

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 oktober 2023*

**NATIONAAL AKKOORD
2023 – 2024**

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 lompem.

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het KB van 13 mei 2023 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 (BS 26 mei 2023) voor de periode 2023-2024.

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.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

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

*Convention collective de travail
du 16 octobre 2023*

**ACCORD NATIONAL
2023 – 2024**

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 de 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'AR du 13 mai 2023 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 (MB 26 mai 2023) pour la période 2023-2024.

Art. 3. – Procédure

Cette 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 soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Koopkrachtpremie

§ 1. Arbeiders hebben recht op een koopkrachtpremie op basis van onderstaande modaliteiten:

De premie bedraagt maximaal € 200 bij 'hoge winst'. Het bedrijf wordt geacht een hoge winst te hebben geboekt als de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 minstens 1,01x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is.

De premie bedraagt maximaal € 300 bij 'uitzonderlijk hoge winst'. Het bedrijf wordt geacht een uitzonderlijke hoge winst te hebben geboekt als de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 minstens 1,15x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is.

Bedrijfsresultaat = code 9901 in de jaarrekening

Bij de berekening van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021, worden de jaren met een negatief bedrijfsresultaat niet meegeteld (geneutraliseerd). De som van de positieve bedrijfsresultaten in 2019, 2020 en 2021 wordt wel steeds gedeeld door 3 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.

Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

De definities van 'hoge' en 'uitzonderlijk hoge' winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.

De arbeider heeft recht op een koopkrachtpremie indien:

- minstens 3 maand anciënniteit in de onderneming op datum van betaling
- en indien in dienst op datum van betaling

Het bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023 (prorata arbeidsregime):

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 200 € in geval van hoge winst OF 300 € in geval van

Art. 4. – Prime pouvoir d'achat

§ 1. Les ouvriers ont droit à une prime de pouvoir d'achat selon les modalités ci-dessous :

La prime s'élève à maximum € 200 en cas de « bénéfice élevé ». L'entreprise est considérée avoir réalisé un bénéfice élevé si le rapport entre le bénéfice d'exploitation et le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,01 fois la moyenne du même rapport pour les années 2019 à 2021.

La prime s'élève à maximum € 300 en cas de « bénéfice exceptionnellement élevé ». L'entreprise est considérée avoir réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé si le rapport entre le bénéfice d'exploitation et le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,15 fois la moyenne du même rapport pour les années 2019-2021.

Bénéfice d'exploitation = code 9901 des comptes annuels

Lors du calcul du résultat d'exploitation moyen en 2019, 2020 et 2021, les années présentant un résultat d'exploitation négatif ne sont pas prises en compte (neutralisées). Cependant, la somme des résultats d'exploitation positifs en 2019, 2020 et 2021 est toujours divisée par 3 pour calculer le résultat d'exploitation moyen.

Si l'exercice ne correspond pas à l'année civile, c'est le bénéfice réalisé au cours de l'exercice clôturé en 2022 qui est pris en compte.

Les définitions de « bénéfice élevé » et « bénéfice exceptionnellement élevé » sont uniquement d'application dans le cadre de cet accord.

L'ouvrier a droit à une prime de pouvoir d'achat si:

- il a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du paiement
- et s'il est en service à la date du paiement

Le montant de la prime est déterminé en fonction du nombre de jours d'absence pendant la période de référence du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023 (régime de travail au prorata) :

- Entre 0 et 5 jours d'absence : 200 € en cas de bénéfice élevé OU 300 € en cas de bénéfice

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - uitzonderlijke hoge winst - Tussen 6-30 dagen afwezigheid: 150 € in geval van hoge winst OF 200 € in geval van uitzonderlijke hoge winst - Tussen 31-50 dagen afwezigheid: 100 € in geval van hoge winst OF 150 € in geval van uitzonderlijke hoge winst - Tussen 51-80 dagen afwezigheid: 50 € in geval van hoge winst OF 80 € in geval van uitzonderlijke hoge winst | <ul style="list-style-type: none"> - exceptionnellement élevé - Entre 6 et 30 jours d'absence : 150 € en cas de bénéfice élevé OU 200 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé. - Entre 31 et 50 jours d'absence : 100 € en cas de bénéfice élevé OU 150 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé. - Entre 51 et 80 jours d'absence : 50 € en cas de bénéfice élevé OU 80 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé. |
|---|--|

Voor de bepaling van het bedrag worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Jours de chômage temporaire force majeure corona - Jours de congé annuel - Jours fériés et jours de remplacement des jours fériés - Repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires - Jours de réduction du temps de travail (jours RTT) - Congé de maternité et congé de naissance - Congé syndicale - Formation syndicale sous VOV/CEP |
|---|--|

De referteperiode loopt van 1/11/2022 tot en met 31/10/2023.

