

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 DECEMBER 2017 BETREFFENDE DE
TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING IN HET KADER VAN DE
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE
WERKLIEDEN EN WERKLIEDEN MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN, INDIEN ZIJ
WORDEN ONTSLAGEN**

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;

Gelet op het artikel 3, §6 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017;

Gelet op het protocolakkoord van 12 december 2017;

WORDT TUSSEN

Algemeen Christelijk Vakverbond ACV
Algemene Centrale ABVV
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

De werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen ressorteren

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Artikel 2

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op de werkgevers die hen tewerkstelling.
- § 2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. "mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid":
 - a) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap en meer bepaald het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, de Brusselse dienst "Personne Handicapée Autonomie Recherche" (Phare) en "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";
 - b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
 - c) de werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten;
 2. "werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;
 3. "werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:
 - ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,
 - of fabrieken van materialen in vezelcement.

HOOFDSTUK II. - Rechthebbenden

Artikel 3

- § 1. De tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen werknemers, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, ontvangen een aanvullende vergoeding, ten laste het Fonds voor bestaanszekerheid van het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen behalve in geval van ontslag om dringende reden.
- § 2. De ontslagen werknemers, bedoeld in §1 hiervoor, moeten bovendien het bewijs kunnen leveren:
- voor de mindervalide werknemers dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2 §2, 1° van deze overeenkomst;
 - voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 19 §2 van deze overeenkomst;

- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor beroepsziekten overeenkomstig artikel 20 §2 van deze overeenkomst.
- § 3. Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat de werknemer uit dienst treedt na het verstrijken van de opzeggingstermijn of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzeggingstermijn voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de werknemer de onderneming verlaat.
- § 4. De werknemer die de in §1 en §2 vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op de op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, §1 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen voor 1 juli 2018 bij het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, §2 en §3 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2018 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen overeenkomstig artikel 19 van deze overeenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De werknemer behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding, indien hij voldoet aan de in artikel 3 §1 hiervoor bedoelde voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van onderhavige overeenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst erkend wordt.

Artikel 5

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werknemers, om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale 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 verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

HOOFDSTUK III. - Toekenning van de aanvullende vergoeding

Artikel 6

De 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.

Artikel 7

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 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 IV. - Betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 8

De in de artikelen 2 tot en met 5 bedoelde werknemers hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

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.

Artikel 9

In afwijking van artikel 8 hebben de in de artikelen 2 tot en met 5 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Artikel 10

§ 1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

- § 2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 3. In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- § 4. In de in §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het Fonds van bestaanszekerheid het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

HOOFDSTUK V. - Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 11

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referenteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 12

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 euro 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 voor de werknemer zonder gezinslast in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 6,5 %, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 13

Het netto referenteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 940,14 euro en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.939,70 euro sinds 1 juni 2017. 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 van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloan wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 14

§ 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door 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 navolgend punt 6 bepaalde refertemaand 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 refertemaand 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 gedurende de ganse refertemaand niet 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 refertemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

§ 5. Het brutoloon van een werknemer die gedurende de refertemaand in een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking was opgenomen wordt berekend conform zijn (haar) initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

§ 6. Naar aanleiding van het bij artikel 18 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke refertemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen refertemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK VI. - Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, 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 VII. - Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 16

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren door de desbetreffende werkgever en zal op 30 januari van elk jaar terugbetaald worden door het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

HOOFDSTUK VIII. - Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen

Artikel 17

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, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 en artikel 10, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 6 en artikel 10 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK IX. - Overlegprocedure

Artikel 18

Vooraleer één of meerdere werknemers, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 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 afdankingscriteria, werknemers die aan het in artikel 3 §1 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 werklieden 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 arbeidsovereenkomst 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 werknemer hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK X. - Erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen

Artikel 19

§ 1. De werknemer die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De werknemer kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch dossier op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- § 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst beantwoordt.

HOOFDSTUK XI. - Erkenning als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen

Artikel 20

- § 1. De werknemer die wenst erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Fonds voor Beroepsziekten met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2 §2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen.

- § 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Fonds voor Beroepsziekten dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 3° van deze overeenkomst beantwoordt.

HOOFDSTUK XII. - Betaling aanvullende vergoeding

Artikel 21

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 8 valt ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen. De werkgevers en werknemers zijn verplicht gebruik te maken van het gepast formulier dat kan bekomen worden op de zetel van voormeld Fonds voor Bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, Krommewege 52, 9990 Maldegem.

HOOFDSTUK XIII. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

Artikel 18

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar zijn (artikel 22 § 3 koninklijk besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfs toeslag van 3 mei 2007).

HOOFDSTUK XIV. - Eindbepalingen

Artikel 22

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van de Raad van Beheer van het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Artikel 23

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 24

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

Artikel 25

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 DECEMBRE 2017 RELATIVE A L'OCTROI D'UNE
INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DANS LE CADRE DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC
COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS OUVRIERS AGES MOINS VALIDES ET
OUVRIERS AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES LICENCIES**

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Vu la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail;

Vu l'article 3, §6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu la convention collective de travail n°123 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil national du Travail;

Vu le protocole d'accord du 12 décembre 2017;

IL EST CONCLU ENTRE

la Confédération des Syndicats Chrétiens CSC,
la Centrale Générale FGTB,
la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

d'une part,

ET

Les employeurs des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement,

d'autre part,

CE QUI SUIVIT

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.

Article 2:

§ 1. La présente convention s'applique aux travailleurs moins valides et aux travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application de la présente convention, on entend par:

1. "travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente":
 - a) Les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément à la "Vlaams Agentschap voor personen met een handicap", à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, au service bruxellois "Personne Handicapée Autonomie Recherche" (Phare) et au "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";
 - b) Les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
 - c) les travailleurs ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles;
2. "travailleurs ayant des problèmes physiques graves": les travailleurs qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives
3. "travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves": les ouvriers ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure au 1er janvier 1993 pendant au minimum 2 années dans:
 - des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'amiante,
 - ou des fabriques de matériaux en fibrociment.

CHAPITRE II. Bénéficiaires

Article 3

§ 1. Les travailleurs visés à l'article 2, licenciés pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, qui ont atteint l'âge de 58 ans entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2018 et au plus tard au moment de la cessation du contrat de travail et qui, au moment de la cessation du contrat de travail, peuvent prouver un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salarié, bénéficient d'une indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement sauf en cas de licenciement pour motif grave.

§ 2. Les travailleurs licenciés, visés au §1er, doivent, en outre, fournir la preuve:

- pour les travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1^o de la présente convention;
- pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 19 §2 de la présente convention;
- pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 20 § 2 de la présente convention.

§ 3. Par le moment de la cessation du contrat de travail, visé au §1er ci-dessus, il faut entendre soit le moment où le travailleur termine ses prestations après expiration du délai de préavis, ou, en l'absence de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où le travailleur quitte l'entreprise.

§ 4. Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux §§ 1^{er} et 2 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018, conserve le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

Le travailleur ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 3, § 1^{er} et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2018 auprès du Fonds des accidents du travail conserve, en dérogation à l'article 3, §§ 2 et 3, le droit à un complément d'entreprise s'il peut apporter seulement après le 31 décembre 2018 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail conformément à l'article 19 de la présente convention et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Article 4

Le travailleur conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, § 1^{er} en matière d'âge et de passé professionnel et :

- s'il a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention;
- s'il peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur;
- s'il est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 19 et 20 de la présente convention;
- et s'il dispose, à la fin de la procédure, d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 19 et 20 de la présente convention.

Article 5

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté sectorielles suivantes:

- soit 15 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la compétence de la sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement;
- soit 5 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la compétence de la sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement au cours des 10 dernières années, dont au moins 1 an dans les 2 dernières années;

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

Chapitre III. - Octroi de l'indemnité complémentaire

Article 6

L'indemnité complémentaire 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.

Article 7.

En exécution des dispositions de l'article 8 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 12 avril 2002, conclue au sein de ladite sous-commission paritaire, instituant un fonds de sécurité d'existence pour le secteur et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 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, le mode d'octroi et de versement sont détaillés 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 les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

CHAPITRE IV. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Article 8

Les travailleurs visés aux articles 2 à 5 inclus ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 9

En dérogation à l'article 8, les travailleurs visés aux articles 2 à 5 inclus ayant leur lieu de résidence principale dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur employeur, pour autant qu'ils ne puissent pas bénéficier ou continuer à bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la réglementation de chômage avec complément d'entreprise, du seul fait qu'ils n'ont pas ou plus leur lieu de résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation en matière de chômage et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation dans leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.

Article 10

§ 1. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salariés 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.

§ 2. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, 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.

§ 3. Dans les cas visés au §1er et au §2 ci-dessus, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au

plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§ 4. Dans les cas visés au §1^{er} et au §2 ci-dessus, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs visés aux §1^{er} et §2 précités fournissent au Fonds la preuve qu'ils ont été réembauchés sur base d'un contrat de travail ou qu'ils exercent une activité indépendante en tant qu'activité principale.

CHAPITRE V. - Montant de l'indemnité complémentaire

Article 11.

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.

Article 12

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts par mois. Toutefois, 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 cotisation de 6,5% du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 13

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle de sécurité sociale sur le salaire à 100 %, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.939,70 euros depuis le 1^{er} juin 2017. 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 est en outre révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil national du Travail.

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

Article 14

§ 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations 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 aux 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 les travailleurs par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.

§ 3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés 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 dans 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. La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de crédit-temps ou d'interruption de carrière pendant le mois de référence est calculé conformément à son horaire contractuelle initiale avant le début de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

§ 6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 18, il sera décidé d'un commun accord du 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 VI. Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 15

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au 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 des salaires conventionnels 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 VII. Moment du paiement de l'indemnité complémentaire

Article 16

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire chaque mois civil par l'employeur concerné et sera remboursé au 30 janvier de chaque année par le Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

CHAPITRE VIII Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages.

Article 17

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. Le travailleur visé aux articles 2 à 5 inclus et à l'article 10 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 6 et à l'article 10.

CHAPITRE IX. - Procédure de concertation

Article 18

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 2 à 5 inclus, l'employeur se consulte 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 de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, de 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, § 1er, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

À 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 les travailleurs concernés 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, notamment en son article 7, le travailleur peut, lors de cet entretien, se faire assister 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 a eu lieu ou était prévu.

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'œuvre.

CHAPITRE X. - Reconnaissance en tant que travailleurs ayant des problèmes physiques graves

Article 19.

§ 1. Le travailleur qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès du Fonds des accidents du travail.

Le dossier comprend deux volets: d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1er de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention, pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, le travailleur peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves prévue à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

CHAPITRE XI. - Reconnaissance en tant que travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves

Article 20.

§ 1. Le travailleur qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès du Fonds des maladies professionnelles, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, §1er de la présente convention.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles témoignant qu'il répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

CHAPITRE XII. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Article 21.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée à l'article 8 est à la charge du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement. Les employeurs et les travailleurs doivent utiliser le formulaire approprié qui peut être obtenu au siège dudit Fonds de , sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, Krommewege 52, 52 Maldegem.

CHAPITRE XIII. - Dispense de disponibilité adaptée.

Article 18

A leur demande, les ouvriers peuvent être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée (article 22, §3 de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007).).

CHAPITRE XIV. Dispositions finales

Article 22.

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le Conseil d'administration du Fonds. Les directives administratives du conseil d'administration du Fonds doivent être respectées par l'employeur.

Article 23.

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit des conventions collectives de travail n° 17 et 123 du Conseil national du Travail.

Article 24

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

Article 25

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.