

*Paritair Comité voor de
Textielnijverheid en het Breiwerk*
**Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en
de handel in zakken in jute of in vervangingsma-
terialen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 juni 2001*

Arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna "werklieden" genaamd, van de ondernemingen welke onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen ressorteren.

HOOFDSTUK II. *Takenclassificatie en lonen*

A. Takenclassificatie

Art. 2. De functies van de werklieden worden als volgt ingedeeld :

Categorie A :

- naaien, snijden, dubbelen van zakken, thermo-snij-
- stempelen, openleggen, insteken en uithalen van zakken, kortom al het stempelwerk.

Categorie B :

- opbinden, persen, intern transport.

*Commission paritaire de l'industrie
Textile et de la bonneterie*
**Sous-Commission paritaire de la fabrication
et du commerce de sacs en jute ou en maté-
riaux de remplacement**

*Convention collective de travail
du 18 juin 2001*

Conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après "ouvriers", des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

CHAPITRE II. *Classification des fonctions et salaires*

A. Classification des fonctions

Art. 2. Les fonctions des ouvriers sont classées comme suit :

Catégorie A :

- coudre, couper, doubler des sacs, thermo-couper;
- estampiller, étendre, déposer et enlever des sacs, bref tout le travail d'estampillage.

Catégorie B :

- lier, presser, manutention.

NEERLEGGING-DEPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
28.06.2007
19-10-2007

N.R.
N°

59246/100/100

Categorie C :

- onderhoud, chauffeur, laden en lossen.

Categorie D :

- meester-gast, geschoold mecanicien.

B. Lonen

1. Minimumuurlonen

Art. 3. De minimumuurlonen van de werklieden van 21 jaar en ouder worden voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren als volgt vastgesteld op 1 april 2001 :

Categorie A : 341,10 Bef of 8,4556 Euro
Categorie B : 356,00 Bef of 8,8250 Euro
Categorie C : 360,80 Bef of 8,9440 Euro
Categorie D : 379,00 Bef of 9,3952 Euro

Art. 4. De beginnelingen, aangeworven op grond van een arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd, ontvangen tijdens deze proeftijd 90 % van het loon dat overeenstemt met hun respectievelijke categorie.

Art. 5. De minimumuurlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden met 5 Bef verhoogd vanaf 1 juli 2001, met 3 Bef vanaf 1 januari 2002 en met 2,5 Bef vanaf 1 april 2002.

Art. 5bis. In geval van ploegenwerk zullen de minimumuurlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen met 7 pct. verhoogd worden.

Catégorie C :

- entretien, chauffeur, charger et décharger.

Catégorie D :

- contremaître, mécanicien qualifié.

B. Salaires

1. Salaires horaires minimums

Art. 3. Les salaires horaires minimums des ouvriers de 21 ans et plus sont, pour une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, fixés comme suit au 1er avril 2001 :

Catégorie A : 341,10 Bef of 8,4556 Euro
Catégorie B : 356,00 Bef of 8,8250 Euro
Catégorie C : 360,80 Bef of 8,9440 Euro
Catégorie D : 379,00 Bef of 9,3952 Euro

Art. 4. Les débutants, engagés sur la base d'un contrat de travail comportant une clause d'essai, reçoivent pendant cette période d'essai 90 % du salaire correspondant à leur catégorie respective.

Art. 5. Les salaires horaires minimums ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 5 BEF, de 3 BEF et de 2,5 BEF de l'heure respectivement les 1er juillet 2001, 1^{er} janvier 2002 et 1^{er} avril 2002.

Art. 5bis. En cas de travail en équipes les salaires horaires minimums ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 7 p.c..

Art. 6. De jongere werklieden die geen 21 jaar oud zijn ontvangen gedurende de eerste zes maand van hun tewerkstelling 95% van het functieloon voorzien voor werklieden van 21 jaar en ouder.

De jongere werklieden met een contract van jobstudent ontvangen volgende percentages van het loon van de werklieden van 21 jaar en ouder van de categorie waartoe zij behoren :

16 jaar : 75% ; 17 jaar : 80% ; 18 jaar : 85% ; 19 jaar : 90% en 20 jaar : 95%.

Art. 7. De jongere werklieden die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt ontvangen het normale functieloon van de categorie waartoe zij behoren.

2. Stukwerk

Art. 8. Stukwerk kan alleen worden ingevoerd bij overeenkomst tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De toeslag voor stukwerk wordt vastgesteld op 10 pct. ter bepaling van het minimumuurloon dat over 3 betalingsperioden wordt gewaarborgd.

Art. 9. In geval van onderbreking van het werk buiten de wil van de betrokkene, machinebreuk of overmacht, wordt een gemiddeld uurloon gewaarborgd zoals berekend in toepassing van de wetgeving betreffende de feestdagen.

3. Bijzondere bepalingen

Art. 6. Les jeunes ouvriers, âgés de moins de 21 ans, reçoivent pendant les 6 premiers mois de leur occupation, 95% du salaire de la fonction prévu pour les ouvriers âgés de 21 ans et plus.

Les jeunes ouvriers avec un contrat d'étudiant reçoivent les pourcentages suivants du salaire des ouvriers de 21 ans et plus de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

16 ans : 75% ; 17 ans : 80% ; 18 ans : 85% ; 19 ans : 90% et 20 ans : 95%.

Art. 7. Les jeunes ouvriers ayant atteint l'âge de 21 ans, reçoivent le salaire normal de la fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

2. Travail à la pièce

Art. 8. Le travail à la pièce ne peut être instauré que moyennant un accord entre employeur et les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Le supplément pour travail à la pièce est fixé à 10 p.c. pour déterminer le salaire horaire minimum qui est garanti pour 3 périodes de paie.

Art. 9. En cas d'interruption de travail indépendant de la volonté de l'intéressé, de bris de machine ou de force majeure, un salaire horaire moyen, comme calculé en application de la législation concernant les jours fériés, est garanti.

3. Dispositions particulières

Art. 10. In geval twee functies door eenzelfde persoon worden uitgeoefend, is de hoogstbetaalde functie determinerend.

Art. 10. Lorsque deux fonctions sont exercées par une même personne, la fonction la mieux rémunérée est déterminante.

Art. 11. Een vervanger in een hogere categorie krijgt voor de duur van de vervanging het hogere loon overeenstemmend met die categorie.

Art. 11. Un remplaçant dans une catégorie supérieure reçoit, pour la durée du remplacement, le salaire plus élevé correspondant à cette catégorie.

HOOFDSTUK III.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 12. De in artikel 3 vastgestelde minimumuurlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen stemmen overeen met het indexcijfer 106,71 van de maand maart 2001.

CHAPITRE III.

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 12. Les salaires horaires minimums visés à l'article 3, ainsi que les salaires effectivement payés sont mis en regard de l'indice des prix à la consommation 106,71 du mois de mars 2001.

Zij zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 1974, gesloten in het Paritair Comité voor het vervaardigen van en de handel in jutezakken, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 april 1974.

Ils sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 16 janvier 1974, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce de sacs en jute, rattachant les salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 avril 1974.

HOOFDSTUK IV. *Premies*

A. Vakbondspremies 2001 en 2002

CHAPITRE IV. *Primes*

A. Primes syndicales 2001 et 2002

Art. 13. De werklieden die zijn aangesloten bij één van de in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vertegenwoordigde vakorganisaties, die op 30 september van het betrokken jaar in dienst zijn of die tussen 1 oktober en 30 september op rust zijn gegaan, hebben in 2001 recht op een vakbondspremie van 3750 Bef en in 2002 recht op een vakbondspremie van 4000 Bef ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

De werklieden die tijdens de referteperiode met brugpensioen gaan, hebben recht op de syndicale premie in het jaar volgend op het refertejaar na hun opbrugpensioenstelling.

