



### ERRATUM

Sous-commission paritaire pour la  
récupération des chiffons  
n° 142.02

**CCT n° 93647/CO/142.02  
du 09/06/2009**

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 7 doit être lu comme suit :  
« *De leeftijd voorzien in artikel 3 van  
deze Collectieve Arbeidsovereenkomst  
moet bereikt zijn op de eerste dag die  
recht geeft aan  
werkloosheidsuitkeringen na de  
einddatum van het arbeidscontract* »

- le début de l'article 8, alinéa 1er,  
doit être lu comme suit :  
« *Onverminderd de  
anciënniteitvoorwaarden bepaald in  
het voornoemd koninklijk besluit van  
7 december 1992, om van dit regime  
van brugpensioen te genieten moeten  
de arbeiders en arbeidsters...* ».

- le début de l'article 9, alinéa 2, doit  
être lu comme suit : « *De in artikel 5  
bedoelde werklieden hebben, voor  
zover zij de wettelijke  
werkloosheidsuitkeringen  
ontvangen, recht op de aanvullende  
vergoeding tôt op de datum dat  
zij...* ».

### ERRATUM

Paritair Subcomité voor de  
terugwinning van lompen  
nr. 142.02

**CAO nr. 93647/CO/142.02  
van 09/06/2009**

Verbetering van de Franse tekst :

- het artikel 7 moet zoals volgt  
gelezen worden : « *De leeftijd  
voorzien in artikel 3 van deze  
Collectieve Arbeidsovereenkomst  
moet bereikt zijn op de eerste dag die  
recht geeft aan  
werkloosheidsuitkeringen na de  
einddatum van het arbeidscontract* »

- het begin van het artikel 8, alinea 1,  
moet zoals volgt gelezen worden :  
« *Onverminderd de  
anciënniteitvoorwaarden bepaald in  
het voornoemd koninklijk besluit  
van 7 december 1992, om van dit  
regime van brugpensioen te genieten  
moeten de arbeiders en  
arbeidsters...* ».

- het begin van het artikel 9, alinea 2,  
moet als volgt gelezen worden : « *De  
in artikel 5 bedoelde werklieden  
hebben, voor zover zij de wettelijke  
werkloosheidsuitkeringen  
ontvangen, recht op de aanvullende  
vergoeding tôt op de datum dat  
zij...* ».

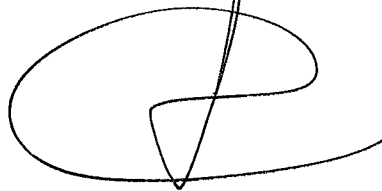
- l'article 18 doit être lu comme suit :  
« *De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het Sociaal Fonds voor de lompbedrijven beslecht in de geest van en verwijzend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.* »

**Décision du**

- het artikel 18 moet als volgt gelezen worden : « *De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het Sociaal Fonds voor de lompbedrijven beslecht in de geest van en verwijzend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.* ».

**Beslissing van**

26 -01- 2011

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

**C.C.T. DU 9 JUIN 2009 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE  
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS  
TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

Neerlegging-Dépôt: 11/06/2009  
Regist.-Enregistr.: 12/08/2009  
N°: 93647/CO/142.02

**1. Champ d'application de la convention**

**Article 1**

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de chiffons et aux ouvriers et ouvrières, ci-après appelés « ouvrier(s) », qu'elles occupent.

**2. Portée de la convention**

**Article 2**

La présente C.C.T. règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

**Article 3**

Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2 de l'A.R. du 07 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, et sur base de l'arrêté Royal du 3 mai 2007 réglant la prépension conventionnelle dans le cadre de Contrat de solidarité entre générations, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 ans pour les années 2009 et 2010.

**Article 4**

En exécution des dispositions de l'article 14bis des statuts, fixés par la convention collective de travail du 29.03.1976, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la récupération de chiffons, instituant un Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de chiffons et y assimilées, rendue obligatoire par arrêté royal du 15.09.1976, une indemnité complémentaire est accordée aux travailleurs visés à l'article 5 de la présente convention, à charge du « Fonds social pour les entreprises de chiffons ».

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22.12.1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

Le Fonds Social paye également la cotisation spéciale à charge de l'employeur fixée par les articles 268 à 271 de la loi-programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi-programme du 29 décembre 1990, et au chapitre VI de Titre XI de la loi de 27 décembre 2006 contenant des dispositions spéciales.

L'indemnité complémentaire continue d'être versée en cas de reprise du travail de l'intéressé(e).

### **3. Bénéficiaires de l'indemnité complémentaire**

#### **Article 5**

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, rendue obligatoire par l'arrêté Royal de 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006, à tous les travailleurs qui seront involontairement mis au chômage, qui auront droit, durant la période du 1er janvier 2009 au 30 juin 2011 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le dernier jour du délai de préavis.

Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente C.C.T., le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 30.06.2011 si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **4. Conditions d'âge et d'ancienneté (période du 01.01.2009 au 30.06.2011)**

#### **Article 6**

6.1 Tous **les ouvriers**, qui sont licenciés par l'employeur après le 31 mars 2007 sans motif grave et qui accèdent au régime de prépension après le 31 décembre 2007, ont droit à la prépension et aux allocations complémentaires, prévues à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, à condition que :

- au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2011, ils soient âgés de 58 ans ou plus, et ;
- qu'ils puissent au moment de la cessation de leur contrat de travail justifier une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de 35 ans en 2009 et de 37 ans en 2010-2011.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

6.2 Toutes **les ouvrières**, qui sont licenciées par l'employeur après le 31 mars 2007 sans motif grave et qui accèdent au régime de prépension après le 31 décembre 2007, ont droit à

la prépension et aux allocations complémentaires, prévues à Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, à condition que :

- au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2011, elles soient âgées de 58 ans ou plus, et ;
- qu'elles puissent au moment de la cessation de leur contrat de travail justifier une carrière professionnelle en tant que travailleuse salariée de 30 ans en 2009 et de 33 ans en 2010-2011.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

6.3 Par « moment de la cessation du contrat de travail », il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) 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 l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

Par dérogation au paragraphe précédent, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier(ère) licencié(e) peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier(ère) ait atteint l'âge prévu au points 6.1 et 6.2 pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

### **Article 7**

La limite d'âge prévue dans l'article 3 de la présente Convention Collective doit être atteinte au premier jour donnant droit aux allocations de chômage après la date de la fin du contrat de travail.

### **Article 8**

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'A.R. du 7/12/1992 précité, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une condition d'avoir été occupé comme salarié dans le secteur de la récupération de chiffons au moins au cours des 3 années précédant le départ en prépension.

Pour l'application de cette condition d'ancienneté, il y a lieu de se référer, en ce qui concerne les jours de travail assimilés, à l'article 2 § 3 de l'A.R. précité du 7 décembre 1992.

### **Article 9**

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, s'appliquent à la présente prépension sectorielle. Les travailleurs qui

sont licenciés dans le cadre de la présente Convention Collective de Travail, maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds social pour les entreprises de chiffons, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié 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. Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds social pour les entreprises de chiffons, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés à l'article 5 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit 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 dans la réglementation relative aux pensions.

## **5. 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**

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 940,14 EUR est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.476,03 Euro au 01/01/2009. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1er janvier de chaque année 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 12**

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, 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 à retenues de sécurité sociale.

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

2. Pour l'ouvrier qui est payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au 6. ci-après.

3. Pour l'ouvrier 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 des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute d'un ouvrier 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.

5. Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier 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 à son contrat.

6. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, 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, perçues distinctement par l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

7. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

## **6. Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire**

### **Article 13**

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

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

## **7. Périodicité du paiement de l'indemnité complémentaire**

### **Article 14**

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement. Il est à charge du « Fonds social pour les entreprises de chiffons » conformément à l'article 14 des statuts précités.

L'indemnité complémentaire continue d'être versée en cas de reprise du travail de l'intéressé(e).

## **8. Concours de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages**

### **Article 15**

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. Dès lors, l'ouvrier licencié dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas d'application aux indemnités de fermeture prévues par la loi du 28 juin 1966 concernant l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

## **9. Procédure de concertation**

### **Article 16**

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, l'employeur se concertera 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, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A 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 ouvriers de l'entreprise.



Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 27 juin 1974 concernant le statut de la délégation syndicale, conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de la récupération de chiffons, et plus particulièrement en son article 11, l'ouvrier peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était projeté.

Les ouvriers licenciés, ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

#### 10. **Dispositions finales**

##### **Article 17**

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du « Fonds social pour les entreprises de chiffons ».

##### **Article 18**

Les difficultés d'interprétation générale de la présente C.C.T. sont réglées par le conseil d'administration du « Fonds social pour les entreprises de chiffons » par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail précitée.

##### **Article 19**

La présente convention est valable pour la période du 1er janvier 2009 jusqu'au 30 juin 2011 inclus.

Fait à Bruxelles le 9 juin 2009.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JUNI 2009  
BETREFFENDE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE  
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE  
WERKNEMERS INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN.**

1. Toepassingsgebied van de overeenkomst

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de terugwinning van lompén.

2. Draagwijdte van de overeenkomst

**Artikel 2**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen.

**Artikel 3**

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 07 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, en op grond van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, wordt de minimumleeftijd om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding vastgesteld voor het jaar 2009-2010 op 58 jaar.

**Artikel 4**

In uitvoering van de bepalingen van artikel 14bis van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1976, gesloten in het paritair subcomité voor de terugwinning van lompén, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid van de lompénbedrijven en ermede gelijkgestelde ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 september 1976, wordt aan de werklieden bedoeld bij artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanvullende vergoeding toegekend, ten laste van het "Sociaal Fonds voor de lompénbedrijven".

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds.

Het Sociaal Fonds betaalt ook de speciale bijdrage ten laste van de werkgever, vastgesteld door de artikelen 268 à 271 van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de Programmawet van 29 december 1990, en door hoofdstuk VI Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door betrokkene.

### 3. Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

#### **Artikel 5**

De in artikel 2 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, welke algemeen bindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006, aan alle werklieden die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2011 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en de laatste dag van de opzegtermijn de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 30.06.2011 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### 4. Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden (periode 01/01/09 tot en met 30/06/11).

#### **Artikel 6**

6.1 Alle **arbeiders** die door de werkgever na 31 maart 2007 worden ontslagen zonder dringende reden en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007, hebben recht op brugpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij :

- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract en tijdens de periode van 1 januari 2009 tot 30 juni 2011, 58 jaar of ouder zijn en;
- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract een beroepsverleden als loontrekkende van 35 jaar in 2009 en van 37 jaar in 2010-2011 kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

6.2 Alle **arbeidsters**, die door de werkgever na 31 maart 2007 worden ontslagen zonder dringende reden en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007, hebben recht op brugpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij :

- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract en tijdens de periode van 1 januari 2009 tot 30 juni 2011, 58 jaar of ouder zijn en;
- op het moment van het beëindigen van hun arbeidscontract een beroepsverleden als loontrekkende van 30 jaar in 2009 en van 33 jaar in 2010-2011 kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

6.3 Onder "moment van het beëindigen van het arbeidscontract" dient te worden verstaan ofwel het moment waarop de arbeid(st)er zijn/haar arbeidsprestaties beëindigt na voltooiing van de opzeggingstermijn, ofwel, bij ontbreken van een opzeggingstermijn of wanneer de ter kennis gebracht opzeggingstermijn voortijdig beëindigd wordt, het moment waarop de arbeid(st)er de onderneming verlaat.

In afwijking van bovenvermelde §, kan de opzeggingstermijn of de période die wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding van de ontslagen arbeid(st)er een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzegging betekend of het contract verbroken werd tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de arbeid(st)er de op punten 6.1 en 6.2 voorziene leeftijd heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 7**

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op de eerste dag die recht geeft aan werkloosheidsuitkeringen na de einddatum van het arbeidscontract.

*Prof*

**Artikel 8**

onverminderd de anciënniteitsvoorwaarden bepaald in het voornoemd koninklijk besluit van 7/12/92 om van dit regime van brugpensioen te genieten moeten de arbeiders en arbeidsters bovendien een anciënniteit van 3 jaar hebben voorafgaand aan het brugpensioen, in de sector van de terugwinning van lompen.

Voor de toepassing van deze anciënniteitsvoorwaarde wordt voor wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit van 07 december 1992.

**Artikel 9**

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zijn van toepassing op dit sectoraal

brugpensioen. De werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds voor de Lompenbedrijven, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen. Zij behouden ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds voor de Lompenbedrijven, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

De in artikel 5 bedoelde werklieden hebben\*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.

*\* voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen,*

## 5. 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**

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.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.476,03 Euro op 01/01/2009. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de N.A.R.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar hogere euro.

### **Artikel 12**

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2. Voor de per maand betaalde arbeider wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgend punt 6 bepaalde referتمااند heeft verdiend.

3. Voor de arbeider 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 referتمااند 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 werkman. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een arbeider die gedurende de ganse referتمااند niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

5. Indien een arbeider krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referتمااند moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn (haar) brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

6. Het door de arbeider 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 arbeider in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

7. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referتمااند rekening moet worden gehouden.

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

#### 6. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

### **Artikel 13**

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 werkloosheidsvergoedingen, 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 werklieden 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.

## 7. Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

### **Artikel 14**

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.

Ze valt ten laste van het "Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven" overeenkomstig artikel 14 van voornoemde statuten.

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door betrokkene.

## 8. Cumulatie van de aanvullende vergoeding en andere voordelen

### **Artikel 15**

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, toegekend volgens wettelijke of overheidsbepalingen.

De arbeider, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarden ontslagen wordt zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in voorgaande alinea geformuleerde verbod van cumulatie is niet van toepassing op de sluitingsvergoedingen voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schade-loosstelling van de werklieden die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

## 9. Overlegprocedure

### **Artikel 16**

Vooraleer een of meerdere werklieden bedoeld bij artikel 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 gesloten in de nationale arbeidsraad op 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, werklieden die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijds criterium voldoen bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklieden van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1974 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het paritair comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen terug op waarde worden gebracht, inzonderheid op artikel 11, kan de werkman 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 werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

## 10. Eindbepalingen

### **Artikel 17**

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het "sociaal fonds voor de lompenbedrijven" vastgesteld.

### **Artikel 18**

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het sociaal fonds beslecht in de geest van en verwijzend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

*\* voor de lompenbedrijven*

### **Artikel 18**

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2011.

Aldus opgemaakt te Brussel op 9 juni 2009.