

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN**

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021

Convention collective de travail du 9 décembre 2021

NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

ACCORD NATIONAL 2021-2022

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

CHAPITRE I. – Champ d'application

Artikel 1. – Toepassingsgebied

Article 1. – Champ d'application

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.

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.

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. – Kader

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Voorwerp

Art. 2. – Objet

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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. (B.S. 9 augustus 2021)

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 9 août 2021)

Art. 3. – Procedure

Art. 3. – Procédure

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.

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.

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

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

HOOFDSTUK III.– Inkomenszekerheid

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Loonsverhoging

Art. 4. – Augmentation des salaires

Vanaf 1 januari 2022 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,4%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 152.834/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 november 2019 (BS 17 december 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. Coronapremie

§1. Uiterlijk tegen 31 december 2021 kent elke onderneming een coronapremie toe aan haar arbeiders onder de vorm voorzien in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).

§ 2. De basispremie bedraagt 75 € en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021.
- Minstens 1 dag effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021
- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021.

§ 3. Bovenop de basispremie van 75 € wordt een variabele premie toegekend op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 425 €
- Tussen 6-30 dagen afwezigheid: 300 €
- Tussen 31-50 dagen afwezigheid: 175 €
- Tussen 51-80 dagen afwezigheid: 50 €

De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).

A partir du 1er janvier 2022, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs sont augmentés de 0,4%.

Remarque

La convention collective du travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 152.834/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté-royal du 29 novembre 2019 (MB 17 décembre 2019) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 5. Prime corona

§1. Au plus tard le 31 décembre 2021, chaque entreprise accordera une prime corona à ses ouvriers sous la forme prévue à l'article 19quinquies §4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

§ 2. La prime de base s'élève à 75 € et est accordée aux ouvriers sur base des modalités suivantes:

- Être en service au 30/11/2021.
- Compter au moins 1 jour de prestations effectives pendant la période de référence courant du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclus
- Pro rata du régime d'occupation au 30 novembre 2021.

§ 3. En plus de la prime de base de 75 €, une prime variable est accordée aux ouvriers sur base des modalités suivantes:

- Être en service au 30 novembre 2021
- Compter au moins 3 mois d'ancienneté au 30 novembre 2021

Le montant variable de la prime sera déterminé sur base du nombre de jours d'absences intervenus au cours de la période de référence courant du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclus:

- Entre 0 et 5 jours d'absence: 425 €
- Entre 6 et 30 jours d'absence: 300 €
- Entre 31 et 50 jours d'absence: 175 €
- Entre 51 et 80 jours d'absence: 50 €

La proratisation de la partie variable s'effectue sur base journalière (230 jours dans un régime de 5

§ 4. Voor de bepaling van het variabel gedeelte worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona
- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- De dagen arbeidsuurvermindering (ADV-dagen)
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof
- Syndicale opleidingen onder VOV/BEV

§ 5. Aanrekening van een reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021 op ondernemingsniveau.

§ 6. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

Opmerking

Op het PSC van 9 december 2021 werd hieromtrent een cao betreffende de coronapremie getekend.

Art. 6. – Sociaal Fonds

Vanaf 1 januari 2022 hebben de arbeiders voor elke werkloosheidsdag bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (schorsing wegens overmacht) eveneens recht, ten laste van het fonds, op de bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 4 september 2019 geregistreerd onder het nummer 154.775/CO/142.02 vastgestelde uitkering vanaf de eerste werkloosheidsdag en ten belope van maximum 75 dagen per kalenderjaar voor alle motieven samen (economische redenen, slecht weer en overmacht).

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 4 september 2019 geregistreerd onder het

jours par semaine).

§ 4. Pour la détermination de la partie variable, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours prestés:

- Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure-corona
- Les jours de vacances annuelles
- Les jours fériés ainsi que les jours fériés de remplacement
- Le repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires
- Les jours de récupération du temps de travail (jours de RTT)
- Le congé de maternité et le congé de naissance
- Le congé syndical
- Les formations syndicales sous CEP/VOV

§ 5. Imputation d'une prime corona déjà octroyée au niveau de l'entreprise après le 8 juin 2021

§ 6. De meilleures dispositions peuvent être négociées au niveau de l'entreprise.

