

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart
2020*

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Art. 1.

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 lompem.

Onder "arbeiders" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden, tenzij anders bepaald.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun arbeiders, aangesloten bij één van de organisaties die de bij artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 ondertekend hebben, bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

Art 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1) geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RÉCUPÉRATION DE CHIFFONS

Convention collective de travail du 10 mars 2020

STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières, sauf dispositions contraires.

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 2.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatives au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du Travail, règle la création et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1^{er} reconnaissent que leurs ouvriers affilié à l'une des organisations ayant signé la convention collective de travail du 24 mai 1971 mentionnée à l'article 2, sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Art. 5.

Les employeurs et la délégation syndicale:

1) témoignent en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;

2) leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 6.

§1. Zijn aan deze collectieve arbeidsovereenkomst onderworpen, de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen die gedurende het burgerlijk jaar dat de installatie van de vakbondsafvaardiging voorafgaat, gemiddeld minstens 20 arbeiders tewerkstellen.

Worden beschouwd als "tewerkgesteld" zoals bedoeld in Art. 6. §1. : de arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst en die dus ingeschreven zijn in het personeelsregister.

§2. Voor het berekenen van de grens van 20 arbeiders voor het instellen van een vakbondsafvaardiging, worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de tewerkgestelde arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst en die dus ingeschreven zijn in het personeelsregister.

§3. Het aantal effectieve afgevaardigden per vakbondsafvaardiging wordt op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, als volgt vastgesteld:

- 20 tot en met 50 arbeiders: 2;
- 51 tot en met 100 arbeiders: 4;
- 101 tot en met 200 arbeiders: 6.

Voor ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, worden 2 bijkomende afgevaardigden aangewezen per begonnen schrijf van 100 arbeiders.

§4. Binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen, wordt nagegaan of het aantal leden van de vakbondsafvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal arbeiders dat in de onderneming is tewerkgesteld. Zo de verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers die voorkomen in §3. van dit artikel, wordt tot een aanpassing – vermindering of vermeerdering – van het aantal leden van de vakbondsafvaardiging overgegaan.

§5. Evenwel, houdt de vakbondsafvaardiging op te bestaan, twaalf maanden na het burgerlijk jaar gedurende hetwelk het gemiddelde van het aantal tewerkgestelde arbeiders gedaald is beneden de 20.

Art. 7.

2) respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 6.

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises visées à l'article 1^{er} qui ont occupé en moyenne 20 ouvriers minimum pendant l'année civile précédant l'installation de la délégation syndicale.

Sont considérés comme étant 'occupés' au sens de Art. 6. §1.: les ouvriers liés par un contrat de travail et donc inscrits au registre du personnel.

§2. Pour le calcul du seuil de 20 ouvriers pour l'institution d'une délégation syndicale, les travailleurs intérimaires sont assimilés aux ouvriers liés par un contrat de travail et donc inscrits au registre du personnel.

§3. Le nombre de délégués effectifs par délégation syndicale est fixé comme suit, sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise:

- de 20 à 50 ouvriers inclus: 2 ;
- de 51 à 100 ouvriers inclus: 4 ;
- de 101 à 200 ouvriers inclus: 6.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, 2 délégués supplémentaires sont désignés par tranche entamée de 100 ouvriers.

§4. Dans un délai de trois mois après les élections sociales, on vérifie si le nombre de membres de la délégation syndicale est toujours en rapport avec le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise. S'il ne correspond plus aux chiffres repris au §3. du présent article, le nombre de membres de la délégation syndicale est adapté – revu à la hausse ou à la baisse.

§5. La délégation syndicale cesse d'exister douze mois après l'année civile au cours de laquelle le nombre d'ouvriers occupés en moyenne est descendu sous la barre des 20 ouvriers.

Art. 7

§1. Om het mandaat van vakbondsafgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de arbeiders, aangesloten bij één van de werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
- sedert 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

§2. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen, heeft de werknemersorganisatie het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

De vakbondsafgevaardigden worden aangeduid door de vakbond waarbij zij aangesloten zijn.

De namen van de vakbondsafgevaardigden worden door de werknemersorganisatie, bij een ter post aangetekend schrijven, aan de werkgever overgemaakt. Een afschrift van dit schrijven wordt aan de werkgeversorganisatie gezonden.

Art. 9.

Er zal worden overgegaan tot de installatie van de vakbondsafvaardiging en tot bespreking van de bijzonderste maatregelen, dienstig voor het naleven van het statuut, van zodra de voorwaarden voorzien in artikel 6 §1., zijn vervuld.

Art. 10.

De vakbondsafgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder, zolang het geen einde heeft genomen ingevolge één van de beschikkingen voorzien in artikel 7.

HOOFDSTUK IV. - BEVOEGDHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 11.

De vakbondsafvaardiging wordt zo vlug mogelijk door de werkgever ontvangen:

- Naar aanleiding van elke vraag betreffende:
 - o de arbeidsverhoudingen en werkvoorwaarden;
 - o de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve

§1. Pour pouvoir exercer le mandat de délégué syndical, les ouvriers affiliés à l'une des organisations de travailleurs visées à l'article 3 doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- être âgé de 18 ans au moment de la désignation ;
- être occupé dans l'entreprise depuis 12 mois.

§2. En tout état de cause, le mandat de délégué syndical prend fin sur demande écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice de ce mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8

Les délégués syndicaux sont désignés par le syndicat auquel ils sont affiliés.

L'organisation de travailleurs envoie les noms des délégués syndicaux à l'employeur par lettre recommandée à la poste. Une copie de cette lettre est envoyée à l'organisation patronale.

Art. 9

Il sera procédé à l'installation de la délégation syndicale et à la discussion des principales mesures utiles au respect du statut, dès que les conditions prévues à l'article 6 §1., alinéa premier, seront remplies.

Art. 10

Les délégués syndicaux sont désignés pour un délai de quatre ans. Leur mandat est prolongé tacitement tant qu'il n'a pas pris fin en vertu d'une des dispositions prévues à l'article 7.

CHAPITRE IV. - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 11.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur dès que possible:

- À l'occasion de toute demande concernant :
 - o les relations de travail et les conditions de travail;
 - o l'application dans l'entreprise de la législation

arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

- o de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - o de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- Naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
 - Naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kan worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde;
 - Naar aanleiding van elke vraag in verband met de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
 - Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk waakt de vakbondsafvaardiging op de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders;
 - Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de vakbondsafvaardiging voorgelicht en geraadpleegd omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.
- sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
 - o l'application des barèmes salariaux et des règles de classification;
 - o le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- À l'occasion de tout litige ou tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise, ou lorsque de tels litiges ou différends risquent de survenir;
 - À l'occasion de tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pas pu être résolu après avoir été introduit en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier concerné, assisté à sa demande par son délégué syndical;
 - À l'occasion de chaque question relative au respect des principes généraux définis aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail conclue au Conseil national du travail le 24 mai 1971, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ainsi que des principes fondamentaux repris dans ce statut ;
 - En l'absence d'un comité pour la prévention et la protection au travail, c'est la délégation syndicale qui veille à la santé et à la sécurité des ouvriers ;
 - En l'absence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale est informée et consultée au sujet des perspectives générales et des questions relatives à l'emploi dans l'entreprise.

HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 12.

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent.

Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 13.

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

CHAPITRE V. - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 12

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce.

Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 13

§1. Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

§2. Minstens eenmaal per maand wordt een gemeenschappelijke vergadering gehouden met de vakbondsafvaardiging en de werkgever of zijn afgevaardigde.

Voor de vergaderingen met de vakbondsafvaardiging en de directie of een afgevaardigde ervan, wordt er over gewaakt dat deze laatste vertegenwoordigd is door een persoon die de bevoegdheid heeft verbintenissen aan te gaan in naam van de onderneming.

§3. De vakbondsafgevaardigden hebben het recht, in overleg met de werkgever, te beschikken over de nodige tijd voor de uitoefening van hun taak.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal loon van elke betrokkene.

De vergaderingen met de directie worden gehouden tijdens de normale werkuren zonder loonverlies voor de betrokkenen.

In geval de besprekingen tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging plaats hebben buiten de normale arbeidsuren worden deze prestaties vergoed als normale arbeidsprestaties.

§4. De onderneming stelt een lokaal te beschikking van de vakbondsafgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Art.14.

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de

§2. Une fois par mois au moins, une réunion commune a lieu avec la délégation syndicale et l'employeur ou son représentant.

Pour les réunions avec la délégation syndicale et la direction ou un représentant, on veillera à ce que ce dernier ait le pouvoir de prendre des engagements au nom de l'entreprise.

§3. Les délégués syndicaux ont le droit, en concertation avec l'employeur, de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur tâche.

Ces heures sont rémunérées sur base du salaire normal de chaque intéressé.

Les réunions avec la direction se tiennent pendant les heures normales de travail et sans perte de salaire pour les personnes concernées.

Au cas où les discussions entre l'employeur et la délégation syndicale ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations seront rémunérées au même titre que des prestations de travail normales.

§4. L'entreprise met un local à la disposition des délégués syndicaux, pour leur permettre de remplir adéquatement leur mission

Art. 14

§1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cet avertissement s'effectue par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour suivant la date de l'envoi.

L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait également par lettre recommandée. La période susmentionnée de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale sera considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente

meest gereede partij het geval voor aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, of indien het geschil bij hem niet aanhangig is gemaakt, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§2. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende reden moet de vakbondsafvaardiging daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

§3. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de onder §1. bepaalde procedure na te leven
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling bedoeld onder §1., door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever, die voor de vakbondsafgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd door deze van 4 maart 1954 en 21 november 1969.

Art.15.

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen, mits instemming van de werkgever, die zijn

soumet le cas au jugement du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la période de la procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§2. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§3. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure définie au §1 ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, compte tenu de la disposition visée au §1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement infondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué syndical un motif de résiliation immédiate du contrat.

Cette indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par celles des 4 mars 1954 et 21 novembre 1969.

Art.15

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation

toestemming niet willekeurig mag weigeren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden ingericht door de vakbondsafvaardiging.

Art. 16.

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 17.

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1974, inzake het statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 2906/CO/142.00 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1975 (BS 20 augustus 1975), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991, geregistreerd onder het nummer 2784~~9~~/CO/142.02 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2007 betreffende het sectoraal akkoord 2007-2008, geregistreerd onder het nummer 84202/CO/142.02.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 maart 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

De partij die het initiatief neemt van de opzegging, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Subcomité worden besproken.

syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement son autorisation.

Art. 16

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES

Art. 18.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 juin 1974 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 2906/CO/142.00 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 février 1975 (MB 20 août 1975), telle que modifiée par la convention collective de travail du 31 mai 1991, enregistrée sous le numéro 2784~~9~~/CO/142.02 et la convention collective de travail du 12 juin 2007 relative à l'accord sectoriel 2007-2008, enregistrée sous le numéro 84202/CO/142.02.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 10 mars 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons et aux organisations représentées au sein de cette sous-commission paritaire.

La partie qui prend l'initiative du préavis s'engage à en donner les raisons ainsi qu'à introduire des propositions d'amendements qui seront examinés au sein de la Sous-commission paritaire dans le mois suivant leur réception.

Art. 19.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan tot geen staking of lock-out over te gaan zonder dat door hun tussenkomst vooraf een verzoening werd betracht en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het Paritair Comité of het verzoeningsbureau ervan.

Art. 19.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les organisations des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.