

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN****SOUS-COMMISSION POUR LA
RECUPERATION DE CHIFFONS***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni
2019**Convention collective de travail du 26 juin
2019***NATIONAAL AKKOORD 2019-2020****ACCORD NATIONAL 2019-2020****HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied****Artikel 1. – Toepassingsgebied**

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

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

HOOFDSTUK II. – Kader**Art. 2. – Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voor de periode 2019-2020 (*BS 24 april 2019*).

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**Art. 4. – Loonsverhoging****CHAPITRE I. – Champ d'application****Article 1. – Champ d'application**

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

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

CHAPITRE II. – Cadre**Art. 2. – Objet**

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité pour la période 2019-2020 (*MB 24 avril 2019*).

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu**Art. 4. – Augmentation des salaires**

§1. Vanaf 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%.

§2. Vanaf 1 juli 2019 worden tevens ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 1,1%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 12 oktober 2017, geregistreerd onder het nummer 142.806/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 februari 2018 (BS 7 maart 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. – Sociaal Fonds

§ 1. Vanaf 1 januari 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2019 5,5 € per werkloosheidsdag.

§ 2. Vanaf 1 januari 2020 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2020 6 € per werkloosheidsdag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.805/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 13 juli 2018) zal vanaf 1 januari 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Vervoerskosten

Vanaf 1 juli 2019 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 1,20 € tot 1,40 € per effectieve gewerkte dag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.804/CO/142.02 en

§1. À partir du 1^{er} juillet 2019, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%.

§2. À partir du 1^{er} juillet 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs sont également augmentés de 1,1%.

Remarque

La convention collective du travail relative aux salaires horaires du 12 octobre 2017, enregistrée sous le numéro 142.806/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté-royal du 23 février 2018 (MB 7 mars 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 5. – Fonds social

§1. À partir du 1^{er} janvier 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire, à charge du Fonds, sont augmentées de 0,5 € par jour. Les indemnités complémentaires s'élèvent ainsi à partir du 1^{er} janvier 2019 à 5,5 € par journée de travail chômée.

§2. À partir du 1^{er} janvier 2020, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire, à charge du Fonds, sont augmentées de 0,5 € par jour. Les indemnités complémentaires s'élèvent ainsi à partir du 1^{er} janvier 2020 à 6 € par journée de travail chômée.

Remarque

La convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 12 octobre 2017 enregistrée sous le numéro 142.805/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 13 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Frais de transport

À partir du 1^{er} juillet 2019, l'indemnité vélo sera augmentée de 1,20 € à 1,40 € par journée de travail effectif.

Remarque

La convention collective de travail relative aux frais de transport du 12 octobre 2017 enregistrée sous le numéro 142.804/CO/142.02 et rendue

algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juni 2018 (BS 25 juni 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 7. – Algemene bepalingen

De sociale partners engageren zich om in de looptijd van de cao een visie te ontwikkelen rond vorming, opleiding en werkbaar werk. Dit zou kunnen inhouden dat het opleidingsaanbod wordt verruimd door contacten te leggen met opleidingsinstellingen. De sociale partners willen ook maatregelen voorstellen en uitwerken rond werkbaar werk.

De sociale partners engageren zich om de trekingsrechten binnen het kader van de bijdragen voor risicogroepen en permanente vorming binnen het FBZ te herbekijken.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid

Art. 8. – Tewerkstellingsverbintenissen

Een werkgever die van plan is om over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen moet de voorziene meldings- en overlegprocedures respecteren zoals voorzien bij wet en bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 09.03.1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12.09.1972.

Uitsluitend in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie aanwezig is moet de werkgever die wenst over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen voorafgaandelijk volgende gegevens verstrekken aan regionale vakbonden :

- De reden ;
- Het aantal betrokken arbeiders ;
- De lijst van de afdelingen en arbeidsposten die zullen getroffen worden ;
- De datum van de voorziene afdanking(en).