Remarque

Lors de la SCP du 9 décembre 2021 une cct relative à la prime corona a été signée.

Art. 6. – Fonds social

A partir du 1^{er} janvier 2022 les ouvriers ont aussi droit, à charge du Fonds pour chaque jour de chômage prévu à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (suspension pour force majeure), à l'allocation fixée à l'article 7 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 4 septembre 2019 enregistrée sous le numéro 154.775/CO/142.02, à partir du premier jour de chômage et pour un maximum de 75 jours par année civile pour tous motifs confondus (raisons économiques, intempéries et force majeure).

Remarque

La convention collective de travail modifiant et coordonnant les statuts du Fonds social du 4 septembre 2019 enregistrée sous le numéro

nummer 154.775/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juni 2020 (BS 20 juli 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. – Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2022 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 1,40 € tot 2,00 € per effectief gepresteerde dag, en dit vanaf de 1^{ste} kilometer.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 4 september 2019 geregistreerd onder het nummer 154.776/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS 21 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art.8. – Individueel recht op vorming

Invoering van een individueel recht op vorming van 1 dag per jaar per arbeider vanaf 1 januari 2022.

Art. 9.

Engagement van de sociale partners om de cao opleiding en vorming aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding zal hiertoe worden afgesloten vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid

Art. 10. – 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

154.775/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 juin 2020 (MB 20 juillet 2020) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 7. – Frais de transport

À partir du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité vélo sera augmentée de 1,40 € à 2,00 € par journée de travail effectif et ce dès le premier kilomètre.

Remarque

La convention collective de travail relative aux frais de transport du 4 septembre 2019 enregistrée sous le numéro 154.776/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 (MB 21 février 2020) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV – Formation

Art. 8. – Droit individuel à la formation

Instauration d'un droit individuel à la formation de 1 jour par an par travailleur, à partir du 1er janvier 2022.

Art. 9.

Engagement des partenaires sociaux de modifier la CCT formation dans le cadre d'une éventuelle nouvelle législation en matière de formation.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la formation sera conclue à partir du 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. – Sécurité d'emploi

Art. 10. – Engagements en matière d'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

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 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 lompenbedrijven".

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 11. – SWT

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor

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 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. 11. – RCC

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux ont également convenu de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité

bestaanszekerheid, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 9 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen.

Opmerking

Op het PSC van 9 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

Art. 12. – Landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan,

complémentaire selon les conditions déterminées dans l'article 18 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 9 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales.

Remarque

Lors de la SCP du 9 décembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir:

- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023.
- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023.
- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022.
- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024.

Art. 12. – Emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière, enregistrée le 28

geregistreerd op 28 juni 2019 onder het nummer 152.835/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (Belgisch Staatsblad van 5 december 2019), zal vanaf 1 januari 2021 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VII – Klein verlet

Art. 13.

§1. Vanaf 1 januari 2022 wordt aan de arbeiders die een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) moeten ondergaan, maximaal één bezoldigde dag afwezigheid per kalenderjaar toegekend, overeenkomstig het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen.

De arbeider moet het nodige bewijs (een getuigschrift) aan zijn werkgever overleggen.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake klein verlet van 10 maart 2020 geregistreerd onder het nummer 158.174/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2020 (BS 21 januari 2021) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII – Sociale vrede en duur ^{van} het akkoord

Art. 14. – 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. 15. – Duur

juin 2019 sous le numéro 152.835/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 novembre 2019 (Moniteur belge du 5 décembre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VII – Petit chômage

Art. 13.

§1. A partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers devant passer un examen médical (pas une simple consultation) se voient accorder au maximum un jour d'absence rémunéré par année calendrier, conformément à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure.

L'ouvrier doit fournir les justificatifs nécessaires (un certificat) à son employeur.

Remarque

La convention collective de travail relative au petit chômage du 10 mars 2020 enregistrée sous le numéro 158.174/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} décembre 2020 (MB 21 janvier 2021) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

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

Art. 14. – 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. 15. – Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, 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 lomp 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 lomp en aan de ondertekenende organisaties.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 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
2021-2022**

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 domicile 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 2021-2022

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