



**ERRATUM**

Sous-commission paritaire pour la récupération de  
chiffons

n° 142.02

**CCT n° 118230/CO/142.02  
du 23/09/2013**

Correction du texte en français :

- l' article 2, troisième tiret doit être lue comme  
suit : « *la convention collective de travail n° 107 de  
Conseil National du Travail du 28 mars 2013 rela-  
tive au système de cliquet pour le maintien de  
l'indemnité complémentaire dans le cadre de cer-  
tains régimes de chômage avec complément d'en-  
treprise.* »

- l'article 6, §1er tiret doit être lu comme suit :  
« - *soient âgés de 58 ans ou plus au moment de la  
fin du contrat de travail et pendant la période  
s'étendant du 1 er juillet 2013 au 31 décembre  
2014 et ;* »

- l' article 6, §2 1er tiret doit être lu comme suit :  
« - *soient âgées de 58 ans ou plus au moment de la  
fin du contrat de travail et pendant la période  
s'étendant du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2014  
et;* »

- l'article 12, §6, doit être lu comme suit : « § 6. *Le  
salaire brut gagné par l'ouvrier, qu'il soit payé par  
mois ou d'une autre manière, est majoré d'un dou-  
zième du total des primes contractuelles et de la  
rémunération variable dont la périodicité de paie-  
ment n'excède pas le mois et que cet ouvrier ~~ou  
cette ouvrière~~ a gagné séparément dans le courant  
des douze mois qui précèdent le licenciement.* »

Décision du

**ERRATUM**

Paritair Subcomité voor de terugwinning van  
lompen

nr. 142.02

**CAO nr. 118230/CO/142.02  
van 23/09/2013**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 2, derde tiret moet als volgt gelezen  
worden : « *la convention collective de travail n°  
107 de Conseil National du Travail du 28 mars  
2013 relative au système de cliquet pour le  
maintien de l'indemnité complémentaire dans le  
cadre de certains régimes de chômage avec  
complément d'entreprise.* »

- artikel 6, §1 eerste tiret moet als volgt gelezen  
worden : « - *soient âgés de 58 ans ou plus au  
moment de la fin du contrat de travail et pendant  
la période s'étendant du 1 er juillet 2013 au  
31 décembre 2014 et ;* »

- artikel 6, §2 1<sup>ste</sup> tiret moet als volgt gelezen  
worden: « - *soient âgées de 58 ans ou plus au  
moment de la fin du contrat de travail et pendant  
la période s'étendant du 1er juillet 2013 au  
31 décembre 2014 et;* »

- artikel 12, §6, moet als volgt gelezen worden:  
« § 6. *Le salaire brut gagné par l'ouvrier, qu'il  
soit payé par mois ou d'une autre manière, est  
majoré d'un douzième du total des primes con-  
tractuelles et de la rémunération variable dont  
la périodicité de paiement n'excède pas le mois  
et que cet ouvrier ~~ou cette ouvrière~~ a gagné sé-  
parément dans le courant des douze mois qui  
précèdent le licenciement.* »

Beslissing van

28-07-2014

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING  
VAN LOMPEN**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DE CHIFFONS**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 2013*

*Convention collective de travail du 23 septembre 2013*

**STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR**

**RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE A PARTIR DE 58 ANS**

**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I. - Champ d'application**

Artikel 1.

Article 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompem.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

**HOOFDSTUK II. - Draagwijdte van de overeenkomst**

**CHAPITRE II. - Portée de la convention**

Art. 2.

Art. 2.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de verderzetting van de toepassing van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar gedurende de periode van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014, overeenkomstig de bepalingen van

La présente convention collective de travail vise à proroger l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, pendant la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2014, conformément aux dispositions

- artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen;
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

- de l'article 3 § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;
- de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par les arrêtés royaux du 28 décembre 2011 et du 20 septembre 2012.
- la convention collective de travail n° 107 du Conseil National du Travail relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise.

\* du 28 mars 2013



## Art. 3.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 14bis van de statuten, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1976, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 september 1976 (Belgisch Staatsblad 12 oktober 1976) wordt aan de arbeiders, bedoeld in artikel 5, een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het Sociaal fonds voor lompen-bedrijven.

Wanneer het sociaal fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het sociaal fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

## Art. 4.

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

**HOOFDSTUK III. - Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding**

## Art. 5.

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006.

## Art. 3.

En exécution des dispositions de l'article 14bis des statuts, fixées par la convention collective de travail du 29 mars 1976, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons, relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 septembre 1976 (Moniteur belge du 12 octobre 1976), une indemnité complémentaire à charge du Fonds social pour les entreprises de chiffons est octroyée aux ouvriers visés à l'article 5.

Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 ainsi que de la retenue relative à la prépension conventionnelle prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité complémentaire qu'il paie.

La retenue relative à la prépension conventionnelle doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

## Art. 4.

L'indemnité complémentaire continue d'être versée en cas de reprise du travail par l'ouvrier.

**CHAPITRE III. - Bénéficiaires de l'indemnité complémentaire**

## Art. 5.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012 en aan de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en die de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt tussen 1 juli 2013 en 31 december 2014

Voor de toepassing van het vorige lid wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

#### HOOFDSTUK IV. - Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

##### Art. 6.

§ 1. Alle arbeiders die door de werkgever worden ontslagen hebben recht op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij:

- op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 juli 2013 tot 31 december 2014 58 jaar of ouder zijn en;
- op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende van 38 jaar kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepaling van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

§ 2. Alle arbeidsters die door de werkgever worden ontslagen hebben recht op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, op voorwaarde dat zij

- op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 juli 2013 tot 31 december 2014 58 jaar of ouder zijn en;

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers licenciés qui répondent aux conditions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par les arrêtés royaux du 28 décembre 2011 et du 20 septembre 2012 et aux conditions prévues par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans ou plus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et le 31 décembre 2014.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### CHAPITRE IV. - Conditions d'âge et d'ancienneté

##### Art. 6.

§ 1. Tous les ouvriers qui sont licenciés par l'employeur ont droit à le régime de chômage avec complément d'entreprise et à l'indemnité complémentaire prévues dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, à condition qu'ils:

- soient âgés de 58 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2014 *et*;
- puissent justifier, au moment de la fin du contrat de travail, de 38 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié;

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Toutes les ouvrières qui sont licenciées par l'employeur ont droit au régime de chômage avec complément d'entreprise et à l'indemnité complémentaire prévues dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, à condition qu'elles

- soient âgées de 58 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2014 *et*;

- op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende van 35 jaar in 2013 of van 38 jaar in 2014 kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepaling van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

§ 3. Onder het "moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst" dient te worden verstaan ofwel het moment waarop de arbeider zijn arbeidsprestaties beëindigt na voltooiing van de opzegtermijn, ofwel bij ontbreken van een opzegtermijn of wanneer de ter kennis gebrachte opzegtermijn voortijdig beëindigd wordt, het moment waarop de arbeider de onderneming verlaat.

In afwijking van hierboven vermeld kan de opzegtermijn of de periode die wordt gedekt door de opzegvergoeding van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst voor zover de opzeg betekend of de arbeidsovereenkomst verbroken werd tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de arbeider de leeftijd, zoals vermeld in § 1 of § 2 van dit artikel bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Arbeiders en arbeidsters die voldoen aan voor melde leeftijd – en anciënniteitsvoorwaarden kunnen in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad van 28 maart 2013, hun recht op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag laten vastklikken.

Art. 7.

De leeftijd voorzien in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzegtermijn werkelijk een einde neemt.

Art. 8.

Om van dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten moeten de arbeiders een anciënniteit hebben van 3 jaar voorafgaand aan de werkloosheid met bedrijfstoeslag in de sector van terugwinning van lompen.

Voor de toepassing van de anciënniteitvoorwaarde wordt

- puissent justifier, au moment de la fin du contrat de travail, de 35 ans (en 2013) ou de 38 ans (en 2014) de carrière professionnelle en tant que travailleuse salariée;

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 3. Par "moment de la fin du contrat de travail", il faut entendre soit le moment où l'ouvrier 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 quitte l'entreprise.

Par dérogation à ce qui est mentionné ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié 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 convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier ait atteint l'âge prévu aux §1 ou § 2 de cet article pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

§ 4. En exécution des dispositions de la convention collective de travail n° 107 du Conseil National du Travail, les ouvriers et les ouvrières qui remplissent les conditions d'âges et d'ancienneté précitées, peuvent fixer leur droit au régime de chômage avec complément d'entreprise par le biais du système du cliquet.

Art. 7.

L'âge prévu à l'article 2 de la présente convention collective de travail doit être atteint au moment où le délai de préavis prend effectivement fin.