Deze gegevens dienen minstens één maand voor

obligatoire par arrêté royal du 11 juin 2018 (MB 25 juin 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV – Formation

Art. 7. – Dispositions générales

Les partenaires sociaux s'engagent, pendant la durée du présent accord, à développer une vision en matière de formation et de travail faisable. Ceci pourrait signifier un élargissement de l'offre de formation grâce à des contacts établis avec des institutions de formation. Les partenaires sociaux souhaitent également proposer et concrétiser des mesures relatives au travail faisable.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les droits de tirage dans le cadre des cotisations pour les groupes à risque et la formation permanente au sein du FSE.

CHAPITRE V. – Sécurité d'emploi

Art. 8. – Engagements en matière de l'emploi

L'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques devra respecter les procédures d'information et de concertation prévues par la loi ou par la convention collective de travail n° 9 du 09.03.1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail conclus au sein du Conseil national du Travail au sujet des conseils d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 12.09.72.

Uniquement dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale, l'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques, devra transmettre préalablement les données suivantes aux syndicats régionaux :

- Le motif ;
- Le nombre d'ouvriers concernés ;
- La liste des sections et des postes de travail qui seront atteints ;
- La date prévue du (des) licenciement(s).

Ces données doivent être transmises au moins un

de datum van de voorziene afdanking(en) verstrekt te worden.

Vooraleer een definitieve beslissing te nemen moet de werkgever overleg plegen met de regionale vakbonden. Hierbij zullen alle maatregelen onderzocht worden om afdankingen te voorkomen.

Ingeval van betwisting aangaande de naleving van de in dit artikel vermelde bepalingen wordt, op vraag van de vakbond, de voorzitter van het Paritair Subcomité met een onderzoek belast. Indien hij vaststelt dat de werkgever tot de afdanking is overgegaan in strijd met deze bepalingen dan heeft de ontslagen werknemer recht op een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 1250 €.

Dezelfde forfaitaire vergoeding moet bovendien gestort worden aan het "Sociaal Fonds voor de lompbedrijven".

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 9. – Tijdskrediet en landingsbanen

§1. Vanaf 1 september 2019 wordt het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet voor zorgmotief op 51 maand gebracht. Het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief opleiding wordt op 36 maand gebracht.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en wordt de leeftijd op 57 gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep en dit tot en met 31 december 2020.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 140.623/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 december 2017 zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2019, en dit voor onbepaalde duur.

mois avant la date prévue du (des) licenciement(s)

Avant de prendre une décision définitive, l'employeur se concertera avec les syndicats régionaux. Toutes les mesures possibles seront examinées pour éviter des licenciements.

En cas de contestation de l'exécution des dispositions prévues dans cet article, le syndicat fera appel au président de la Sous-commission paritaire qui examinera le dossier. S'il constate que l'employeur a procédé à un licenciement contraire aux dispositions du présent article, l'ouvrier aura droit à une indemnité unique forfaitaire de 1.250 €.

La même indemnité forfaitaire devra en outre être versée au "Fonds social pour les entreprises de chiffons".

CHAPITRE VI. – Planification de la carrière

Art. 9. – Crédit-temps et emplois de fin de carrière

§1. A partir du 1^{er} septembre 2019, la durée du droit au crédit-temps avec motif de soin est fixée à 51 mois et ce, à mi-temps et à temps plein. La durée du droit au crédit-temps avec motif de formation est fixée à 36 mois et ce, à mi-temps et à temps plein.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 temps à partir de 55 ans, ou d'un mi-temps à partir de 57 ans, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Remarque

La convention collective du travail du 27 juin 2017 relative au crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 140.623/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 décembre 2017, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2019, et ce pour une durée indéterminée.

**Art. 10. – Stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag 2019-2020**

§1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 40 jaar loopbaan.

§2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

§3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§4. In toepassing van artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 35 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§ 5. In toepassing van artikel 3 § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor

**Art. 10. – Régime de chômage avec
complément d'entreprise 2019-2020**

§1. En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 134 et 135 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2019-2020 pour les ouvriers à partir de 59 ans après 40 ans de carrière.

§2. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 130 et 131 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2019-2020 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 33 ans, dont 20 ans dans un régime de travail de nuit, comme prévu dans la convention collective de travail n° 46.

§3. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 130 et 131 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2019-2020 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 33 ans, moyennant un métier lourd.

§4. En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2019-2020 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 35 ans, moyennant un métier lourd.

§5. En application de l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 133 du Conseil National du Travail du 23 avril 2019, un régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour la période 2019-2020 pour les

de werklieden met ernstige lichamelijke problemen die 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben.

§6. De betaling van de aanvullende vergoeding en de wekgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in §1 tot §5 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§7. In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden opgemaakt, met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Art. 11. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021

§1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 141 en 142 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 40 jaar loopbaan.

§2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en 139 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

§3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en

ouvriers âgés de 58 ans et plus moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après une carrière de 35 ans.

§6. Le paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, comme repris aux paragraphes 1 à 5 de cet article, est intégralement à charge du Fonds de sécurité d'existence.

§7. En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise sera rédigée en ce sens, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

Art. 11. – Régime de chômage avec complément d'entreprise 2021

§1. En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 141 et 142 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période courant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 pour les ouvriers à partir de 59 ans après 40 ans de carrière.

§2. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des conventions collectives de travail n° 138 et 139 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période courant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 33 ans, dont 20 ans dans un régime de travail de nuit, comme prévu dans la convention collective de travail n° 46.

§3. En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et des

de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en 139 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§4. In toepassing van artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 35 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§5. De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in §1 tot §4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§6. In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden opgemaakt, met ingang van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van §6 dat in voege zal blijven tot 31 december 2022.

HOOFDSTUK VII – Anciënniteitsdag

Art. 12.

§1. Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 10 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, één bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 15 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, een tweede bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 20 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, een derde bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

conventions collectives de travail n° 138 et 139 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période courant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 33 ans, moyennant un métier lourd.

§4. En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglementant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période courant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 pour les ouvriers à partir de 59 ans après une carrière de 35 ans, moyennant un métier lourd.

§5. Le paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, comme repris aux paragraphes 1 à 4 de cet article, est intégralement à charge du Fonds de sécurité d'existence.

§6. En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise sera rédigée en ce sens, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception du §6 qui sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022.

CHAPITRE VII – Jour d'ancienneté

Art. 12.

§1. A partir du 1er juillet 2019, les ouvriers ayant une ancienneté de 10 ans au moins dans la même entreprise se voient accorder un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année calendrier.

A partir du 1er juillet 2019, les ouvriers ayant une ancienneté de 15 ans au moins dans la même entreprise se voient accorder un deuxième jour d'absence rémunéré au cours de chaque année calendrier.

A partir du 1er juillet 2019, les ouvriers ayant une ancienneté de 20 ans au moins dans la même entreprise se voient accorder un troisième jour

§2. De werkgever kan de kost verhalen op het Sociaal Fonds.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.805/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 13 juli 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII – Sociale vrede en duurtijd akkoord

Art. 13. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 14. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de ondertekenende organisaties.

d'absence rémunéré au cours de chaque année calendrier.

§2. L'employeur peut en récupérer le coût auprès du Fonds social.

Remarque

La convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 12 octobre 2017 enregistrée sous le numéro 142.805/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 13 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 13. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 14. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et aux organisations signataires.

Les articles applicables au Fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et aux organisations signataires.

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
TERUGWINNING VAN LOMPEN**

**BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD
2019-2020**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Sub - Comité voor de terugwinning van lompen en die, inzake domicilie en tewerkstelling, voldoen aan de voorwaarden van het Vlaamse gewest, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies die van kracht in zijn het Vlaams gewest:

- zorgkrediet ;
- opleidingskrediet ;
- onderneming in moeilijkheden of herstructureringen

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

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération des chiffons et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration