

Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 2011.

Arbeidsvoorwaarden

Neerlegging-Dépôt: 12/09/2011
Regist.-Enregistr.: 19/10/2011
N°: 106411/CO/120.03

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna “werknemers” 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 werknemers worden als volgt ingedeeld :

Categorie A :

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

Categorie B :

- opbinden, persen, intern transport.

Categorie C :

- onderhoud, chauffeur, laden en lossen.

Categorie D :

- meester-gast, geschoold mecanicien.

B. Lonen

Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement

Convention collective de travail du 1^{er} septembre 2011.

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 “travailleurs”, 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 travailleurs sont classées comme suit :

Catégorie A :

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

Catégorie B :

- lier, presser, manutention.

Catégorie C :

- entretien, chauffeur, charger et décharger.

Catégorie D :

- contremaître, mécanicien qualifié.

B. Salaires

1. Minimumuurlonen

Art. 3. In geval van ploegenwerk zullen de minimumuurlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen met 7 pct. verhoogd worden.

Art. 4. 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 pct. ; 17 jaar : 80 pct. ; 18 jaar : 85 pct. ; 19 jaar : 90 pct. en 20 jaar : 95 pct..

De leeftijdsgebonden lonen (percentages van het loon van werklieden van 21 jaar en ouder) van de jongere werklieden met een contract van jobstudent worden gerechtvaardigd door het feit dat het gaat om zeer jonge werknemers die per definitie slechts gedurende een bepaalde periode van het jaar de arbeid uitvoeren van de werklieden van 21 jaar en ouder én deze jonge werknemers veel minder ervaring hebben dan de voormelde werklieden van 21 jaar en ouder.

2. Stukwerk

Art. 5. 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. 6. 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. 7. In geval twee functies door eenzelfde persoon worden uitgeoefend, is de hoogst betaalde functie determinerend.

1. Salaires horaires minimums

Art. 3. En cas de travail en équipes, les salaires horaires minimums ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 7 p.c..

Art. 4. 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 p.c. ; 17 ans : 80 p.c. ; 18 ans : 85 p.c. ; 19 ans : 90 p.c. et 20 ans : 95 p.c..

Les barèmes liés à l'âge (pourcentages du salaire des ouvriers de 21 ans et plus) des jeunes ouvriers avec un contrat d'étudiant sont justifiés par le fait, d'une part qu'il s'agit de très jeunes travailleurs qui, par définition, n'effectuent que durant une certaine période de l'année, le travail d'ouvriers de 21 ans et plus et d'autre part que ces jeunes travailleurs ont beaucoup moins d'expérience que lesdites ouvriers de 21 ans et plus.

2. Travail à la pièce

Art. 5. 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. 6. 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. 7. Lorsque deux fonctions sont exercées par une même personne, la fonction la mieux rémunérée est déterminante.

Art. 8. Een vervanger in een hogere categorie krijgt voor de duur van de vervanging het hogere loon overeenstemmend met die categorie.”.

HOOFDSTUK III – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 9. De effectieve en baremieke lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2004, gesloten in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2005 (B.S. 3 maart 2005).

HOOFDSTUK IV – Premies

A. Vakbondspremies 2011 en 2012

Art. 10. De werknemers 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 vanaf 2011 recht op een vakbondspremie van 135,00 EUR ten laste van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen”.

Art. 11. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bij ontslag door de werkgever een eerste jaar syndicale premie van 135,00 EUR toegekend en betaald door de werkgever; een tweede jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds.

Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer inactief blijft tot de refertedatum van 30 september

Art. 8. Un remplaçant dans une catégorie supérieure reçoit, pour la durée du remplacement, le salaire plus élevé correspondant à cette catégorie. ».

CHAPITRE III - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 9. Les salaires effectifs et barémiques sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 mai 2004, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2005 (M.B. 3 mars 2005).

CHAPITRE IV – Primes

A. Primes syndicales 2011 et 2012

Art. 10. Les travailleurs 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 à partir de l'année 2011 à une prime syndicale de 135,00 EUR à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

Art. 11. Pour la durée de la présente convention collective de travail, en cas de licenciement par l'employeur, la première année de prime syndicale de 135,00 EUR est octroyée et payée par l'employeur ; la deuxième année après le licenciement, cette prime est payée par le fonds.

Ce régime s'applique pour autant que le travailleur concerné reste inactif jusqu'à la date de référence du 30 septembre de chaque année visée et ne s'applique

en geldt niet bij ontslag wegens dringende redenen.

Art. 12. De werknemers die tijdens de referentieperiode met brugpensioen gaan, hebben recht op de syndicale premie in het jaar volgend op het referentiejaar na hun op brugpensioen stelling.

Art. 13. Daartoe levert de werkgever aan iedere werknemer van zijn onderneming uiterlijk tegen 1 november van het betrokken jaar een kaart "vakbondspremie" af.

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

Art. 14. 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 rechthebbenden uit.

Art. 15. De vakorganisaties zenden de uitbetaalde kaarten met een afrekening aan het in artikel 10 genoemd fonds dat het bedrag van de voorgeschoten premies aan de vakorganisaties terugbetaalt binnen de dertig dagen na ontvangst van de afrekening.

Art. 16. In toepassing van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2002, gesloten in het Paritair Subcomité 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 28 augustus 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2002, wordt voormeld fonds belast met de uitbetaling van de vakbondspremies 2011 en 2012.

pas en cas de licenciement pour motifs graves.

Art. 12. 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. 13. A cet effet l'employeur délivre à chaque travailleur 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 travailleurs dont le contrat de travail est terminé, a été suspendu ou qui ont été admis à la retraite.

Art. 14. 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. 15. Les organisations syndicales envoient les cartes payées avec un relevé des comptes au fonds cité à l'article 10 qui rembourse aux organisations syndicales le montant des primes avancées dans les trente jours après réception du décompte.

Art. 16. En application de l'article 8 de la convention collective de travail du 12 avril 2002, conclue au sein de la Sous-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 28 août 2002, publié au Moniteur belge du 9 octobre 2002, le fonds précité est chargé du paiement des primes syndicales 2011 et 2012.

Art. 17. Een bijdrage in de administratiekosten wordt, per dossier, vastgesteld op 1,24 EUR.

B. Eindejaarspremie en aanvullende vakantievergoeding

Art. 18. De werkgevers betalen 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 12,39 EUR voor de werknemers van 21 jaar en ouder.

Art. 19. De werkgevers betalen 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. 20. De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

Art. 21. In geval van gedeeltelijke arbeidsprestaties, wordt de in artikel 18 en 19 bedoelde premie berekend in verhouding tot de tijd welke in de onderneming werd doorgebracht.

Art. 22. De werknemers verliezen het recht op de eindejaarspremie van het lopende jaar, zo zij vrijwillig de onderneming verlaten.

Art. 23. Het recht blijft bestaan voor degenen die op rust worden gesteld of het brugpensioen hebben aanvaard en voor de rechtverkrijgenden van de overleden werknemers.

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

Art. 17. Une cotisation dans les frais d'administration est fixée, par dossier, à 1,24 EUR.

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

Art. 18. Les employeurs paient 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 12,39 EUR pour les travailleurs de 21 ans et plus.

Art. 19. Les employeurs paient 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. 20. La prime de fin d'année et le pécule de vacances supplémentaire sont payés lors de la dernière paie du mois de décembre.

Art. 21. En cas de prestations de travail partielles, la prime visée à l'article 18 et 19 est calculée proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Art. 22. Les travailleurs perdent le droit à la prime de fin d'année de l'année en cours s'ils quittent volontairement l'entreprise.

Art. 23. Ce droit reste acquis à ceux qui sont mis à la retraite ou qui ont accepté la prépension et aux ayants droit des travailleurs décédés.

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

C. Toelage bestaanszekerheid

Art. 25. Na 5 dagen tijdelijke werkloosheid binnen de referentieperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar wordt aan de werknemers een forfaitair bedrag toegekend van 15,00 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, met een maximum van 15 dagen, hetzij 225,00 EUR.

Art. 26. Deze toelage wordt uitgekeerd samen met de syndicale premie.

Art. 27. De werkgevers storten een bijdrage van 125,00 EUR per ingeschreven werkman aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

De overige 100,00 EUR zijn ten laste van voornoemd fonds.

Deze regeling geldt voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarna een grondige evaluatie wordt voorzien.

D. Cadeaucheques 2011 - 2012

Art. 28. Aan de werknemers die op 30 november in dienst zijn wordt in de loop van de maand december van het betrokken jaar een cadeaucheque uitbetaald door de werkgever ter waarde van 30,00 EUR. Deze cadeaucheques worden toegekend onder de voorwaarden bepaald door artikel 19 § 2, 14° 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 voor arbeiders

HOOFDSTUK V – Bijdrage in de vervoerkosten

Art. 29. De werknemers die gebruik maken van een gemeenschappelijke vervoerdienst overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19quinquies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad

C. Allocation de sécurité d'existence

Art. 25. Après 5 journées de chômage temporaire 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 travailleurs un montant forfaitaire de 15,00 EUR par journée de chômage temporaire, avec un maximum de 15 jours, soit 225,00 EUR.

Art. 26. Cette allocation est liquidée en même temps que la prime syndicale.

Art. 27. Les employeurs versent une cotisation de 125,00 EUR par ouvrier inscrit au Fonds de sécurité d'existence pour la fabrication et le commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

Les autres 100,00 EUR sont à charge dudit fonds.

Ce régime s'applique pour la durée de la présente convention collective de travail, après quoi, une évaluation approfondie est prévue.

D. Chèques-cadeau 2011 - 2012

Art. 28. L'employeur, paie aux travailleurs qui sont en service au 30 novembre, un chèque-cadeau avec une valeur de 30,00 EUR au cours du mois de décembre de l'année en question. Ces chèques-cadeau sont octroyés selon les conditions stipulées par l'article 19 § 2, 14° 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 pour les ouvriers.

CHAPITRE V - Intervention dans les frais de transport

Art. 29. Les travailleurs 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

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. 30. De werknemers die woonachtig zijn op 5 kilometer en meer van de werkplaats en die gebruik maken van andere dan de in artikel 29 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, berekend van de werkplaats tot de woonplaats van de werknemer.

Art. 31. Vanaf 1 januari 2011 hebben de werknemers recht op een verplaatsingsvergoeding van 0,75 EUR per effectief gewerkte dag

Art. 32. De terugbetaling van de gedragen kosten, waarvan sprake in de artikelen 29, 30 en 31 geschiedt ten minste om de maand.

Art. 33. Onverminderd de bepalingen welke zijn vastgesteld bij de artikelen 29, 30 en 31 blijven de gunstiger voorwaarden inzake vervoer en terugbetaling van vervoerkosten welke op ondernemingsvlak bestaan, behouden.

HOOFDSTUK VI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 34. Vanaf 2011 wordt aan de werknemer die minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in de sector een dag bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar. De werkgever betaalt voor deze anciënniteitsdag het normale loon

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. 30. Les travailleurs 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 29, 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, calculé à partir du lieu de travail jusqu'à la maison du domicile du travailleur.

Art. 31. A partir du 1er janvier 2011, les travailleurs ont droit à une indemnité de déplacement de 0,75 EUR par jour effectivement travaillé.

Art. 32. Le remboursement des frais supportés dont question aux articles 29, 30 et 31 s'effectue au moins chaque mois.

Art. 33. Sans préjudice des dispositions fixées aux articles 29, 30 et 31 les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport existant sur le plan de l'entreprise, sont maintenues.

CHAPITRE VI - *Congé d'ancienneté*

Art. 34. Il est accordé, à partir de 2011, au travailleur ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur, un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile. Pour ce jour d'ancienneté, l'employeur paie le salaire normal tel

zoals voorzien in de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Bovenop deze eerste anciënniteitsdag wordt er een tweede anciënniteitsdag toegekend vanaf 25 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector. De betaling van deze anciënniteitsdag valt ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen".

HOOFDSTUK VII - *Klein verlet*

Art. 35. Bij overlijden van de partner of een kind van de werknemer of van een kind van de partner van de werknemer worden de wettelijk voorziene drie dagen klein verlet op vijf dagen gebracht vanaf 1 juni 2005.

Art. 36. Deze vijf dagen mogen genomen worden tussen de dag van het overlijden en tot en inbegrepen de derde kalenderdag die de dag van de begrafenis volgt.

HOOFDSTUK VIII - *Opleiding en Vorming Kwaliteit van de arbeid*

Art. 37 Partijen verbinden er zich toe om in een paritair samengestelde werkgroep te blijven nagaan wat kan gedaan worden in verband met opleiding en vorming van de werklieden. Tevens zal de kwaliteit van het werk eveneens onderzocht worden.

que prévu dans la législation relative au paiement des jours fériés.

En plus de ce premier jour d'ancienneté, un deuxième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 25 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur. Le paiement de ce jour d'ancienneté est à charge du « Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement ».

CHAPITRE VII - *Petit chômage*

Art. 35. En cas de décès du partenaire ou d'un enfant du travailleur, ou d'un enfant du partenaire du travailleur, les trois jours légaux de petit chômage sont portés à cinq jours à partir du 1^{er} juin 2005.

Art. 36. Ces cinq jours peuvent être pris entre le jour du décès et jusque et y compris le troisième jour calendrier qui suit celui des funérailles.

CHAPITRE VIII - *Formation - Qualité du travail*

Art. 37 Les parties s'engagent à continuer à examiner, au sein d'un groupe composé paritairement, ce qui peut être fait dans le cadre de la formation d'ouvriers. Le groupe se penchera en même temps sur la qualité du travail.

Art. 38. 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 gerede partij de zaak aanhangig maken bij het bureau van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK IX – Opzegtermijnen.

Art. 39. In toepassing van de bepalingen van artikel 12 van de wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, welke in Titel II, Hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuwe afdeling 2 invoegt luidende “Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012” doet het paritair subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen een voorstel tot aanpassing van de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2012.

Vanaf 1 januari 2012 zullen alle arbeiders en arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever aanspraak kunnen maken op een opzegtermijn van:

- achtentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;
- veertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;
- achtenveertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;
- vierenzestig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;
- zevenennegentig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;
- honderd negenentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van

Art. 38. 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 sous-commission paritaire.

CHAPITRE IX – DELAIS DE PREAVIS. Art. 39.

En application des dispositions de l’article 12 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l’exécution de l’accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d’accord interprofessionnel, qui insère au Titre II, Chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail une nouvelle section 2 rédigée comme suit :
« Dispositions spéciales à partir du 1^{er} janvier 2012 », la sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement fait une proposition d’adaptation des délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2012.

A partir du 1^{er} janvier 2012, tous les ouvriers et ouvrières liés par un contrat de travail à durée indéterminée auront droit, lorsque le congé est donné par l’employeur, à un délai de préavis de :

- vingt-huit jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est de moins de six mois ;
- quarante jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est comprise entre six mois et moins de cinq ans ;
- quarante-huit jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
- soixante-quatre jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est comprise entre dix ans et moins de quinze ans ;
- nonante-sept jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est comprise entre quinze ans et moins de vingt ans ;
- cent vingt-neuf jours pour les ouvriers dont l’ancienneté dans l’entreprise est de vingt ans ou

twintig jaar of meer.

Deze nieuwe minimumopzegtermijnen zijn evenwel niet van toepassing ingeval het ontslag door de werkgever wordt betekend in het kader van een brugpensioenregeling.

Wanneer de opzegging uitgaat van de arbeider of arbeidster wordt, in toepassing van artikel 65/2 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkmán ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

HOOFDSTUK X - *Geldigheid*

Art. 40. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012, met uitzondering van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38 en 39 die voor onbepaalde duur worden gesloten en door de partijen opzegbaar zijn mits een vooropzeg van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.

davantage.

Ces nouveaux délais de préavis minimums ne s'appliquent toutefois pas lorsque le congé est donné par l'employeur dans le cadre d'un régime de prépension conventionnelle.

Lorsque le contrat est résilié par l'ouvrier ou l'ouvrière, le délai de préavis est fixé à quatorze jours, conformément à l'article 65/2 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce délai de préavis est doublé en cas de service ininterrompu d'au moins vingt ans de l'ouvrier dans la même entreprise.

CHAPITRE X – *Validité*

Art. 40. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012, à l'exclusion des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38 et 39 qui sont conclus pour une durée indéterminée et résiliables par les parties moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire.