



ERRATUM

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

**CCT n° 175222/CO/120.03
du 07/12/2021**

Correction du texte français :

- Le second "article 4" doit être corrigé en "article 5".
- A l'article 23, la référence aux "articles 19 et 20" doit être remplacée par "articles 20 et 21".

Correction dans les deux langues :

- A l'article 17, la référence à l'"article 11" doit être remplacée par "article 12".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het vervaardigen van
en de handel in zakken in jute of in vervan-
gingsmaterialen**

**CAO nr. 175222/CO/120.03
van 07/12/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- De tweede "article 4" moet "article 5" verbeterd worden.
- In artikel 23, moet de verwijzing naar "articles 19 et 20" vervangen worden door "articles 20 et 21".

Verbetering in beide talen :

- In artikel 17 moet de verwijzing naar "artikel 11" vervangen worden door "artikel 12".

Beslissing van

10-05-2023

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

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 DECEMBER
2021**

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
NATIONALE GENERALE DU 7 DECEMBRE
2021**

**HOOFDSTUK I.
TOEPASSINGSGBIED**

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 of in vervangingsmaterialen ressorteren.

**HOOFDSTUK II.
KOOPKRACHT**

Artikel 2.

Vanaf 1 januari 2022 worden de baremieke en effectieve lonen met 0,40 % verhoogd.

Artikel 3.

Er wordt een sectorale coronapremie van 250 EUR toegekend onder de vorm van consumptiecheques, in uitvoering van artikel 19quinquies van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, volgens onderstaande modaliteiten.

- Toekenning aan alle werknemers in dienst op 1 november 2021, met een anciënniteit van minstens 1 maand op 1 november 2021
- Toekenning pro rata het arbeidsregime
- Uitgereikt door de werkgever ten laatste op 31 december 2021.

**CHAPITRE I.
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.

**CHAPITRE II.
POUVOIR D'ACHAT**

Article 2.

À partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires barémiques et effectifs sont majorés de 0,40 %.

Article 3.

Conformément à l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime corona sectorielle de 250 EUR sous la forme de chèques consommation est octroyée selon les modalités suivantes:

- Octroi à tous les travailleurs en service au 1^{er} novembre 2021 et avec une ancienneté d'au moins 1 mois au 1^{er} novembre 2021
- Octroi au pro rata sur la base de la fraction d'occupation
- Délivrée par l'employeur au plus tard le 31 décembre 2021.

HOOFDSTUK III. FUNCTIECLASSIFICATIE EN LONEN

A. Functieclassificatie

Artikel 4.

De functies van de werknemers worden als volgt ingedeeld:

Categorie A:

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

Categorie B:

- opbinden, persen, intern transport.

Categorie C:

- onderhoud, chauffeur, laden en lossen.

Categorie D:

- meester gast, geschoold mecanicien.

B. Lonen

1. Minimumuurlonen

Artikel 5.

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

Artikel 6.

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

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

CHAPITRE III. CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET SALAIRES

A. Classification des fonctions

Article 4.

Les fonctions des travailleurs sont classées comme suit:

Catégorie A:

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

Catégorie B:

- lier, presser, manutention.

Catégorie C:

- entretien, chauffeur, charger et décharger.

Catégorie D:

- contremaître, mécanicien qualifié.

B. Salaires

1. Salaires horaires minimums

Article 4.5

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

Article 6.

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

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

werknemers veel minder ervaring hebben dan de voormelde werknemers van 21 jaar en ouder.

In de sector zal geen toepassing worden gemaakt van de regeringsmaatregel tot loondegressiviteit van jongeren, met uitzondering van jobstudenten. In het bijzonder wordt overeengekomen geen toepassing te maken van de wetgeving omtrent de starterslonen.

2. Stukwerk

Artikel 7.

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

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

Artikel 8.

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

3. Bijzondere bepalingen

Artikel 9.

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

Artikel 10.

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

HOOFDSTUK IV. KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 11.

De effectieve en baremieke bonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereen-

beaucoup moins d'expérience que lesdits travailleurs de 21 ans et plus.

Le secteur n'appliquera pas la mesure gouvernementale de dégressivité des salaires des jeunes, à l'exception des emplois d'étudiants. En particulier, il est convenu de ne pas appliquer la législation relative aux salaires de départ.

2. Travail à la pièce

Article 7.

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

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

Article 8.

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

3. Dispositions particulières

Article 9.

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

Article 10.

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

CHAPITRE IV. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 11.

Les salaires effectifs et barémiques sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 mai 2004, conclue au sein de la Sous-commission paritaire

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

HOOFDSTUK V. PREMIES

A. Vakbondspremie

Artikel 12.

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

Deze premie werd vanaf 2017 opgetrokken van 135,00 EUR naar 145,00 EUR.

Artikel 13.

