

**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**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
16 OKTOBER 2023 BETREFFENDE DE
TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE
OUDERE ARBEIDERS DIE WORDEN ONTSLAGEN
EN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING
VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 60 JAAR OF
OUDER ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN
TENMINSTE 40 JAAR ALS LOONTREKKENDE
KUNNEN LATEN GELDEN**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16
OCTOBRE 2023 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS OUVRIERS AGES QUI SONT LICENCIES
ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT
SONT AGES DE 60 ANS OU PLUS ET PEUVENT SE
PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL D'AU
MOINS 40 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR
SALARIE**

**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 1er.

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.
WETTELIJKE BASISSEN**

**CHAPITRE II.
BASES JURIDIQUES**

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

HOOFDSTUK III. RECHTHEBBENDEN

Artikel 3.

§1. De ontslagen werknemers ontvangen, voor zover zij op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van de werkgever, mits zij in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, behalve om dringende redenen;
- De leeftijd van 60 jaar hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2025 én op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§2. Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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.

§3. De werknemer die voldoet aan de in §1 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 4.

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

CHAPITRE III. BÉNÉFICIAIRES

Article 3.

§1^{er}. Les travailleurs licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 5, à charge de l'employeur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus:

- Avoir été licenciés au cours de la période du 1 juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, sauf pour motifs graves;
- Avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la cessation du contrat de travail;
- Pouvoir attester d'un passé professionnel de 40 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat.

§2. Par moment de la cessation du contrat de travail, il faut entendre soit le moment où le travailleur termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où le travailleur quitte l'entreprise.

§3. Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées dans le §1 et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025, conserve le droit au complément d'entreprise

Article 4.

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

Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervanghgsmaterialen, 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 IV. TOEKENNING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5.

De in artikel 3 §1 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

Artikel 6.

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 3 en 4 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 wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

Artikel 7.

De in artikelen 3 tot en met 4 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 en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

entreprises ressortissant à 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 IV. OCTROI DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 5.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3, § 1 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

Article 6.

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 3 et 4, 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 dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également à charge du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute et en matériaux de remplacement.

Article 7.

Les travailleurs visés aux articles 3 et 4 ont droit, dans la mesure où ils perçoivent 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.

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 8.

In afwijking van artikel 7 hebben de in de artikelen 3 tot en met 4 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake 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 9.

§1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 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 eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 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

Le régime s'applique également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par la suite, souhaitent à nouveau en bénéficier, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 8.

Par dérogation à l'article 7, les travailleurs concernés par les articles 3 à 4 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace économique européen ont également droit à 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 pour autant qu'ils ne puissent pas bénéficier ou continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Article 9.

§1er. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 7 et à l'article 8, 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 7 et à l'article 8, 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

niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§3. In de in hierboven §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 hierboven §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 uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer ontvangen.

De in hierboven §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen 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 10.

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

Artikel 11.

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers, 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

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, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire 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 §1er et au §2, 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 au §1er et au §2 ci-dessus fournissent au Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE V.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 10.

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 11.

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 pour effet que le montant mensuel brut total de cette

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 12.

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

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 de 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 4.851,02 euro sinds 1 juli 2023. 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 jaarlijks herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 13.

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

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 12.

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 convient de 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 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 s'élève donc à 4.851,02 euros depuis le 1^{er} juillet 2023. 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 annuellement, en tenant compte de l'évolution 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 13.

§1er. 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.

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

§2. Voor de per maand betaalde werknemer wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende paragraaf 7 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

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

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

§4. Het brutoloon van een werknemer die gedurende de ganse referentemaand 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 referentemaand 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 referentemaand in een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking was opgenomen wordt berekend conform zijn initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Het brutoloon van een werknemer die gedurende de referentemaand in een stelsel van halftijds brugpensioen was opgenomen wordt berekend conform zijn initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van het halftijds brugpensioen.

§6. Het door de werknemer verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werken ontvangen.

§7. Naar aanleiding van het bij artikel 17 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

§2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération qu'il a obtenue pour le mois de référence défini au paragraphe 7 ci-après.

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

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération pour les prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales prestées 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 calculée conformément à son horaire contractuel initial avant le début de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de prépension à mi-temps pendant le mois de référence est calculé conformément à son horaire contractuel initial avant le début de la prépension à mi-temps.

§6. À la rémunération brute perçue par le travailleur, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, et qui ont été perçues distinctement par le travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

§7. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 17, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération.

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

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, c'est le mois civil précédant la date du licenciement qui est pris en ligne de compte.

HOOFDSTUK VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14.

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 15.

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.

CHAPITRE VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 14.

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 revu 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 15.

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.

**HOOFDSTUK VIII.
CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE
VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

Artikel 16.

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 werknemers, bedoeld in de artikelen 3 tot en met 4 en artikel 9, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 en 9 voorziene aanvullende vergoeding.

**HOOFDSTUK IX.
OVERLEGPROCEDURE**

Artikel 17.

Vooraleer een of meerdere werknemers, bedoeld bij artikelen 3 tot en met 4, 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 werknemers van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de werkne-

**CHAPITRE VIII.
CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE
AVEC D'AUTRES AVANTAGES**

Article 16.

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 3 à 4 inclus et à l'article 9 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5 et à l'article 9.

**CHAPITRE IX.
PROCÉDURE DE CONCERTATION**

Article 17.

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 3 à 4 inclus, l'employeur se concerte 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, §1, 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 le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment son article 7, le travailleur peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué

mer 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. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 18.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 3 §1 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 moeten verplicht gebruik 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 XI. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID.

Artikel 19.

De werknemers kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar zijn (artikel 22 §3 Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoeslag van 3 mei 2007).

HOOFDSTUK XII. EINDBEPALINGEN

Artikel 20.

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vastgesteld. De administratieve richtlijnen bepaald door de Raad van Beheer van

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 possibilité 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. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 18.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée à l'article 3 § 1er 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, à 9990 Maldegem.

CHAPITRE XI. DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 19.

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

CHAPITRE XII. DISPOSITIONS FINALES

Article 20.

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement. Les directives administratives du conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute

het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen moeten door de werkgever worden nageleefd.

Artikel 21.

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige CAO worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen beslecht in de geest van en refererend naar de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 22.

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

Artikel 23.

§1. Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

ou en matériaux de remplacement doivent être respectées par l'employeur.

Article 21.

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement dans l'esprit de la CCT n° 17 du Conseil national du Travail.

Article 22.

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

Article 23.

§1. La présente convention est d'application pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.