Art. 8.

Pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers doivent avoir, avant le départ en chômage avec complément d'entreprise, une ancienneté de 3 ans dans le secteur de la récupération de chiffons.

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, pour

voor wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 9.

Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen ten laste van het Fonds, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- 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;
- 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.

Arbeiders 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.

**HOOFDSTUK V. - Bedrag van de aanvullende vergoeding**

Art. 10.

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

Art. 11.

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot € 3 780,69 € op 1 januari 2013 en vermindert met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van € 3.780,69 is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar

l'application de la condition d'ancienneté, il y a lieu de se référer à l'article 2 § 3 de l'arrêté royal susmentionné du 7 décembre 1992.

Art. 9.

Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds conservent leur droit à cette indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de 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 ouvriers ont droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils atteignent l'âge où ils pourront prétendre à la pension légale et dans les mêmes conditions que celles fixées par la réglementation des pensions.

**CHAPITRE V. - Montant de l'indemnité complémentaire**

Art. 10.

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Art. 11.

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à € 3 780,69 au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de € 3 780,69 est lié à 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 des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1<sup>er</sup> janvier de chaque

herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond

Art. 12.

§ 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeiders 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 navolgende § 6 bepaalde referentemaand 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 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 arbeider. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

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

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

§ 6. Het door de arbeider verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één 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.

année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil national du travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Art. 12.

§ 1. Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations effectuées par les ouvriers, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour l'ouvrier payé au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.

§ 3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant 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 au salaire mensuel.

§ 4. Le salaire brut de l'ouvrier qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il avait été présent pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

§ 5. Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'ouvrier n'a dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il n'a pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 6. Le salaire brut gagné par l'ouvrier, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet ouvrier ~~ou cette ouvrière~~ a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 7. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referentemaand is vastgesteld wordt de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat in aanmerking genomen.

#### **HOOFDSTUK VI. - Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding**

Art. 13.

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding 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 arbeiders 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**

Art. 14.

De betaling van de aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal fonds voor de lompenbedrijven.

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door de arbeider, zoals opgenomen in artikel 9 van deze overeenkomst.

#### **HOOFDSTUK VIII. - Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen**

Art. 15.

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeiders die onder de in artikel 5 voorziene voor-

§ 7. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé d'un 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.

#### **CHAPITRE VI. - Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire**

Art. 13.

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi précitée du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1<sup>er</sup> janvier, en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les ouvriers qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

#### **CHAPITRE VII. - Périodicité du paiement de l'indemnité complémentaire**

Art. 14.

Le paiement de l'indemnité complémentaire est effectué chaque mois par le Fonds social pour les entreprises de chiffons.

L'indemnité complémentaire continue d'être versée en cas de reprise du travail par l'ouvrier, comme mentionné à l'article 9 de la présente convention.

#### **CHAPITRE VIII. - Cumul de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages**

Art. 15.

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

Les ouvriers qui sont licenciés dans les conditions pré-



waarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeiders die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

## HOOFDSTUK IX. - Overlegprocedure

Art. 16.

Vooraleer één of meerdere arbeiders, 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 vakbondsafvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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 afkankingcriteria, arbeiders die aan het in artikel 2 bepaalde leeftijdscriterium voldoen bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeidersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeiders van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeiders, bij aangekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeiders de gelegenheid te geven, hun 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, kan de arbeider zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

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 arbeiders hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

vues à l'article 5 doivent d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 5.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

## CHAPITRE IX. - Procédure de concertation

Art. 16.

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers, visés à l'article 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 conclue au sein du Conseil national du travail le 9 mars 1972, en particulier son article 12, cette concertation a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers répondant au critère d'âge prévu par l'article 2 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 vue de licencier, l'employeur invite en outre les ouvriers concernés - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Cet entretien a pour but de donner aux ouvriers la possibilité de faire connaître leurs objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur.

Conformément à la convention collective de travail du 27 juin 1974 relative au statut de la délégation syndicale, l'ouvrier peut se faire assister, lors de cet entretien, par un délégué syndical.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les ouvriers licenciés ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'œuvre.

**HOOFDSTUK X. - Slotbepalingen**

## Art. 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.

## Art. 18.

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Fonds worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974.

## Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

**CHAPITRE X. - Dispositions finales**

## Art. 17.

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

## Art. 18.

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

## Art. 19.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.