

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

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

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 OKTOBER
2023**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
NATIONALE GENERALE DU 16 OCTOBRE
2023**

**HOOFDSTUK I.
TOEPASSINGSGBIED**

**CHAPITRE I.
CHAMP D'APPLICATION**

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.

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.

**HOOFDSTUK II.
KOOPKRACHT**

**CHAPITRE II.
POUVOIR D'ACHAT**

Artikel 2.

Vanaf 1 oktober 2023 wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque verhoogd met de indexeringen die vanaf 1 september 2019 tot en met 1 januari 2023 werden toegepast conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2004 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Article 2.

A partir du 1er octobre 2023, la part patronale dans le chèque-repas sera majorée avec les indexations qui ont été appliquées à partir du 1er septembre 2019 jusqu'au 1er janvier 2023 inclus, conformément à la convention collective de travail du 13 mai 2004 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Deze verhoging bedraagt 0,50 EUR per effectief gewerkte dag.

Cette augmentation s'élève à 0,50 EUR par journée effectivement prestée.

De bepalingen voorzien in artikel 5 van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2019 houdende de sectorale regeling van de maaltijdcheques worden in die zin aangepast.

Les dispositions prévues à l'article 5 de la convention collective de travail sectorielle du 9 octobre 2019 relative à l'octroi de chèques-repas sont adaptées dans ce sens.

Artikel 3.

Er wordt een sectorale koopkrachtpremie 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 definities:

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 de pouvoir d'achat sectorielle sous la forme de chèques consommation est octroyée selon les définitions suivantes:

- Hoge winst: wanneer de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) van de boekjaren 2020, 2021 en 2022 positief is, wordt een koopkrachtpremie van 100 EUR toegekend
- Uitzonderlijk hoge winst: wanneer de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) van de boekjaren 2020, 2021 en 2022 positief is en de bedrijfswinst (code 9901) van het boekjaar 2022 positief is, wordt een koopkrachtpremie van 150 EUR toegekend.
- Bénéfice élevé: si le bénéfice d'exploitation moyen (code 9901) des exercices 2020, 2021 et 2022 est positif, une prime de pouvoir d'achat de 100 EUR est accordée
- Bénéfice exceptionnellement élevé: si le bénéfice d'exploitation moyen (code 9901) des exercices 2020, 2021 et 2022 est positif et si le bénéfice d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 est positif, une prime de pouvoir d'achat de 150 EUR est accordée.

De modaliteiten voor de toekenning van de koopkrachtpremie zijn als volgt:

- Toekenning aan alle werknemers in dienst op 30 december 2023
- Toekenning pro rata het arbeidsregime
- Uitgereikt door de werkgever ten laatste op 31 december 2023
- De koopkrachtpremie wordt volgens de modaliteiten als hierboven voorzien ook toegekend aan de uitzendkrachten.

Les modalités pour l'octroi de la prime de pouvoir d'achat sont fixées comme suit :

- Octroi à tous les travailleurs en service au 30 décembre 2023
- Octroi au pro rata sur la base de la fraction d'occupation
- Délivrée par l'employeur au plus tard le 31 décembre 2023
- La prime de pouvoir d'achat est également accordée aux travailleurs intérimaires selon les modalités prévues ci-dessus.

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:

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:

- meester gast, geschoold mecanicien.

- contremaître, mécanicien qualifié.

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

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.

B. Salaires

1. Salaires horaires minimums

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

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. 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 arbeidsovereenkomst 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".

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 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 ».

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.

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 12 genoemd fonds dat het bedrag van de voorgeschoten premies aan de vakorganisaties terugbetaalt binnen de dertig dagen na ontvangst van de afrekening.

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.

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 12, qui rembourse aux organisations syndicales le montant des primes avancées, dans les trente jours après réception du décompte.

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.

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.

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 1^{er} 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.

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 1^{er} 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 20 et 21 est calculée proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

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 rechtverkrijgenden 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 referteperiode 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 referteperiode 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.

Vanaf de referteperiode met ingang vanaf 1 oktober 2023, zal het voornoemd forfaitair bedrag van 15 EUR toegekend worden vanaf de 1^{ste} dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 20 dagen, hetzij 300 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 werknemer 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. Vanaf het refertejaar met ingang van 1 oktober

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.

À partir de la période de référence à compter du 1^{er} octobre 2023, le montant forfaitaire précité de 15,00 EUR sera accordé à partir du 1^{er} jour de chômage temporaire, avec un maximum de 20 jours, soit 300,00 EUR.

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. A partir de la période de référence à compter du 1^{er} octobre

2023 wordt het bedrag ten laste van het fonds vastgesteld op 175,00 EUR.

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 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.

2023, le montant à charge du fonds est fixé à 175 EUR.

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 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.

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. Vanaf 1 oktober 2023 bedraagt de fietsvergoeding 0,27 EUR conform de NAR-CAO nr. 164.

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.

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.

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. A partir du 1^{er} octobre 2023, l'indemnité-vélo s'élève à 0,27 EUR conformément à la CCT du CNT n° 164.

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.

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.

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.

HOOFDSTUK IX. OPLEIDING EN VORMING - KWALITEIT VAN DE ARBEID

Artikel 40.

§1. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 7 december 2021 wordt gewijzigd in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, hoofdstuk 12, investeren in opleiding.

Het groeipad wordt bepaald als volgt:

- minder dan 10 werknemers: collectief recht van 2,5 dagen in 2023 en 3,5 dagen in 2024

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.

CHAPITRE IX. FORMATION ET APPRENTISSAGE- QUALITÉ DU TRAVAIL

Article 40.

§1. La convention collective de travail sectorielle relative à la formation et à l'emploi du 7 décembre 2021 est modifiée en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions relatives au travail, chapitre 12, investir dans la formation.

La trajectoire de croissance est déterminée comme suit :

- moins de 10 travailleurs: un droit collectif à la formation de 2,5 jours en 2023 et de 3,5 jours en 2024

- tussen 10 en 19 werknemers: collectief recht van 2,5 dagen in 2023 en 3,5 dagen in 2024; individueel opleidingsrecht van 1 dag per jaar
- 20 of meer werknemers: individueel opleidingsrecht van 3 dagen in 2023, met een groeipad van 1 individuele opleidingsdag per jaar tot wanneer het maximum van 5 dagen is bereikt.

§2. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2021 betreffende de vormingsinitiatieven voor risicogroepen wordt verlengd tot en met 31 december 2024.

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. STELSELS 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 2023 tot en met 30 juni 2025. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende CAO's die dienaangaande op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.

- entre 10 et 19 travailleurs: un droit collectif à la formation de 2,5 jours en 2023 et de 3,5 jours en 2024; un droit individuel à la formation d'un jour par an.
- 20 travailleurs ou plus: un droit individuel à la formation de 3 jours en 2023, avec une trajectoire de croissance d'un jour de droit à la formation individuelle par an, jusqu'à l'obtention du maximum de cinq jours.

§2. La convention collective de travail du 7 décembre 2021 relative aux initiatives de formation pour les groupes à risque est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024.

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 2023 au 30 juin 2025 inclus. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes CCT conclues à ce sujet le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail.

§2. De sector zal eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad.

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 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024 met uitzondering van:

- de artikelen 1 t.e.m. 2, 4 t.e.m. 11, 19 t.e.m. 26, 30 t.e.m. 40§1, 41 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.

§2. Le secteur conclura également des conventions collectives de travail en application des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169 du Conseil national du travail.

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 2023 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2024, à l'exception :

- des articles 1^{er} jusqu'au 2, 4 jusqu'au 11, 19 jusqu'au 26, 30 jusqu'au 40§1, 41 jusqu'au 42 et 45, qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Les articles de durée indéterminées 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.