



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour la récupération
de chiffons**

**CCT n° 140620/CO/142.02
du 27/06/2017**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 5, § 1er doit être modifié comme suit :
« Vanaf 1 januari 2017 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 EUR per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli **januari** 2017 4,5 EUR per werkloosheidsdag. »
- A l'article 6, il faut ajouter « **2011** » après « 29 augustus ».
- L'article 12, § 5 doit être corrigé comme suit : « In toepassing van artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 **van de Nationale Arbeidsraad** van 21 maart 2017 heeft ~~deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op,~~ **wordt voor de periode 2017-2018 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor de bedrijfstoelage toe te kennen aan sommige mindervalide werklieden en werklieden met ernstige lichamelijke problemen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben** ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de terugwinning van
lompen**

**CAO nr. 140620/CO/142.02
van 27/06/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 5, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « Vanaf 1 januari 2017 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 EUR per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli **januari** 2017 4,5 EUR per werkloosheidsdag. »
- In artikel 6, moet « **2011** » toegevoegd worden na « 29 augustus ».
- Artikel 12, § 5 moet als volgt verbeterd worden : « In toepassing van artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 **van de Nationale Arbeidsraad** van 21 maart 2017 heeft ~~deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op,~~ **wordt voor de periode 2017-2018 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor de bedrijfstoelage toe te kennen aan sommige mindervalide werklieden en werklieden met ernstige lichamelijke problemen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben** ».

Beslissing van

22-09-2017

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN****SOUS-COMMISSION POUR LA
RECUPERATION DE CHIFFONS****Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni
2017****Convention collective de travail du 27 juin
2017****NATIONAAL AKKOORD 2017-2018****ACCORD NATIONAL 2017-2018****HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied****Artikel 1. – Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompfen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Kader**Art. 2. – Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing van cao 119 van 21 maart 2017 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze

CHAPITRE I. – Champ d'application**Article 1. – Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Cadre**Art. 2. – Objet**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en application de la CCT 119 du 21 mars 2017 conclue au Conseil National du Travail et fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi

collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

HOOFDSTUK III.– Inkomenszekerheid

Art. 4. – Loonsverhoging

§1. Vanaf 1 september 2017 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%.

§2. Vanaf 1 september 2017 worden tevens ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 1,1%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 4 juli 2003 zal in die zin worden aangepast vanaf 1 september 2017, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. – Sociaal Fonds

§ 1. Vanaf 1 januari 2017 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 ~~juli~~ 2017 4,5 € per werkloosheidsdag. *januari*

§ 2. Vanaf 1 januari 2018 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2018 5 € per werkloosheidsdag.

§3. Het bedrag van de syndicale premie wordt verhoogd tot 140 € en dit vanaf de premie die betrekking heeft op het sociaal jaar 2017 en betaald wordt door de werknemersorganisaties in 2018. Vanaf de premie die betrekking heeft op het sociaal jaar 2018 en die door de werknemersorganisaties betaald wordt in 2019 zal de syndicale premie verhoogd worden tot 145 €.

§4. De in §3 voorziene verhogingen kunnen alleen worden doorgevoerd als het bedrag ten belope van het welke de syndicale premie niet wordt beschouwd als loon, wordt verhoogd tot 145 € bij Ministerieel Besluit.

que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Augmentation des salaires

§1. À partir du 1^{er} septembre 2017, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%.

§2. À partir du 1^{er} septembre 2017, tous les salaires horaires bruts effectifs sont également augmentés de 1,1%.

Remarque

La convention collective du travail relative aux salaires horaires du 4 juillet 2003 sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} septembre 2017, et ce pour une durée indéterminée

Art. 5. – Fonds social

§1. À partir du 1^{er} janvier 2017, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire, à charge du Fonds, sont augmentées de 0,5 € par jour. Les indemnités complémentaires s'élèvent ainsi à partir du 1^{er} janvier 2017 à 4,5 € par journée de travail chômée.

§2. À partir du 1^{er} janvier 2018, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire, à charge du Fonds, sont augmentées de 0,5 € par jour. Les indemnités complémentaires s'élèvent ainsi à partir du 1^{er} janvier 2018 à 5 € par journée de travail chômée.

§3. Le montant de la prime syndicale est porté à 140 € et ce à partir de la prime se rapportant à l'année d'exercice 2017 et payée par les organisations de travailleurs en 2018. À partir de la prime syndicale se rapportant à l'année d'exercice 2018 et payée par les organisations de travailleurs en 2019, le montant de la prime syndicale est porté à 145 €.

§4. Les augmentations prévues au §3 ne pourront être réalisées que si le montant jusqu'à concurrence duquel la prime syndicale n'est pas considérée comme de la rémunération est augmenté à 145 € par arrêté ministériel.

§5. De werkgevers verbinden zich ertoe voldoende financiering te voorzien voor de werking van het sociaal Fonds.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 17 december 2015 en de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de syndicale premie van 29 augustus 2011, zullen vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Vervoerskosten

Vanaf 1 september 2017 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 1,10 € tot 1,20 € per effectieve gewerkte dag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 29 augustus zal vanaf 1 september 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 7. – Bijdrage voor vorming en opleiding

§1. Vanaf 1 juli 2017 tot 30 juni 2018 wordt de uitzonderlijke bijdrage voor permanente vorming aan het sociaal Fonds verminderd van 0,60% tot 0,30% van de niet-geplafondeerde brutolonen aan 108%.

§2. Vanaf 1 juli 2017 tot 30 juni 2018 wordt de uitzonderlijke bijdrage voor risicogroepen aan het sociaal Fonds verminderd van 0,40% tot 0,10% van de niet-geplafondeerde brutolonen aan 108%.

§ 3. De sociale partners zullen de uitzonderlijke bijdragen voor risicogroepen en permanente vorming, zoals bedoeld in paragraaf 1 en 2 van onderhavig artikel, die zal worden geïnd vanaf 1 juli 2018, zo bepalen dat er voor elk van deze luiken binnen het sociaal fonds voldoende financiële middelen zijn.

Opmerking

PSC 142.02 – Terugwinning van lompen
Nationaal Akkoord 2017-2018
27 juni 2017

§5. Les employeurs s'engagent à garantir un financement suffisant pour le fonctionnement du Fonds social.

Remarque

La convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 17 décembre 2015 et la convention collective de travail du 29 août 2011 relative à la prime syndicale, seront adaptées en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Frais de transport

À partir du 1^{er} septembre 2017, l'indemnité vélo sera augmentée de 1,10 € à 1,20 € par journée de travail effectif.

Remarque

La convention collective de travail relative aux frais de transport du 29 août 2011 sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} septembre 2017, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV – Formation

Art. 7. - Cotisation pour la formation

§1. A partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2018, la cotisation exceptionnelle au Fonds social pour la formation permanente est diminuée de 0,60% à 0,30% des salaires bruts à 108% non plafonnés.

§2. A partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2018, la cotisation exceptionnelle au Fonds social pour les groupes à risque est diminuée de 0,40% à 0,10% des salaires bruts à 108% non plafonnés.

§ 3. Les partenaires sociaux fixeront les cotisations exceptionnelles pour les groupes à risque et la formation permanente, visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article et à percevoir à partir du 1^{er} juillet 2018, de façon à ce qu'un financement suffisant de chaque volet du fonds social soit garanti.

Remarque

SCP 142.02 – Récupération de chiffons
Accord National 2017-2018
27 juin 2017

Er zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake enerzijds bijdrage voor permanente vorming en anderzijds inzake bijdrage voor risicogroepen worden opgemaakt, met ingang van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.

Art. 8. – Algemene bepalingen

De sociale partners engageren zich om in de looptijd van de cao een visie te ontwikkelen rond vorming, opleiding en werkbaar werk. Dit zou kunnen inhouden dat het opleidingsaanbod wordt verruimd door contacten te leggen met opleidingsinstellingen. De sociale partners willen ook maatregelen voorstellen en uitwerken rond werkbaar werk.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid

Art. 9. – Tewerkstellingsverbintenissen

Een werkgever die van plan is om over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen moet de voorziene meldings- en overlegprocedures respecteren zoals voorzien bij wet en bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 09.03.1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12.09.1972.

Uitsluitend in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie aanwezig is moet de werkgever die wenst over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen voorafgaandelijk volgende gegevens verstrekken aan regionale vakbonden :

- De reden ;
- Het aantal betrokken arbeiders ;
- De lijst van de afdelingen en arbeidsposten die zullen getroffen worden ;
- De datum van de voorziene afdanking(en).

Deze gegevens dienen minstens één maand voor de datum van de voorziene afdanking(en)

Il sera rédigé une convention collective de travail relative à la cotisation pour la formation permanente d'une part et relative à la cotisation pour les groupes à risque, d'autre part, entrant en vigueur au 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2018.

Art. 8. – Dispositions générales

Les partenaires sociaux s'engagent, pendant la durée du présent accord, à développer une vision en matière de formation et de travail faisable. Ceci pourrait signifier un élargissement de l'offre de formation grâce à des contacts établis avec des institutions de formation. Les partenaires sociaux souhaitent également proposer et concrétiser des mesures relatives au travail faisable.

CHAPITRE V. – Sécurité d'emploi

Art. 9. – Engagements en matière de l'emploi

L'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques devra respecter les procédures d'information et de concertation prévues par la loi ou par la convention collective de travail n° 9 du 09.03.1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail conclus au sein du Conseil national du Travail au sujet des conseils d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 12.09.72.

Uniquement dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale, l'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques, devra transmettre préalablement les données suivantes aux syndicats régionaux :

- Le motif ;
- Le nombre d'ouvriers concernés ;
- La liste des sections et des postes de travail qui seront atteints ;
- La date prévue du (des) licenciement(s).

Ces données doivent être transmises au moins un mois avant la date prévue du (des)

verstrekt te worden.

Vooraleer een definitieve beslissing te nemen moet de werkgever overleg plegen met de regionale vakbonden. Hierbij zullen alle maatregelen onderzocht worden om afdankingen te voorkomen.

Ingeval van betwisting aangaande de naleving van de in dit artikel vermelde bepalingen wordt, op vraag van de vakbond, de voorzitter van het Paritair Subcomité met een onderzoek belast. Indien hij vaststelt dat de werkgever tot de afdanking is overgegaan in strijd met deze bepalingen dan heeft de ontslagen werknemer recht op een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 1250 €.

Dezelfde forfaitaire vergoeding moet bovendien gestort worden aan het "Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven".

Art. 10. – Uitzendarbeid

De sociale partners verbinden zich ertoe om in het Sociaal Fonds uitvoering te geven aan artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 inzake uitzendarbeid.

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 11. – Tijdskrediet en landingsbanen

§1. Vanaf 1 september 2017 wordt het recht op voltijds tijdskrediet voor zorgmotief op 51 maand gebracht. Het recht op voltijds tijdskrediet met motief opleiding wordt op 36 maand gebracht.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 blijft de leeftijd voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2017 en 2018 behouden op 55 jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2015 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 132.271/CO/142.02 en algemeen verbindend

licenciement(s)

Avant de prendre une décision définitive, l'employeur se concertera avec les syndicats régionaux. Toutes les mesures possibles seront examinées pour éviter des licenciements.

En cas de contestation de l'exécution des dispositions prévues dans cet article, le syndicat fera appel au président de la Sous-commission paritaire qui examinera le dossier. S'il constate que l'employeur a procédé à un licenciement contraire aux dispositions du présent article, l'ouvrier aura droit à une indemnité unique forfaitaire de 1.250 €.

La même indemnité forfaitaire devra en outre être versée au "Fonds social pour les entreprises de chiffons".

Art. 10. – Travail intérimaire

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre, au sein du Fonds social, l'article 3 de la convention collective du travail du 29 août 2011 relative au travail intérimaire.

CHAPITRE VI. – Planification de la carrière

Art. 11. – Crédit-temps et emplois de fin de carrière

§1. A partir du 1^{er} septembre 2017, la durée du droit au crédit-temps avec motif de soin est portée à 51 mois, et ce uniquement à temps plein. La durée du droit au crédit-temps avec motif de formation est fixé à 36 mois, et ce uniquement à temps plein.

§2. En exécution de la convention collective de travail n° 127, l'âge des emplois de fin de carrière en cas de carrière longue ou de métier lourd, est maintenu à 55 ans pour 2017 et 2018.

Remarque

La convention collective du travail du 17 décembre 2015 relative au crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 132.271/CO/142.02 et rendue obligatoire par

verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 2017 zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2017, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 12. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

§1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt voor de periode 2017-18 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 40 jaar loopbaan.

§2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 en 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt voor de periode 2017-18 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

§3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 en 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt voor de periode 2017-18 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§4. In toepassing van artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt voor de periode 2017-18 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 35 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§ 5. In toepassing van artikel 3 § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van

arrêté royal du 23 mars 2017, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 12. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

§1. En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 124 et 125 du 21 mars 2017 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2017-2018 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 après 40 ans de carrière.

§2. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 120 et 121 du 21 mars 2017 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2017-2018 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 après une carrière de 33 ans, dont 20 ans dans un régime de travail de nuit, comme prévu dans la convention collective de travail n° 46.

§3. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 120 et 121 du 21 mars 2017 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2017-2018 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 après une carrière de 33 ans, moyennant un métier lourd.

§4. En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2017-2018 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 après une carrière de 35 ans, moyennant un métier lourd.

§5. En application de l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de

het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van 21 maart 2017, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan sommige mindervalide werklieden en werklieden met ernstige lichamelijke problemen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben

§6. De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in §1 tot §4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden opgemaakt, met ingang van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

HOOFDSTUK VII – Anciënniteitsdag

Art. 13.

§1. Vanaf 1 januari 2018 wordt aan de arbeiders met ten minste 25 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, één derde bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

§2. De werkgever kan de kost verhalen op het Sociaal Fonds.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 17 december 2015 zal vanaf 1 januari 2018 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII – Sociale vrede en duurtijd akkoord

Art. 14. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst

chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 123 du Conseil National du Travail du 21 mars 2017, un régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour la période 2017-2018 pour les ouvriers âgés de 58 ans et plus moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après une carrière de 35 ans.

§6. Le paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, comme repris aux paragraphes 1 à 4 de cet article, est intégralement à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise sera rédigée en ce sens, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE VII – Jour d'ancienneté

Art. 13.

§1. A partir du 1^{er} janvier 2018, les ouvriers ayant une ancienneté de 25 ans au moins dans la même entreprise se voient accorder un troisième jour d'absence rémunéré au cours de chaque année calendrier.

§2. L'employeur peut en récupérer le coût auprès du Fonds social.

Remarque

La convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 17 décembre 2015 sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2018, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 14. – Paix sociale

La présente convention collective de travail

verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 15. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompén en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompén en aan de ondertekenende organisaties.

assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 15. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et aux organisations signataires.

Les articles applicables au Fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et aux organisations signataires.

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
TERUGWINNING VAN LOMPEN**

**BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD
2017-2018**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Sub - Comité voor de terugwinning van lomp en die, inzake domicilie en tewerkstelling, voldoen aan de voorwaarden van het Vlaamse gewest, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies die van kracht in zijn het Vlaams gewest:

- zorgkrediet ;
- opleidingskrediet ;
- onderneming in moeilijkheden of herstructurerings

**SOUS - COMMISSION PARITAIRE
POUR LA RECUPERATION DES CHIFFONS**

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2017-2018

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration