 » doit être remplacé par « article 11 ».
- Dans l'article 33, la référence aux « articles 29, 30 et 31 » doit être remplacé par « articles 30, 31 et 32 ».
- Dans l'article 34, la référence aux « articles 29, 30 et 31 » doit être remplacé par « articles 30, 31 et 32 ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het vervaardigen van
en de handel in zakken in jute of in
vervangingsmaterialen**

**CAO nr. 144442/CO/120.03
van 12/12/2017**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 16 moet de verwijzing naar « artikel 10 » vervangen worden door « artikel 11 ».
- In artikel 33 moet de verwijzing naar « artikelen 29, 30 en 31 » vervangen worden door « artikelen 30, 31 en 32 ».
- In artikel 34 moet de verwijzing naar « artikelen 29, 30 en 31 » vervangen worden door « artikelen 30, 31 en 32 ».

Beslissing van

26 -03- 2018

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET VERVAARDIGEN VAN EN DE HANDEL IN ZAKKEN IN JUTE OF IN
VERVANGINGSMATERIALEN

ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 DECEMBER 2017

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna "werknemers" genaamd, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen ressorteren.

De bepalingen zoals voorzien in artikel 2 tot en met artikel 41 worden verlengd tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK II. – Koopkracht

Artikel 2

Vanaf 1 september 2017 worden de baremieke en effectieve lonen met 1,1% verhoogd.

HOOFDSTUK III. – Functieclassificatie en Lonen

A. Functieclassificatie

Artikel 3

De functies van de werknemers worden als volgt ingedeeld:

Categorie A:

- naaien, snijden, dubbelen van zakken, thermosnijden;
- stempelen, openleggen, insteken en uithalen van zakken, kortom al het stempelwerk.

Categorie B:

- opbinden, persen, intern transport.

Categorie C:

- onderhoud, chauffeur, laden en lossen.

Categorie D:

- meestergast, geschoold mecanicien.

De bestaande functieclassificatie wordt herbekeken in de loop van 2017 – 2018.

B. Lonen

1. Minimumuurlonen

Artikel 4

In geval van ploegenwerk zullen de minimumuurlonen evenals de effectief uitbetaalde lonen met 7 pct. verhoogd worden.

Artikel 5

De jongere werklieden met een contract van jobstudent ontvangen volgende percentages van het loon van de werklieden van 21 jaar en ouder van de categorie waartoe zij behoren: 16 jaar: 75 pct.; 17 jaar: 80 pct.; 18 jaar: 85 pct.; 19 jaar: 90 pct. en 20 jaar: 95 pct.

De leeftijdsgebonden lonen (percentages van het loon van werklieden van 21 jaar en ouder) van de jongere werklieden met een contract van jobstudent worden gerechtvaardigd door het feit dat het gaat om zeer jonge werknemers die per definitie slechts gedurende een bepaalde periode van het jaar de arbeid uitvoeren van de werklieden van 21 jaar en ouder en deze jonge werknemers veel minder ervaring hebben dan de voormelde werklieden van 21 jaar en ouder.

In de sector zal geen toepassing worden gemaakt van de regeringsmaatregel tot loondegressiviteit van jongeren, met uitzondering van jobstudenten.

2. Stukwerk

Artikel 6

Stukwerk kan alleen worden ingevoerd bij overeenkomst tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De toeslag voor stukwerk wordt vastgesteld op 10 pct. ter bepaling van het minimumuurloon dat over 3 betalingsperioden wordt gewaarborgd.

Artikel 7

In geval van onderbreking van het werk buiten de wil van de betrokkene, machinebreuk of overmacht, wordt een gemiddeld uurloon gewaarborgd zoals berekend in toepassing van de wetgeving betreffende de feestdagen.

3. Bijzondere bepalingen

Artikel 8

In geval twee functies door eenzelfde persoon worden uitgeoefend, is de hoogst betaalde functie determinerend.

Artikel 9

Een vervanger in een hogere categorie krijgt voor de duur van de vervanging het hogere loon overeenstemmend met die categorie.

HOOFDSTUK IV. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 10

De effectieve en baremieke lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2004, gesloten in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2005 (Belgisch Staatsblad van 3 maart 2005).

HOOFDSTUK V. - Premies

A. Vakbondspremie

Artikel 11

De werknemers die zijn aangesloten bij één van de in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vertegenwoordigde vakorganisaties, die op 30 september van het betrokken jaar in dienst zijn of die tussen 1 oktober en 30 september op rust zijn gegaan, hebben vanaf 2011 recht op een vakbondspremie van 135,00 EUR ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

Deze premie wordt opgetrokken van 135,00 EUR naar 145,00 EUR van zodra de reglementering het toelaat.

Artikel 12

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bij ontslag door de werkgever een eerste jaar syndicale premie van 135,00 EUR toegekend en betaald door de werkgever; een tweede jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds.

Deze premie wordt tijdens het eerste jaar opgetrokken van 135,00 EUR naar 145,00 EUR van zodra de reglementering het toelaat.

Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer inactief blijft tot de refertedatum van 30 september en geldt niet bij ontslag wegens dringende redenen.

Artikel 13

De werknemers die tijdens de referteperiode in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage treden, hebben recht op de syndicale premie in het jaar volgend op het refertejaar na hun intreding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 14

Daartoe levert de werkgever aan iedere werknemer van zijn onderneming uiterlijk tegen 1 november van het betrokken jaar een kaart "vakbondspremie" af.

De kaart wordt per post toegestuurd aan de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd, geschorst of die op rust zijn gegaan.

Artikel 15

Op voorlegging van de door de werkgever afgeleverde kaart "vakbondspremie", betalen de vakorganisaties de vakbondspremie tussen 20 en 31 december van het betrokken jaar aan de rechthebbenden uit.

Artikel 16

De vakorganisaties zenden de uitbetaalde kaarten met een afrekening aan het in artikel 14 genoemd fonds dat het bedrag van de voorgesloten premies aan de vakorganisaties terugbetaalt binnen de dertig dagen na ontvangst van de afrekening.

Artikel 17

In toepassing van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2002, gesloten in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 augustus 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2002, wordt voormeld fonds belast met de uitbetaling van de vakbondspremies.

Artikel 18

Een bijdrage in de administratiekosten wordt, per dossier, vastgesteld op 1,24 EUR.

B. Eindejaarspremie en aanvullende vakantievergoeding

Artikel 19

De werkgevers betalen een eindejaarspremie ten bedrage van 5,33 pct. van het brutoloon dat werd verdiend tijdens de periode die begrepen ligt tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar met waarborging van een minimumpremie van 12,39 EUR voor de werknemers van 21 jaar en ouder.

Artikel 20

De werkgevers betalen een aanvullende vakantievergoeding ten bedrage van 3 pct. van het brutoloon dat werd verdiend tijdens de periode die begrepen ligt tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar.

Artikel 21

De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

Artikel 22

In geval van gedeeltelijke arbeidsprestaties, wordt de in artikel 19 en 20 bedoelde premie berekend in verhouding tot de tijd die in de onderneming werd doorgebracht.

Artikel 23

De werknemers verliezen het recht op de eindejaarspremie van het lopende jaar, zo zij vrijwillig de onderneming verlaten.

Artikel 24

Het recht blijft bestaan voor degenen die op rust worden gesteld of het brugpensioen hebben aanvaard en voor de rechtverkrijgenden van de overleden werknemers.

Artikel 25

De bijzondere akkoorden waarbij in voordeliger voorwaarden wordt voorzien, blijven behouden.

C. Toelage bestaanszekerheid

Artikel 26

Na 5 dagen tijdelijke werkloosheid binnen de referentieperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar wordt aan de werknemers een forfaitair bedrag toegekend van 15,00 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 15 dagen, hetzij 225,00 EUR.

Artikel 27

Deze toelage wordt uitgekeerd samen met de syndicale premie.

Artikel 28

De werkgevers storten een bijdrage van 125,00 EUR per ingeschreven werkman aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

De overige 100,00 EUR zijn ten laste van voornoemd fonds.

Deze regeling geldt voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarna een grondige evaluatie wordt voorzien.

D. Cadeaucheques

Artikel 29

Aan de werknemers die op 30 november in dienst zijn wordt in de loop van de maand december van het betrokken jaar een cadeaucheque uitbetaald door de werkgever ter waarde van 30,00 EUR. Deze cadeaucheques worden toegekend onder de voorwaarden bepaald door artikel 19, § 2, 14° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid voor arbeiders. Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI. - Bijdrage in de vervoerskosten

Artikel 30

De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19quinquies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 22 december 1992, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten.

Artikel 31

De werknemers die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 29 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart gel-

dend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen berekend van de werkplaats tot de woonplaats van de werknemer.

Artikel 32

Vanaf 1 januari 2011 hebben de werknemers recht op een verplaatsingsvergoeding van 0,75 EUR per effectief gewerkte dag.

Artikel 33

De terugbetaling van de gedragen kosten, waarvan sprake in de artikelen ^{30 31 32} ~~29~~, ~~30~~ en ~~31~~ geschiedt ten minste om de maand.

Artikel 34

Onverminderd de bepalingen die zijn vastgesteld bij de artikelen ^{30 31 32} ~~29~~, ~~30~~ en ~~31~~ blijven de gunstiger voorwaarden inzake vervoer en terugbetaling van vervoerskosten die op ondernemingsvlak bestaan, behouden.

HOOFDSTUK VII. - Anciënniteitsverlof

Artikel 35

Vanaf 2011 wordt aan de werknemer die minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in de sector één dag bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar. De werkgever betaalt voor deze anciënniteitsdag het normale loon zoals voorzien in de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Bovenop deze eerste anciënniteitsdag werd er een tweede anciënniteitsdag toegekend vanaf 25 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector. Deze anciënniteitsdag wordt vanaf 2014 toegekend na 15 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector. De betaling van deze anciënniteitsdag valt ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

Voor IBO en uitzendkrachten wordt de periode als uitzendkracht en IBO voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur meegeteld voor het anciënniteitsverlof.

HOOFDSTUK VIII. - Klein verlet

Artikel 36

Bij overlijden van de partner of een kind van de werknemer of van een kind van de partner van de werknemer worden de wettelijk voorziene drie dagen klein verlet op vijf dagen gebracht vanaf 1 juni 2005.

Artikel 37

Deze vijf dagen mogen genomen worden tussen de dag van het overlijden en tot en inbegrepen de derde kalenderdag die de dag van de begrafenis volgt.

HOOFDSTUK IX. - Opleiding en vorming - Kwaliteit van de arbeid

Artikel 38

Partijen verbinden er zich toe om de inspanningen die geleverd worden voor vorming en opleiding verder te zetten met bijzondere aandacht voor risicogroepen.

Artikel 39

Werkbaar werk, gespreid over de ganse loopbaan moet een structureel aandachtspunt zijn. Inspanningen moeten tot concrete resultaten leiden op de werkvloer.

Artikel 40

De werkgevers en de werknemers verbinden zich ertoe elke vorm van racisme binnen hun bedrijf tegen te gaan. Elke discriminatie op grond van seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afkomst of overtuiging is verboden bij het aanbieden van banen, de aanwerving, de uitvoering van een arbeidsovereenkomst of het ontslag van een werknemer.

Bij eventuele klachten kan de meest gereede partij de zaak aanhangig maken bij het bureau van het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK X. - Geldigheid

Artikel 41

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018 met uitzondering van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39 en 40 die voor onbepaalde duur worden gesloten en door de partijen opzegbaar zijn mits een vooropzeg van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

Artikel 42

De ondertekende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen bindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DE SACS EN JUTE OU EN
MATÉRIAUX DE REMPLACEMENT

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL NATIONALE GÉNÉRALE DU 12 DÉCEMBRE 2017

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après "travailleurs", des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

Les dispositions prévues aux articles 2 à 41 inclus sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

CHAPITRE II. - Pouvoir d'achat

Article 2

À partir du 1^{er} septembre 2017, les salaires barémiques et effectifs sont majorés d'1,1%.

CHAPITRE III. – Classification des fonctions et Salaires

A. Classification des fonctions

Article 3

Les fonctions des travailleurs sont classées comme suit:

Catégorie A:

- coudre, couper, doubler des sacs, thermocouper;
- estampiller, étendre, déposer et enlever des sacs, bref tout le travail d'estampillage.

Catégorie B:

- lier, presser, manutention.

Catégorie C:

- entretien, chauffeur, charger et décharger.

Catégorie D:

- contremaître, mécanicien qualifié.

La classification de fonctions existante sera revue dans le courant 2017-2018.

B. Salaires

1. Salaires horaires minimum

Article 4

En cas de travail en équipes, les salaires horaires minimum ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 7 p.c.

Article 5

Les jeunes ouvriers avec un contrat d'étudiant reçoivent les pourcentages suivants du salaire des ouvriers de 21 ans et plus de la catégorie à laquelle ils appartiennent : 16 ans: 75 p.c.; 17 ans: 80 p.c.; 18 ans: 85 p.c.; 19 ans: 90 p.c. ; et 20 ans: 95 p.c.

Les barèmes liés à l'âge (pourcentages du salaire des ouvriers de 21 ans et plus) des jeunes ouvriers avec un contrat d'étudiant sont justifiés par le fait, d'une part qu'il s'agit de très jeunes travailleurs qui, par définition, n'effectuent que durant une certaine période de l'année le travail d'ouvriers de 21 ans et plus et, d'autre part, que ces jeunes travailleurs ont beaucoup moins d'expérience que lesdits ouvriers de 21 ans et plus.

Le secteur n'appliquera pas la mesure gouvernementale de dégressivité des salaires des jeunes, à l'exception des emplois d'étudiants.

2. Travail à la pièce

Article 6

Le travail à la pièce ne peut être instauré que moyennant un accord entre employeur et les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Le supplément pour travail à la pièce est fixé à 10 p.c. pour déterminer le salaire horaire minimum qui est garanti pour 3 périodes de paie.

Article 7

En cas d'interruption de travail indépendante de la volonté de l'intéressé, de bris de machine ou de force majeure, un salaire horaire moyen, comme calculé en application de la législation concernant les jours fériés, est garanti.

3. Dispositions particulières

Article 8

Lorsque deux fonctions sont exercées par une même personne, la fonction la mieux rémunérée est déterminante.

Article 9

Un remplaçant dans une catégorie supérieure reçoit, pour la durée du remplacement, le salaire plus élevé correspondant à cette catégorie.

CHAPITRE IV. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Article 10

Les salaires effectifs et barémiques sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 mai 2004, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2005 (Moniteur belge du 3 mars 2005).

CHAPITRE V. - Primes

A. Prime syndicale

Article 11

Les travailleurs affiliés à une des organisations syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, qui sont en service au 30 septembre de l'année concernée ou qui ont été admis à la retraite entre le 1^{er} octobre de l'année écoulée et le 30 septembre de l'année concernée, ont droit à partir de l'année 2011 à une prime syndicale de 135,00 EUR à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

Pour autant que la réglementation le permette, le montant de cette prime passera de 135,00 EUR à 145,00 EUR.

Article 12

Pour la durée de la présente convention collective de travail, en cas de licenciement par l'employeur, la première année de prime syndicale de 135,00 EUR est octroyée et payée par l'employeur ; la deuxième année après le licenciement, cette prime est payée par ledit fonds.

Pour autant que la réglementation le permette, le montant de cette prime passera de 135,00 EUR à 145,00 EUR lors de la première année.

Ce régime s'applique pour autant que le travailleur concerné reste inactif jusqu'à la date de référence du 30 septembre de chaque année visée et ne s'applique pas en cas de licenciement pour motifs graves.

Article 13

Les travailleurs qui entrent en régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de l'année de référence ont droit à la prime syndicale l'année suivant l'année de référence qui suit leur départ en régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 14

À cet effet, l'employeur délivre à chaque travailleur de son entreprise, pour le 1^{er} novembre de l'année concernée au plus tard, une carte "prime syndicale".

La carte est envoyée par la poste aux travailleurs dont le contrat de travail est terminé, a été suspendu ou qui ont été admis à la retraite.

Article 15

Les organisations syndicales paient la prime syndicale aux ayants droit entre le 20 et le 31 décembre de l'année concernée sur présentation de la carte "prime syndicale" délivrée par l'employeur.

Article 16

Les organisations syndicales envoient les cartes payées avec un relevé des comptes au fonds cité à l'article 14, qui rembourse aux organisations syndicales le montant des primes avancées, dans les trente jours après réception du décompte.

Article 17

En application de l'article 8 de la convention collective de travail du 12 avril 2002, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 août 2002, publié au Moniteur belge du 9 octobre 2002, le fonds précité est chargé du paiement des primes syndicales.

Article 18

Une cotisation dans les frais d'administration est fixée, par dossier, à 1,24 EUR.

B. Prime de fin d'année et pécule de vacances supplémentaire

Article 19

Les employeurs paient une prime de fin d'année d'un montant égal à 5,33 p.c. du salaire brut gagné durant la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, avec garantie d'une prime minimum de 12,39 EUR pour les travailleurs de 21 ans et plus.

Article 20

Les employeurs paient un pécule de vacances supplémentaire d'un montant égal à 3 p.c. du salaire brut gagné durant la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Article 21

La prime de fin d'année et le pécule de vacances supplémentaire sont payés lors de la dernière paie du mois de décembre.

Article 22

En cas de prestations de travail partielles, la prime visée aux articles 19 et 20 est calculée proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Article 23

Les travailleurs perdent le droit à la prime de fin d'année de l'année en cours s'ils quittent volontairement l'entreprise.

Article 24

Ce droit reste acquis à ceux qui sont mis à la retraite ou qui ont accepté la prépension et aux ayants droit des travailleurs décédés.

Article 25

Les accords particuliers prévoyant des conditions plus avantageuses restent d'application.

C. Allocation de sécurité d'existence

Article 26

Après 5 journées de chômage temporaire au cours de la période de référence s'étendant du 1^{er} octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, il est octroyé aux travailleurs un montant forfaitaire de 15,00 EUR par journée de chômage temporaire, avec un maximum de 15 jours, soit 225,00 EUR.

Article 27

Cette allocation est liquidée en même temps que la prime syndicale.

Article 28

Les employeurs versent une cotisation de 125,00 EUR par ouvrier inscrit au "Fonds de sécurité d'existence pour la fabrication et le commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement".

Les autres 100,00 EUR sont à charge dudit fonds.

Ce régime s'applique pour la durée de la présente convention collective de travail, après quoi une évaluation approfondie est prévue.

D. Chèques-cadeau

Article 29

L'employeur paie aux travailleurs qui sont en service au 30 novembre, un chèque-cadeau d'une valeur de 30,00 EUR au cours du mois de décembre de l'année en question. Ces chèques-cadeau sont octroyés selon les conditions stipulées par l'article 19 § 2, 14° de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale pour les ouvriers. Cet article est valable pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. - Intervention dans les frais de transport

Article 30

Les travailleurs qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°19quinquies, conclue le 22 décembre 1992 au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 31

Les travailleurs domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 29, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement so-

cial pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, calculé à partir du lieu de travail jusqu'au domicile du travailleur.

Article 32

À partir du 1^{er} janvier 2011, les travailleurs ont droit à une indemnité de déplacement de 0,75 EUR par jour effectivement travaillé.

Article 33

Le remboursement des frais supportés dont question aux articles ^{30 31 32} ~~29, 30~~ et ~~31~~ s'effectue au moins chaque mois.

Article 34

Sans préjudice des dispositions fixées aux articles ^{30 31 32} ~~29, 30~~ et ~~31~~, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport existant au niveau de l'entreprise, sont maintenues.

CHAPITRE VII. - Congé d'ancienneté

Article 35

Il est accordé, à partir de 2011, au travailleur ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur, un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile. Pour ce jour d'ancienneté, l'employeur paie le salaire normal tel que prévu dans la législation relative au paiement des jours fériés.

En plus de ce premier jour d'ancienneté, un deuxième jour d'ancienneté a été octroyé à partir de 25 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur. Ce jour d'ancienneté est accordé à partir de 2014 après 15 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur. Le paiement de ce jour d'ancienneté est à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

En ce qui concerne les personnes en FPI et les travailleurs intérimaires, les périodes en tant que travailleur intérimaire et de FPI précédant un contrat à durée indéterminée sont prises en compte pour le congé d'ancienneté.

CHAPITRE VIII. - Petit chômage

Article 36

En cas de décès du partenaire ou d'un enfant du travailleur, ou d'un enfant du partenaire du travailleur, les trois jours légaux de petit chômage sont portés à cinq jours à partir du 1^{er} juin 2005.

Article 37

Ces cinq jours peuvent être pris entre le jour du décès et jusques et y compris le troisième jour calendrier qui suit celui des funérailles.

CHAPITRE IX. - Formation et apprentissage - Qualité du travail

Article 38

Les parties s'engagent à poursuivre les efforts déployés en faveur de la formation et l'apprentissage, avec une attention particulière pour les groupes à risques.

Article 39

Le travail faisable, étalé sur toute la carrière, doit constituer un point d'attention structurel. Les efforts doivent apporter des résultats concrets sur le terrain.

Article 40

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à combattre toute forme de racisme dans leur entreprise. Toute discrimination sur base de l'orientation sexuelle, race, couleur, origine ou convictions est interdite lors de l'offre d'emploi, l'embauche, l'exécution du contrat ou le licenciement du travailleur.

En cas de plainte éventuelle, la partie la plus diligente portera l'affaire devant le bureau de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE X. - Validité

Article 41

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018, à l'exclusion des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39 et 40 qui sont conclus pour une durée indéterminée et résiliables par les parties moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-commission paritaire.

Article 42

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.