

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 OKTOBER 2019  
BETREFFENDE TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN**

**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

**Artikel 1**

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

**HOOFDSTUK II. - Tewerkstellingsverbintenis**

**Artikel 2**

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 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 september 1972.

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

- de reden van het ontslag;
- het aantal betrokken werknemers;
- de lijst van de afdelingen en arbeidsposten die zullen getroffen worden;
- de datum van de voorziene afdanking(en).

Deze gegevens dienen tenminste één maand vóór de datum van de voorziene afdanking(en) verstrekt te worden.

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

**Artikel 3**

In geval van betwisting aangaande de naleving van de in artikel 2 vermelde bepalingen, wordt, op vraag van de vakorganisatie, 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 afdankte werknemer recht op een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 495,79 EUR.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

#### **Artikel 4**

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

#### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

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

<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 OCTOBRE 2019 RELATIVE AUX ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI</b>
--

**CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>**

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.

**CHAPITRE II. - Engagement en matière d'emploi**

**Article 2**

Un employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques doit respecter les procédures d'information et de concertation telles que prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 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, relatifs aux conseils d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

L'employeur qui souhaite procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques, est tenu de fournir préalablement les données suivantes aux organisations syndicales régionales dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale :

- le motif du licenciement ;
- le nombre de travailleurs concernés ;
- la liste des divisions et des postes de travail qui seront touchés ;
- la date du (des) licenciement(s) prévu(s).

Ces données doivent être fournies au moins un mois avant la date du (des) licenciement(s) prévu(s).

L'employeur doit se concerter avec les organisations syndicales régionales avant de prendre une décision définitive. À cette occasion, toutes les mesures permettant d'éviter des licenciements seront examinées.

**Article 3**

En cas de contestation concernant le respect des dispositions énoncées à l'article 2, le Président de la sous-commission paritaire est chargé d'une enquête à la demande du syndicat. S'il constate que l'employeur a procédé au licenciement en contravention de ces dispositions, le travailleur licencié aura droit à une indemnisation forfaitaire unique de 495,79 EUR.

### **CHAPITRE III. - Validité**

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.