

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014 betreffende de verlenging van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder werknemers verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II - Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, §2, vierde en vijfde lid van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de werknemers.

Art. 4. In uitvoering van de bepalingen van artikel 8 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2002, gesloten in het bovengenoemd paritair subcomité tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sector en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen

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

Convention collective de travail du 17 décembre 2014 relative à la prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 60 ans.

CHAPITRE Ier - Champ d'application de la convention

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement et aux travailleurs qu'elles occupent.

Par travailleurs on entend ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - Portée de la convention

Art. 2. La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Art. 3. Conformément aux dispositions de l'article 3, §2, alinéas 4 et 5 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la pré-pension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les travailleurs.

Art. 4. En exécution des dispositions de l'article 8 des statuts, fixés par convention collective de travail du 12 avril 2002, conclue au sein de la sous-commission paritaire susmentionnée, instituant un fonds de sécurité d'existence pour le secteur et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 28

verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 augustus 2002 (Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2002), wordt aan de werknemers bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het fonds.

HOOFDSTUK III - *Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding*

Art. 5. De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan alle werknemers die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en op de eerste dag die recht geeft op deze vergoeding de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2017 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 6.

Het in onderhavige cao bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag wordt voorzien voor de werknemers die:

- 1°) de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt of zullen

août 2002 (Moniteur belge du 9 octobre 2002), il est octroyé aux travailleurs visés aux articles 2 et 3 une indemnité complémentaire à charge du fonds, dont le montant et le mode d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et par leurs arrêtés d'exécution sont à charge du fonds.

CHAPITRE III - *Ayants droit à l'indemnité complémentaire*

Art. 5. L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages équivalents à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, à tous les travailleurs mis involontairement au chômage, qui, pendant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus, obtiennent le droit à l'allocation de chômage légale et, le premier jour donnant droit à cette allocation, ont atteint l'âge fixé à l'article 3 ci-avant.

Sans préjudice de la condition d'avoir atteint l'âge minimum dont il est question à l'article 3 pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2017, si tel est imputable à la prolongation du délai de préavis par suite de l'application des articles 38, §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 6.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente cct est prévu pour les travailleurs :

- 1°) ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin

bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2017;

- 2°) voldoen aan de terzake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor de mannen. Voor de vrouwen is volgende afwijking van toepassing: 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017;

- 3°) ontslagen worden, behoudens dringende redenen zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Naast de loopbaanvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007 dienen de werknemers, om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden :

- ofwel 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen;

- ofwel 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2, §3 van voormeld koninklijk besluit.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde werknemers hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij 65 jaar worden en binnen de voorwaarden zoals voorzien door deze pensioenreglementering vastgesteld.

de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;

- 2°) satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017 ;

- 3°) qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Outre les conditions de carrière par l'arrêté royal susmentionné du 3 mai 2007, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 ans de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement;

- soit 5 ans de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement pendant les 10 dernières années, dont 1 an les 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des jours de travail, il y a également lieu de se référer à l'article 2, §3 de l'arrêté royal précité.

Art. 7. Les travailleurs visés à l'article 5 ont droit, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteindront 65 ans et dans les conditions comme fixées par ladite réglementation des pensions.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Met toepassing van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr 17, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze werknemers het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De werknemers beoogd in dit artikel behouden het recht op de aanvullende vergoeding zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel) het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen de werknemers geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels te genieten, behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel).

Le régime s'applique également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du système et qui souhaitent bénéficier à nouveau du régime par la suite, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau l'allocation de chômage légale.

En application des articles 4bis, 4ter et quater de la convention collective de travail n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'indemnité complémentaire est accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur (au sens du premier paragraphe du présent article) la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés (au sens du premier paragraphe du présent article).

HOOFDSTUK IV - Bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 8. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Art. 8 bis. Vanaf 1 januari 2009 wordt de aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers, verhoogd tot 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen, hoger komt te liggen dan de drempel die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen en die op 1 januari 2013 vastgesteld is op 1.359,10 EUR per maand.

Art. 9. Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 EUR en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus op 1 mei 2011, 3.780,69 EUR. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt tot de hogere euro afgerond.