Pour la détermination du montant, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours de travail :

La période de référence s'étend du 1/11/2022 au 31/10/2023.

§ 2. De reeds betaalde koopkrachtpremie op ondernemingsniveau mag in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

§ 2. La prime de pouvoir d'achat déjà versée au niveau de l'entreprise peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.

§ 3. De koopkrachtpremie wordt uitbetaald in november 2023.

§ 3. La prime de pouvoir d'achat sera versée en novembre 2023.

Opmerking

Op het PSC van 16 oktober 2023 zal hieromtrent een cao betreffende de koopkrachtpremie worden getekend.

Remarque

Lors de la SCP du 16 octobre 2023 une cct relative à la prime de pouvoir d'achat sera signée.

Art. 5. – Jongerenlonen

Engagement om jongeren die starten (behalve studentcontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

Art. 5. – Salaires des jeunes

Engagement de payer les jeunes qui commencent (sauf pour les contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

Art. 6. – Eindejaarspremie

Voor de berekening van het bedrag van de

Art. 6. – Prime de fin d'année

Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année qui

eindejaarspremie die in 2023 en de daaropvolgende jaren wordt uitbetaald, worden de dagen van geboorteverlof en adoptieverlof gelijkgesteld met werkelijke prestaties.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2020 inzake de eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 158.173/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 juli 2020 (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 2020), zal vanaf 1 november 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 januari 2024 wordt de aanvullende uitkering voor tijdelijke werkloosheid verhoogd van 6 naar 7 euro.

§ 2. Vanaf 1 september 2023 bedraagt de verjarings-termijn voor het opvragen van aanvullende vergoedingen 3 kalenderjaren vanaf de laatste dag van de gebeurtenis die het recht opent.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake « wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds » van 8 december 2022, geregistreerd onder het nummer 177.363/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 mei 2023 (Belgisch Staatsblad van 7 juni 2023), zal vanaf 1 september 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 8. – Mobiliteit

§ 1. Vanaf 1 november 2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd van € 2 tot € 3,50 per dag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2022 betreffende de vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 173.490/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2023 (Belgisch Staatsblad van 27 maart 2023), zal vanaf 1 november 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Opleiding

est payée en 2023 et les années suivantes, les jours de congé de naissance et d'adoption sont assimilés à des jours de prestation effectifs.

Remarque

La convention collective de travail du 10 mars 2022 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 158.173/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 juillet 2020 (Moniteur belge du 10 août 2020) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} novembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 7. – Fonds social

§ 1. À partir du 1^{er} janvier 2024, l'allocation complémentaire pour chômage temporaire passe de 6 à 7 euros.

§ 2. À partir du 1^{er} septembre 2023, le délai de prescription pour réclamer une allocation complémentaire est de 3 années civiles à compter du dernier jour de l'événement qui ouvre le droit à l'indemnisation.

Remarque

La convention collective de travail du 8 décembre 2022 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 177.363/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mai 2023 (Moniteur Belge du 7 juin 2023), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} septembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Mobilité

§ 1. A partir du 1^{er} novembre 2023, l'indemnité vélo est augmentée de € 2 à € 3,50 par jour.

Remarque

La convention collective de travail du 18 janvier 2022 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 173.490/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 janvier 2023 (Moniteur Belge du 27 mars 2023), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} novembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 9. – Recht op opleiding

§ 1. Vanaf 1 januari 2023 wordt in bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE) het individueel recht van één dag per jaar omgezet in een individueel opleidingsrecht van 4 dagen per 2 jaar.

In deze bedrijven wordt ook volgend groeipad afgesproken:

- 2025-2026: 6 dagen individueel recht per 2 jaar
- 2027-2028: 8 dagen individueel recht per 2 jaar
- Vanaf 2029: 25 dagen individueel per 5 jaar

§ 2. Vanaf 1 januari 2023 wordt in bedrijven met tussen 10 en 19 werknemers (uitgedrukt in VTE) het individueel recht van één dag per jaar omgezet in een individueel opleidingsrecht van 1 dag per jaar per VTE.

§ 3. In bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE) blijft vanaf 1 januari 2023 een individueel opleidingsrecht van 1 dag per jaar van toepassing.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2022 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 173.491/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2023 (Belgisch Staatsblad van 27 maart 2023), zal vanaf 1 januari 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald.

Art. 10. – Loopbaanduurzaamheid

De sociale partners engageren zich om een sectorale dialoog over loopbaanduurzaamheid op te starten. De vakbonden zullen het initiatief nemen.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid**Art. 11. – Tewerkstellingsverbintenissen**

Een werkgever die van plan is om over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen moet de

Art. 9. – Droit à la formation

§ 1. À partir du 1^{er} janvier 2023, dans les entreprises de 20 salariés ou plus (exprimés en ETP), le droit individuel à la formation d'un jour par an sera converti en un droit individuel à la formation de 4 jours tous les 2 ans.

La trajectoire de croissance suivante est également convenue dans ces entreprises :

- 2025-2026 : 6 jours de droit individuel par 2 ans
- 2027-2028 : 8 jours de droit individuel par 2 ans
- À partir de 2029 : 25 jours de droit individuel par période de 5 ans

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2023, dans les entreprises de 10 à 19 salariés (exprimés en ETP), le droit individuel à la formation d'un jour par an sera converti en un droit individuel à la formation de 1 jour par an par ETP.

§ 3. Dans les entreprises de moins de 10 salariés (exprimés en ETP), un droit individuel à la formation d'un jour par an continuera à s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2023.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation du 18 janvier 2022, enregistrée sous le numéro 173.491/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 janvier 2023 (Moniteur belge du 27 mars 2023), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2023 et ce pour une durée indéterminée, sauf stipulation contraire.

Art. 10. – Durabilité des carrières

Les partenaires sociaux s'engagent à entamer un dialogue sectoriel sur la durabilité des carrières. Le banc syndical prendra l'initiative.

CHAPITRE V. – Sécurité d'emploi**Art. 11. – Engagements en matière d'emploi**

L'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou tech-

voorzien 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 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".

Art. 12.– Jonge en oudere werknemers en diversiteit

Er wordt speciale aandacht besteed aan jonge en oudere werknemers en aan diversiteit op de werkvloer.

HOOFDSTUK VI. Loopbaanplanning

niques 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 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".

Art. 12. – Travailleurs jeunes et âgés et diversité

Une attention particulière est accordée aux travailleurs jeunes et âgés et à la diversité sur le lieu de travail.

CHAPITRE VI. Planification de la carrière

Art. 13. – SWT

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT (tot 30 juni 2025), inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid (tot 31 december 2026).

Opmerking

Op het PSC van 16 oktober 2023 zullen hieromtrent 7 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend worden, met name:

- De cao inzake het algemeen regime SWT (62 jaar) voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor sommige werknemers in een zwaar beroep voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of in een zwaar beroep voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor werknemers met een lange loopbaan voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024.
- De cao inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Art. 14. – Tijdskrediet en landingsbanen

In uitvoering van cao nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of met 1/2e in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 inzake het recht op tijdskrediet,

Art. 13. – RCC

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC (jusqu'au 30 juin 2025), y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité (jusqu'au 31 décembre 2026).

Remarque

Lors de la SCP du 16 octobre 2023, 7 conventions collectives de travail seront signées à cet effet, à savoir :

- La cct relative au RCC général (62 ans) pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour certains travailleurs âges moins valides ou ayant des problèmes graves pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour certains travailleurs âgés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour les travailleurs qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou dans d'un métier lourd pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour les travailleurs avec une longue carrière pour la période de 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024.
- La cct relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.

Art. 14. – Crédit-temps et emplois fin de carrière

En exécution de la cct nr. 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e of 1/2e 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 de 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

Remarque

La convention collective de travail du 9 décembre 2021 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière

loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 7 maart 2022 onder het nummer 170.823/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2022 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 2023), zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2023 en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VII. – Technische aanpassingen

Art. 19. – De Vlaamse aanmoedigingspremies zullen worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2023 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VIII. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord

Art. 10. – 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. 17. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, 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 terugwinning van *lomp* en aan de ondertekenende organisaties.

et emplois de fin de carrière, enregistrée le 7 mars 2022 sous le numéro 170.823/CO/142.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 2022 (Moniteur belge du 23 janvier 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2023 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VII. – Adaptations techniques

Art. 19. – Les primes d'encouragement flamandes seront étendues et annexées à la convention collective de travail du 16 octobre 2023 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à l'emploi fin de carrière.

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

Art. 10. – 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 au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 17. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024 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 de *chiff* 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 de *chiff* et aux organisations signataires.