Art. 14. Daartoe levert de werkgever aan iedere werkman van zijn onderneming uiterlijk tegen 1 november van het betrokken jaar een kaart "vakbondspremie" af.

De kaart wordt per post toegestuurd aan de werklieden waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst of die op rust zijn gegaan.

Art. 15. Op voorlegging van de door de werkgever afgeleverde kaart "vakbondspremie", betalen de vakorganisaties de vakbondspremie tussen 20 en 31 december van het betrokken jaar aan de rechthebbers uit.

Art. 16. De vakorganisaties zenden de uitbetaalde kaarten met een afrekening aan het in artikel 13 genoemd fonds dat het bedrag van de voorgeschoten premies aan de vakorganisaties terugbetaalt binnen de dertig dagen na ontvangst van de afrekening.

Art. 13. Les ouvriers affiliés à une des organisations syndicales représentées au sein de la Sous-Commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, qui sont en service au 30 septembre de l'année concernée ou qui ont été admis à la retraite entre le 1^{er} octobre de l'année écoulée et le 30 septembre de l'année concernée, ont droit en 2001 à une prime syndicale de 3750 F et en 2002 à une prime syndicale de 4000 F à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

Les travailleurs qui partent en prépension au cours de l'année de référence ont droit à la prime syndicale l'année suivant l'année de référence qui suit leur départ en prépension.

Art. 14. A cet effet l'employeur délivre à chaque ouvrier de son entreprise, pour le 1er novembre de l'année concernée au plus tard, une carte "prime syndicale".

La carte est envoyée par la poste aux ouvriers dont le contrat de travail a été suspendu ou qui ont été admis à la retraite.

Art. 15. Les organisations syndicales paient la prime syndicale aux ayants droit entre les 20 et 31 décembre de l'année concernée sur présentation de la carte "prime syndicale" délivrée par l'employeur.

Art. 16. Les organisations syndicales envoient les cartes payées avec un relevé des comptes au fonds cité à l'article 13 qui rembourse aux organisations syndicales le montant des primes avancées dans les trente jours après réception du décompte.

Art. 17. In toepassing van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart en 8 juni 1989, gesloten in het Paritair Comité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 1990, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 maart 1990, wordt voormeld fonds belast met de uitbetaling van de vakbondspremies 2001 en 2002.

Art. 18. Een bijdrage in de administratiekosten wordt, per dossier, vastgesteld op 50 F.

B. Eindejaarspremie en aanvullende vakantievergoeding

Art. 19. De werkgevers betalen in 2001 en 2002 een eindejaarspremie ten bedrage van 5,33 pct. van het brutoloon dat werd verdiend tijdens de periode welke begrepen ligt tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar met waarborging van een minimumpremie van 500 F voor de werklieden van 21 jaar en ouder.

Art. 20. De werkgevers betalen in 2001 en in 2002 een aanvullende vakantievergoeding ten bedrage van 3 pct. van het brutoloon dat werd verdiend tijdens de periode welke begrepen ligt tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar.

Art. 21. De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

Art. 22. In geval van gedeeltelijke arbeidsprestaties, wordt de in artikel 19 bedoelde premie berekend in verhouding tot de tijd welke in de onderneming werd doorgebracht.

Art. 23. De werklieden verliezen het recht op de eindejaarspremie van het lopende jaar, zo zij vrijwillig de onderneming verlaten.

Art. 17. En application de l'article 8 de la convention collective de travail des 16 mars et 8 juin 1989, conclue au sein de la Commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 1990, publié au Moniteur belge du 10 mars 1990, le fonds précité est chargé du paiement des primes syndicales 2001 et 2002.

Art. 18. Une cotisation dans les frais administratives est fixées, par dossier, à 50 F.

B. Prime de fin d'année et pécule de vacances supplémentaire

Art. 19. Les employeurs paient en 2001 et 2002 une prime de fin d'année d'un montant égal à 5,33 p.c. du salaire brut gagné durant la période comprise entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, avec garantie d'une prime minimum de 500 F pour les ouvriers de 21 ans et plus.

Art. 20. Les employeurs paient en 2001 et 2002 un pécule de vacances supplémentaire d'un montant égal à 3 p.c. du salaire brut gagné durant la période comprise entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Art. 21. La prime de fin d'année et le pécule de vacances supplémentaire sont payés lors de la dernière paie du mois de décembre.

Art. 22. En cas de prestations de travail partielles, la prime visée à l'article 19 est calculée proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Art. 23. Les ouvriers perdent le droit à la prime de fin d'année de l'année en cours s'ils quittent volontairement l'entreprise.

Het recht blijft bestaan voor degenen die op rust worden gesteld of het brugpensioen hebben aanvaard en voor de rechtverkrijgenden van de overleden werklieden.

Art. 24. De bijzondere akkoorden waarbij in voordeliger voorwaarden wordt voorzien, blijven behouden.

C. Toelage bestaanszekerheid

Art. 25. Na 5 dagen tijdelijke werkloosheid binnen de referteperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar wordt aan de werklieden een forfaitair bedrag toegekend van 170 Bef per dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 10 dagen, hetzij 1700 Bef.

Deze toelage wordt uitgekeerd samen met de syndicale premie.

Art. 26. De werkgevers storten een bijdrage van 1700 F per ingeschreven werkman aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

HOOFDSTUK V. *Anciënniteitsverlof*

Art. 27. Vanaf 2001 wordt aan de arbeider(ster) die minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in dezelfde onderneming een dag bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar.

De werkgever betaalt voor deze anciënniteitsdag het normale loon zoals voorzien in de wetgeving op de betaalde feestdagen.

HOOFDSTUK VI. *Bijdrage in de vervoerkosten*

Ce droit reste acquis à ceux qui sont mis à la retraite ou qui ont accepté la prépension et aux ayants droit des ouvriers décédés.

Art. 24. Les accords particuliers prévoyant des conditions plus avantageuses restent d'application.

C. Allocation de sécurité d'existence

Art. 25. Après 5 journées de chômage partiel au cours de la période de référence s'étendant du 1er octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, il est octroyé aux ouvriers un montant forfaitaire de 170 F par journée de chômage partiel, avec un maximum de 10 jours, soit 1700 F.

Cette allocation est liquidée en même temps que la prime syndicale.

Art. 26. Les employeurs versent une cotisation de 1700 F par ouvrier inscrit au Fonds de sécurité d'existence pour la fabrication et le commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

CHAPITRE V. *Congé d'ancienneté*

Art. 27. Il est accordé, à partir de 2001, à l'ouvrier ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise, un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile.

Pour ce jour d'ancienneté, l'employeur paie le salaire normal tel que prévu dans la législation relative au paiement des jours fériés.

CHAPITRE VI. *Intervention dans les frais de transport*

Art. 28. De werklieden die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19quinquies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 22 december 1992, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers, hebben recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten.

Art. 29. De werklieden die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 27 bedoelde vervoermiddelen, hebben eveneens recht, ten laste van de werkgever, op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afgelegde afstand. Voor de berekening van deze afstand wordt het aantal kilometers in aanmerking genomen dat door een gemeenschappelijke vervoerdienst over die afstand, heen en terug, wordt afgelegd, en zo er geen is, het aantal kilometers langs de baan, heen en terug, berekend van de werkplaats tot het stad of gemeentehuis van de woonplaats.

Art. 30. De terugbetaling van de gedragen kosten, waarvan sprake in de artikelen 27 en 28 geschiedt ten minste om de maand.

Art. 31. Onverminderd de bepalingen welke zijn vastgesteld bij de artikelen 27 en 28 blijven de gunstiger voorwaarden inzake vervoer en terugbetaling van vervoerkosten welke in het vlak van de onderneming bestaan, behouden.

Art. 28. Les ouvriers qui font usage d'un service de transport en commun entre leur domicile et le lieu de travail, ont droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 19quinquies, conclue le 22 décembre 1992 au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Art. 29. Les ouvriers domiciliés à 5 kilomètres et plus du lieu de travail et qui font usage de moyens de transport autres que ceux visés à l'article 27, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés à concurrence de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour la distance parcourue. Entre en ligne de compte pour le calcul de cette distance, le nombre de kilomètres parcourus, aller et retour, par un service de transport en commun et à défaut, le nombre de kilomètres par la route, aller et retour, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôtel de ville ou la maison communale du domicile.

Art. 30. Le remboursement des frais supportés dont question aux articles 27 et 28 s'effectue au moins chaque mois.

Art. 31. Sans préjudice des dispositions fixées aux articles 27 et 28, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport existant sur le plan de l'entreprise, sont maintenues.

HOOFDSTUK VII. *Klein verlet*

Art. 32. Bij het sluiten van een samenlevingscontract zoals geregeld door artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek heeft de arbeider(ster) het recht op het werk afwezig te zijn met behoud van loon in dezelfde voorwaarden als voorzien in het artikel 2,1° van het KB van 28 augustus 1963 voor het huwelijk van de arbeider(ster).

Voor de toepassing van artikel 2,2° van het KB van 28 augustus 1963 wordt het sluiten van een voormeld samenlevingscontract gelijk gesteld met een huwelijk.

HOOFDSTUK VIII. *Kwaliteit van de arbeid*

Art. 33. De werkgevers en de werknemers verbinden zich ertoe elke vorm van racisme binnen hun bedrijf tegen te gaan. Elke discriminatie op grond van seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afkomst of overtuiging is verboden bij het aanbieden van banen, de aanwerving, de uitvoering van een arbeidsovereenkomst of het ontslag van een werknemer.

Bij eventuele klachten kan de meest gereede partij de zaak aanhangig maken bij het bureau van het paritair comité.

Art. 34. Partijen bevelen de werkgevers aan om de bijkomende tewerkstelling van uitzendkrachten als instroomkanaal naar een aanwerving aan te wenden.

HOOFDSTUK IX. *Sectoraal pensioenfondsen*

Art. 35. In het kader van de toekomstige wetgeving betreffende de sectorale pensioenfondsen en de uitvoeringsbesluiten wordt een paritaire werkgroep opgericht die de uitbouw van een sectoraal pensioen zal onderzoeken.

CHAPITRE VII. *Petit chômage*

Art. 32. Lors de la conclusion d'un contrat de vie commune tel que réglé par les articles 1475 e.s. du Code Civil, l'ouvrier (ière) a le droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'article 2, 1° de l'A.R. du 28 août 1963 pour le mariage de l'ouvrier (ière).

Pour l'application de l'article 2, 2° de l'A.R. du 28 août 1963 la conclusion de pareil contrat de vie commune est assimilée à un mariage.

CHAPITRE VIII. *Qualité du travail*

Art. 33. Les employeurs et les travailleurs s'engagent à combattre toute forme de racisme dans leur entreprise. Toute discrimination sur base de l'orientation sexuelle, race, couleur, origine ou convictions est interdite lors de l'offre d'emploi, l'embauche, l'exécution du contrat ou le licenciement du travailleur.

En cas de plainte éventuelle la partie la plus diligente portera l'affaire devant le bureau de la commission paritaire.

Art. 34. Les parties recommandent aux employeurs d'utiliser l'occupation supplémentaire des travailleurs intérimaires comme voie vers l'embauche.

CHAPITRE IX. *Fonds de pension sectoriel*

Art. 35. Dans le cadre de la future réglementation relative aux fonds de pension sectoriels et les arrêtés d'exécution, un groupe de travail paritaire est créé pour examiner l'élaboration d'une pension sectorielle.

HOOFDSTUK X. *Geldigheid*

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.

CHAPITRE X. *Validité*

Art. 36. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002.