Art. 10. §1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door

CHAPITRE IV - Montant de l'indemnité complémentaire

Art. 8. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Art. 8 bis. A partir du 1er janvier 2009 l'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément entreprise pour travailleurs, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions et qui est fixé au 1^{er} janvier 2013 à 1.359,10 EUR par mois.

Art. 9. La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 940,14 EUR est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et est donc de 3.780,69 EUR au 1^{er} mai 2011. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite sera révisée par le Conseil national du travail au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Art. 10. §1er. La rémunération brute comprend les primes contractuelles directement liées aux presta-

de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

§2. Voor de per maand betaalde werknemer wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§3. Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§4. Het brutoloon van een werknemer die niet gedurende de ganse referentemaand heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij niet gedurende al die tijd heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

§5. Het door de werknemer verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald,

tions fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à des retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

§3. Pour le travailleur qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond à la rémunération mensuelle.

§4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.

§5. A la rémunération brute obtenue par le travailleur, qu'il soit payé par mois au autrement, il est

wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

§6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK V - *Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding*

Art. 11. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijsen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

HOOFDSTUK VI - *Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding*

Art. 12. De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren door de desbetreffende werkgever en zal op 30 januari van elk

ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues indistinctement par ce travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

§6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé d'un commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

CHAPITRE V - *Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire*

Art. 11. Le montant des indemnités complémentaires liquidées est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au premier janvier en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires en tenant compte de la décision prise à cet égard au sein du Conseil national du travail.

Pour les travailleurs qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution conventionnelle des salaires est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VI - *Moment de paiement de l'indemnité complémentaire*

Art. 12. Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire chaque mois civil par l'employeur concerné et sera remboursé au 30 janvier de chaque an-

jaar terugbetaald worden door het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

HOOFDSTUK VII - *Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen*

Art. 13. De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werknemer, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarden ontslagen wordt zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK VIII. - *Overlegprocedure*

Art. 14. Vooraleer een of meerdere werknemers bedoeld bij artikel 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingcriteria, werknemers die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereen-

née par le Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

CHAPITRE VII - *Concours de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages*

Art. 13. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, le travailleur licencié dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

CHAPITRE VIII. - *Procédure de concertation*

Art. 14. Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment son article 12, cette concertation a pour but de décider, d'un commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licencié(e) par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, no-

komst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK IX - *Betaling aanvullende vergoeding*

Art. 15. De uitgaven waarvan sprake in hierboven vermeld hoofdstuk IV worden gefinancierd door het fonds voor bestaanszekerheid, bij middel van een werkgeversbijdrage van 0,40 pct. berekend op grond van het volledig loon van hun werknemers.

De modaliteiten hiervan worden in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst geregeld.

HOOFDSTUK X - *Eindbepalingen*

Art. 16. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door de raad van bestuur van het bedoelde fonds vastgesteld.

Art. 17. De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van bestuur van het bedoelde fonds voor bestaanszekerheid beslecht in de geest van en referend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017, behalve voor artikel 15 dat van toepassing is vanaf 1 januari 2008 en dat voor onbepaalde duur gesloten is.

Artikel 15 kan worden opgezegd door de meest gereede partij mits in acht name van een opzeggingspe-

tamment l'article 7, le travailleur peut se faire assister, lors de cet entretien, par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté.

Les travailleurs licenciés ont la faculté, soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

CHAPITRE IX - *Paiement de l'indemnité complémentaire*

Art. 15. Les dépenses dont il est question au chapitre IV ci-avant sont financées par le fonds de sécurité d'existence, au moyen d'une cotisation patronale de 0,40 p.c. calculée sur la base du salaire global de leurs travailleurs.

Les modalités afférentes sont réglées dans une convention collective de travail séparée.

CHAPITRE X - *Dispositions finales*

Art. 16. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du fonds visé.

Art. 17. Les difficultés d'interprétation générale résultant de la présente convention collective de travail sont résolues par le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence visé dans l'esprit de et en se référant à la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 18. La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus, sauf en ce qui concerne l'article 15 qui s'applique du 1er janvier 2008 et qui est conclu pour une durée indéterminée.

L'article 15 peut être dénoncé par la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois adressé

riode van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

110

par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.