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bij ontslag door de werkgever een eerste jaar syndicale premie van 145,00 EUR toegekend en betaald door de werkgever; een tweede jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds.

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

Artikel 14.

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

de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2005 (Moniteur belge du 3 mars 2005).

CHAPITRE V. PRIMES

A. Prime syndicale

Article 12.

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

À partir de 2017, cette prime a été relevée de 135,00 EUR à 145,00 EUR.

Article 13.

Pour la durée de la présente convention collective de travail, en cas de licenciement par l'employeur, la première année de prime syndicale de 145,00 EUR est octroyée et payée par l'employeur; la deuxième année après le licenciement, cette prime est payée par ledit fonds.

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

Article 14.

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

Artikel 15.

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

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

Artikel 16.

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

Artikel 17.

De vakorganisaties zenden de uitbetaalde kaarten met een afrekening aan het in artikel 11 genoemd fonds dat het bedrag van de voorgesloten premies aan de vakorganisaties terugbetaalt binnen de dertig dagen na ontvangst van de afrekening.

Artikel 18.

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

Artikel 19.

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

B. Eindejaarspremie en aanvullende vakantievergoeding

Artikel 20.

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

Article 15.

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

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

Article 16.

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

Article 17.

Les organisations syndicales envoient les cartes payées avec un relevé des comptes au fonds cité à l'article 11, qui rembourse aux organisations syndicales le montant des primes avancées, dans les trente jours après réception du décompte.

Article 18.

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

Article 19.

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

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

Article 20.

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

Artikel 21.

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

Artikel 22.

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

Artikel 23.

In geval van gedeeltelijke arbeidsprestaties, wordt de in artikel 20 en 21 bedoelde premie berekend in verhouding tot de tijd die in de onderneming werd doorgebracht.

Artikel 24.

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

Artikel 25.

Het recht blijft bestaan voor degenen die op rust worden gesteld of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn getreden en voor de rechtverrijgenden van de overleden werknemers.

Artikel 26.

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

C. Toelage bestaanszekerheid

Artikel 27.

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

Vanaf de referentieperiode met ingang vanaf 1 oktober 2021, zal het voornoemd forfaitair bedrag van 15,00 EUR toegekend worden vanaf de 1^{ste} dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 15 dagen, hetzij 225,00 EUR.

Article 21.

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

Article 22.

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

Article 23.

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

Article 24.

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

Article 25.

Ce droit reste acquis à ceux qui sont mis à la retraite ou qui ont accepté le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et aux ayants droit des travailleurs décédés.

Article 26.

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

C. Allocation de sécurité d'existence

Article 27.

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

À partir de la période de référence à compter du 1^{er} octobre 2021, le montant forfaitaire précité de 15,00 EUR sera accordé à partir du 1^{er} jour de chômage temporaire, avec un maximum de 15 jours, soit 225,00 EUR.

Artikel 28.

Deze toelage wordt uitgekeerd samen met de syndicale premie.

Artikel 29.

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

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

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

D. Cadeaucheques**Artikel 30.**

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

**HOOFDSTUK VI.
BIJDRAGE IN DE VERVOERSKOSTEN**

Artikel 31.

De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk vervoer van de werknemers, hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten.

Artikel 32.

De werknemers die woonachtig zijn op 5 kilometer en

Article 28.

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

Article 29.

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

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

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

D. Chèques cadeau**Article 30.**

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

**CHAPITRE VI.
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT**

Article 31.

Les travailleurs qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19/9, conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 32.

Les travailleurs domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport

meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 31 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen berekend van de werkplaats tot de woonplaats van de werknemer.

Vanaf 1 januari 2022 wordt de drempel van 5 kilometer waarvan sprake in het voorgaande lid, verlaagd naar 1 kilometer.

Artikel 33.

Vanaf 1 januari 2011 hebben de werknemers recht op een verplaatsingsvergoeding van 0,75 EUR per effectief gewerkte dag. Vanaf 1 september 2019 hebben de werknemers recht op een verplaatsingsvergoeding van 1,00 EUR per effectief gewerkte dag.

Artikel 34.

De werknemer die zich t.a.v. de werkgever in een schriftelijke verklaring op eer engageert om gedurende 90% van de tijd de woon-werkverplaatsing met de fiets te doen, heeft met ingang van 1 januari 2022 recht op een fietsvergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,24 EUR per kilometer reële afstand (zowel heen als terug) tussen de woonplaats en de werkplaats.

Artikel 35.

De terugbetaling van de gedragen kosten, waarvan sprake in de artikelen 31, 32, 33 en 34 geschiedt ten minste om de maand.

Artikel 36.

Onverminderd de bepalingen die zijn vastgesteld bij de artikelen 31, 32, 33 en 34 blijven de gunstiger voorwaarden inzake vervoer en terugbetaling van vervoerskosten die op ondernemingsvlak bestaan, behouden.

autres que ceux visés à l'article 31, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, calculé à partir du lieu de travail jusqu'au domicile du travailleur.

A partir du 1^{er} janvier 2022, le seuil de 5 kilomètres visé à l'alinéa précédent, sera ramené à 1 kilomètre.

Article 33.

À partir du 1^{er} janvier 2011, les travailleurs ont droit à une indemnité de déplacement de 0,75 EUR par jour effectivement travaillé. À partir du 1^{er} septembre 2019, les travailleurs ont droit à une indemnité de déplacement de 1,00 EUR par jour effectivement travaillé.

Article 34.

Le travailleur qui s'engage dans une déclaration sur l'honneur écrite vis-à-vis de son employeur à effectuer le trajet domicile-travail à vélo pendant 90% du temps, a droit à une indemnité-vélo à partir du 1^{er} janvier 2022. Cette indemnité s'élève à 0,24 EUR par kilomètre de distance réelle (tant aller que retour) entre le domicile et le lieu de travail.

Article 35.

Le remboursement des frais supportés dont question aux articles 31, 32, 33 et 34 s'effectue au moins chaque mois.

Article 36.

Sans préjudice des dispositions fixées aux articles 31, 32, 33 et 34, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport existant au niveau de l'entreprise, sont maintenues.

HOOFDSTUK VII. ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 37.

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

§2. Bovenop deze eerste anciënniteitsdag werd er een tweede anciënniteitsdag toegekend vanaf 25 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

Deze anciënniteitsdag wordt vanaf 2014 toegekend na 15 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

Vanaf 2019 wordt deze anciënniteitsdag toegekend na 10 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

De betaling van deze anciënniteitsdag valt ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

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

HOOFDSTUK VIII. KLEIN VERLET

Artikel 38.

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

Artikel 39.

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

CHAPITRE VII. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Article 37.

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

~~§2~~. En plus de ce premier jour d'ancienneté, un deuxième jour d'ancienneté a été octroyé à partir de 25 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur.

Ce jour d'ancienneté est accordé à partir de 2014 après 15 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur.

À partir de 2019, ce jour d'ancienneté est accordé après 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur.

Le paiement de ce jour d'ancienneté est à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

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

CHAPITRE VIII. PETIT CHÔMAGE

Article 38.

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

Article 39.

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

**HOOFDSTUK IX.
OPLEIDING EN VORMING - KWALITEIT VAN DE
ARBEID**

Artikel 40.

Partijen verbinden er zich toe om de inspanningen die geleverd worden voor vorming en opleiding verder te zetten met bijzondere aandacht voor risicogroepen. Het aantal opleidingsdagen zal verhoogd worden naar 2,5 dagen in het kader van het groepad overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Artikel 41.

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

Artikel 42.

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

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

**HOOFDSTUK X.
STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG**

Artikel 43.

§1. Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023, met uitzondering van het stelsel voor mindervaliden en werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat verlengd wordt voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en reke-

**CHAPITRE IX.
FORMATION ET APPRENTISSAGE- QUALITÉ DU
TRAVAIL**

Article 40.

Les parties s'engagent à poursuivre les efforts en matière de formation, avec une attention particulière pour les groupes à risques. Le nombre de jours de formation sera augmenté à 2,5 jours dans le cadre de la trajectoire de croissance conformément aux dispositions légales.

Article 41.

Le travail faisable, tout au long de la carrière, doit constituer un point d'attention structurel. Les efforts doivent produire des résultats concrets dans les entreprises.

Article 42.

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

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

**CHAPITRE X.
RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT
D'ENTREPRISE**

Article 43.

§1^{er}. Les parties signataires s'engagent à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise. Ces conventions collectives de travail prévoiront la prolongation de ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus, à l'exception du régime pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, qui sera prolongé pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes

ning houden met de verschillende CAO's die dienaangaande op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.

§2. De sector zal eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten 153 en 155 van de Nationale Arbeidsraad.

CCT conclues à ce sujet le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail.

§2. Le secteur conclura également des conventions collectives de travail en application des conventions collectives de travail 153 et 155 du Conseil national du travail.

HOOFDSTUK XI. EINDBEPALINGEN

Artikel 44.

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

Artikel 45.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022 met uitzondering van:

- de artikelen 1 t.e.m. 11, 19 t.e.m. 26, 30 t.e.m. 42 en 45 die voor onbepaalde duur worden gesloten

De artikelen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd door de partijen mits een vooropzeg van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.

CHAPITRE XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 44.

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

Article 45.

Cette convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2022, à l'exception :

- des articles 1^{er} jusqu'au 11, 19 jusqu'au 26, 30 jusqu'au 42 et 45, qui sont conclus pour une durée indéterminée

Les articles de durée déterminées peuvent être résiliés par les parties moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire.