

09

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DE CHIFFONS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 MAI 1999

EXECUTION DE L'ACCORD CENTRAL POUR LES ANNEES 1999 et 2000

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la récupération de chiffons.

CHAPITRE II. SALAIRES

Article 2

Les salaires horaires barémiques et effectifs seront majorés de 3,5 FB le 01.07.1999 et de 3,5 FB le 01.07.2000 en équipe simple.

Pour les autres régimes de travail les montants forfaitaires précités seront ajoutés avec les coefficients prévus.

CHAPITRE III. MESURES D'EMPLOI

Principe

Article 3

Dans le cadre de la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi les mesures suivantes sont prises pour promouvoir l'emploi :

- * prolongation des engagements pour l'emploi
- * droit à l'interruption de carrière pour 4 % de l'effectif du personnel
- * droit au temps partiel
- * prépension à mi-temps

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
11-06-1999 | N°
N°

50.947 100/1000

Engagements pour l'emploi

Article 4

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 comme prévues par la loi ou par 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 relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil national du travail, rendus obligatoire par arrêté royal du 12.09.1972.

Uniquement dans les entreprises où il n'y a pas de Conseil d'entreprise ou 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 concertera les syndicats régionaux. Tous les moyens seront examinés 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 à cet article, l'ouvrier aura droit à une indemnité unique forfaitaire de 40.000 FB.

Interruption de carrière

Article 5

Au-dessus du droit légal à l'interruption de carrière de 3 % du personnel effectif, il y a une extension prévue de 1 % pour tous les ouvriers.
Les règles plus précises sont fixées dans une C.C.T. distincte qui fait intégralement partie de la C.C.T. en question.

Temps partiel.

Article 6

En commun accord avec leur employeur les ouvriers(ières) peuvent passer à un emploi à temps partiel qui correspond au minimum à un emploi à mi-temps.
Les règles plus précises sont fixées dans une C.C.T. distincte qui fait intégralement partie de la C.C.T. en question.

Prépension à mi-temps

Article 7

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la C.C.T. N°55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps.

L'âge minimum pour être mis en prépension à mi-temps est fixé à 55 ans.

Aux ouvriers qui dans le courant des années 1999 et 2000 adhèrent à la prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds d'existence pour les ouvriers de la récupération de chiffons. Le Fonds prend également à sa charge le coût éventuel de la cotisation **capitative** et répond au traitement administratif. Les règles plus précises sont fixées dans une C.C.T. particulière faisant intégralement partie de la C.C.T. en question. Les statuts du Fonds d'existence pour les ouvriers de la récupération de chiffons seront à la fois adaptés avec ce qui précède.

CHAPITRE IV. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Régime général

Article 8

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, comme prévu par la convention collective de travail du 31 mai 1991, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 mars 1992, prorogée par la convention collective de travail du 17 juin 1993, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 janvier 1994, prorogée par la convention collective de travail du 28 avril 1995, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 décembre 1995; prorogée par la C.C.T. du 13 mai 1997 (registration MB 30.10.1997 44926/Co/142.2) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2000.

Prépension conventionnelle pour ouvriers avec prestations de nuit.

Article 9

Un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement est instauré à partir du 1^{er} janvier 1999 en faveur des travailleurs de 56 ans avec des prestations de nuit.

Ces travailleurs doivent satisfaire à toutes les conditions légales et réglementaires donnant la possibilité d'accès à cette prépension conventionnelle spécifique.

Article 10

Aux travailleurs précités qui dans le courant des années 1999 et 2000 adhèrent au régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de chiffons.

En plus les cotisations patronales exceptionnelles prévues par les articles 268 jusqu'à 271 de la loi programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 concernant les lois sociales, par la loi précitée relative au plan d'action belge pour l'emploi et par des arrêtés d'exécution sont pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de chiffons

CM

Article 11

Les engagements concernant ce régime de prépension font l'objet d'une C.C.T. particulière faisant intégralement partie de la C.C.T. en question.

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de chiffons seront adaptés dans ce sens.

CHAPITRE V. FORMATION

Article 12

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 l'effort de **0,10 %** pour la formation des groupes à risque est prolongé pour les années **1999** et **2000**.

La cotisation de **0,10 %** est calculée sur base du salaire complet des ouvriers (ières), comme visé dans l'article 23 de la loi du 29 juin **1981** établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de cette loi. Les cotisations sont dues trimestriellement et sont versées au Fonds Social pour les entreprises de chiffons.

Article 13

La C.C.T. du 13.05.1997, rendue obligatoire par AR du 10.8.1998 (MB 13.10.1998), concernant les mesures en faveur des groupes à risque à charge du Fonds Social pour les entreprises de chiffons est prolongée jusqu'au 31 décembre 2000.

Article 14

En plus de la cotisation précitée dans l'article 12, le secteur fait en exécution de l'accord interprofessionnel 1999 - 2000 un effort supplémentaire au niveau de la formation.

Cet effort supplémentaire est réalisé par une cotisation sectorielle de **0,15 %** sur les salaires pendant les années **1999** et **2000**.

Les statuts du «Fonds Social pour les entreprises de chiffons» seront adaptés dans ce sens.

Article 15

La recette de la cotisation perçue à l'article **14** est utilisée pour l'exécution des plans de formation d'entreprises approuvés par les représentants des travailleurs et ceci d'après des modalités fixées dans le Conseil d'Administration du Fonds Social pour les entreprises de chiffons.

CHAPITRE VI. AVANTAGES SOCIAUX

Article 16

Le montant du supplément en cas de chômage temporaire, tel que défini à l'article 7 des statuts du Fonds Social pour les entreprises de chiffons, est porté de **115FB** à **125 FB**.

Les statuts du Fonds Social pour les entreprises de chiffons seront adaptés dans ce sens.

Article 17

L'accompagnement social, dont question dans l'article 9 des statuts du Fonds Social pour les entreprises de chiffons, est augmenté à 4.000 FB pour l'année 1999 et à 4.250 FB à partir de l'année 2000.

Les statuts du Fonds Social pour les entreprises de chiffons seront adaptés dans ce sens.

CHAPITRE VII. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**Article 18**

Les ouvriers qui pour des raisons économiques sont licenciés par une entreprise ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la récupération de chiffons et qui ont minimum 20 ans d'ancienneté dans le secteur dont 10 ans dans l'entreprise qui les licencie, ont droit à une indemnité complémentaire de chômage de 2000 FB par mois pendant maximum 3 mois.

Article 19

Cette indemnité complémentaire de chômage est payée par le Fonds Social pour les entreprises de chiffons.

Les modalités seront fixées dans le Conseil d'Administration du Fonds Social pour les entreprises de chiffons.

Les statuts du Fonds Social pour les entreprises de chiffons seront adaptés dans ce sens.

CHAPITRE VIII. FIDELITE A L'ENTREPRISE**Article 20**

A partir de 1999, un jour d'absence payé est octroyé dans le courant de chaque année calendrier aux ouvriers qui ont au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

L'employeur peut récupérer le coût auprès du «Fond Social pour la récupération de chiffons» moyennant la présentation des pièces justificatives nécessaires.

Les statuts du 'Fonds Social pour les entreprises de chiffons' seront adaptés dans ce sens.

CHAPITRE IX. LUTTE CONTRE LE STRESS**Article 21**

Toutes les dispositions légales et avis concernant «la prévention des risques de santé spécifiques», plus particulièrement «lutte contre le stress» seront exécutés et appliqués dans le secteur de la récupération de chiffons.

CHAPITRE X. PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 22

Dans l'article 5 de la C.C.T. du 12.12.1985 rendue obligatoire par AR du 17.03.1986 et modifié par C.C.T. du 06.12.1990 rendue obligatoire par AR du 04.06.1991 (MB 18.10.1991) et modifié par C.C.T. du 31.05.1991 rendue obligatoire par AR du 10.01.1992 (MB 28.02.1992), les mots «*Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, les jours d'interruption de travail comme suite à un accident du travail sont assimilés à des prestations effectives*» sont remplacés par «*Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, les jours d'interruption de travail comme suite à un accident du travail et les jours d'interruption de travail comme suite au chômage partiel, sont assimilés à des prestations effectives*».

CHAPITRE XI. CLASSIFICATION

Article 23

Dans le courant de la C.C.T. en question, une classification des fonctions sectorielles sera établie au sein de la Sous-commission Paritaire, sur base des résultats du groupe de travail conçu par l'article 14 de l'accord général pour la période 1997 – 1998.

CHAPITRE XII. APPLICATION INDEX ET SUPPLEMENT D'EQUIPE

Article 24

Dans les entreprises ressortissant sous la Sous-commission Paritaire pour la récupération des chiffons, les dispositions de la C.C.T. du 18.05.1984 sont en ce qui concerne les salaires liés à l'index et les dispositions de l'article 3 de la C.C.T. du 17.06.1993 en matière du supplément pour le travail en équipe, d'application sur les salaires minimum et les salaires effectivement payés.

CHAPITRE XIII. PAIX SOCIALE

Article 25

Tant les délégués syndicaux régionaux que nationaux s'engagent, pour la durée de la présente convention collective de travail, à s'abstenir de toute incitation à la grève et à ne pas présenter de nouvelles revendications. Pour les cas particuliers et anormaux ou pour tous les problèmes nouveaux qui ne font pas l'objet de la présente convention collective de travail, les délégués régionaux s'engagent à s'adresser à leur centrale syndicale nationale. Celle-ci en discutera directement avec les délégués patronaux.

CHAPITRE XIV. DISPOSITION FINALE

Article 26

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2000, à l'exclusion de l'article 24 qui est conclu pour une durée indéterminée résiliable par les parties moyennant un préavis de 6 mois.

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 MEI 1999

UITVOERING VAN HET CENTRAAL AKKOORD VOORDE JAREN 1999 en 2000

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompem vallen.

HOOFDSTUK II. LONEN

Artikel 2

De baremieke en effectieve uurlonen worden op 01.07.1999 en 01.07.2000 telkens met 3,5 frank verhoogd in enkele ploeg.

Voor de andere arbeidsstelsels worden voornoemde forfaitaire bedragen vermeerderd met de daartoe voorziene coëfficiënten.

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Principe

Artikel 3

In 't kader van de wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid worden volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen genomen :

- * verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen
- * recht op loopbaanonderbreking voor 4% van het personeelseffectief
- * recht op deeltijdse arbeid
- * halftijds brugpensioen

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.
11-05-1999 | 11-06-1999

NE
N

50.947 /COF/142.02

Tewerkstellingsverbintenissen.

Artikel 4

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 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 werklieden;
- 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 afdanking(en) 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 40.000 BEF.

Loopbaanonderbreking.

Artikel 5

Bovenop het wettelijk recht op loopbaanonderbreking van 3% van het personeelseffectief, wordt een uitbreiding voorzien van 1% voor alle werklieden.

De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.

Deeltijdse arbeid.**Artikel 6**

In gemeenschappelijk akkoord met hun werkgever kunnen de arbeiders(sters) overstappen naar een deeltijdse betrekking die minimaal overeenstemt met een halftijdse betrekking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.

Halftijds brugpensioen.**Artikel 7**

Er wordt een stelsel van halftijdsbrugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO nr 55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties. De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgelegd op 55 jaar.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven. Het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven draagt eveneens de kost van de eventuele kapitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Tevens worden de statuten van het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven aangepast met hetgeen voorafgaat.

HOOFDSTUK IV. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**Algemeen stelsel.****Artikel 8**

Het stelsel van de aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen zoals voorzien bij de CAO van 31 mei 1991, algemeen bindend verklaard bij KB van 31 maart 1992, verlengd bij de CAO van 17 juni 1993, algemeen bindend verklaard bij KB van 20 januari 1994, verlengd bij CAO van 28 april 1995, algemeen bindend verklaard bij KB van 8 december 1995, verlengd bij CAO van 13 mei 1997 (registratie BS 30.10.1997 44926/Co/142.2) wordt verlengd tot 31 december 2000.

Conventioneel brugpensioen voor werklieden met nachtprestaties.

Artikel 9

Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen ingesteld vanaf 1 januari 1999 ten voordele van de werklieden van 56 jaar met nachtprestaties.

Deze werklieden moeten voldoen aan alle wettelijkeen réglementaire voorwaardendie de toegang tot dit bijzonder conventioneel brugpensioen mogelijk maken.

Artikel 10

Aan voormelde werklieden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door voornoemde wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven.

Artikel 11

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.

Tevens worden de statuten van het Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven in deze zin aangepast.

HOOFDSTUK V. OPLEIDING EN VORMING

Artikel 12

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999 - 2000 wordt voor de jaren 1999 en 2000 de inspanning van 0,10% voor de vorming en opleiding van risicogroepen verlengd. De bijdrage van 0,10% wordt berekend op grond van het volledig loon van de arbeid(st)ers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet. De bijdragen zijn om het kwartaal verschuldigd en worden gestort aan het Sociaal Fonds voor de lompennijverheid.

Artikel 13

De CAO van 13.05.1997, algemeen bindend gemaakt bij KB van 10.08.1998 (BS 13.10.1998), betreffende de maatregelen ten voordele van de risicogroepen ten laste van het 'sociaal fonds voor de lompbedrijven' wordt verlengd tot 31 december 2000.

Artikel 14

Bovenop de in artikel 12 genoemde bijdrage doet de sector in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999 - 2000 een bijkomende inspanning op het vlak van vorming en opleiding.

Deze bijkomende inspanning wordt gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,15% op de lonen gedurende de jaren 1999 en 2000.

De statuten van het 'sociaal fonds voor de lompbedrijven' zullen in die zin aangepast worden.

Artikel 15

De opbrengst van de in artikel 14 geïnde bijdrage wordt aangewend voor de uitvoering van door de werknemersvertegenwoordigers goedgekeurde bedrijfsopleidingsplannen en dit volgens modaliteiten bepaald in de raad van beheer van het Sociaal Fonds van de lompbedrijven.

HOOFDSTUK VI. SOCIALE VERGOEDINGEN

Artikel 16

Het bedrag van de opleg bij tijdelijke werkloosheid, waarvan sprake in artikel 7 van de statuten van het Sociaal Fonds voor de lompbedrijven, wordt van 115 frank op 125 frank gebracht.

De statuten van het 'sociaal fonds voor lompbedrijven' zullen in die zin aangepast worden.

Artikel 17

De sociale begeleiding, waarvan sprake in artikel 9 van de statuten van het Sociaal Fonds voor de lompbedrijven, wordt voor het jaar 1999 verhoogd tot 4.000 frank en vanaf het jaar 2000 op 4.250 frank gebracht.

De statuten van het 'sociaal fonds voor lompbedrijven' zullen in die zin aangepast worden.

HOOFDSTUK VII. SOCIALE BEGELEIDING

Artikel 18

De werklieden die wegens economische redenen ontslagen worden uit een bedrijf ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de lompenbedrijven en die minimum 20 jaar anciënniteit hebben in de sector waarvan 10 jaar in het bedrijf dat hen ontslaat, hebben recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding van 2.000 frank per maand gedurende maximum 3 maand.

Artikel 19

Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt betaald door het 'sociaal fonds voor de lompenbedrijven'.

De modaliteiten zullen vastgesteld worden binnen de Raad van Beheer van het 'sociaal fonds voor de lompenbedrijven'.

De statuten van het 'sociaal fonds voor lompenbedrijven' zullen in die zin aangepast worden.

HOOFDSTUK VIII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING.

Artikel 20

Vanaf 1999 wordt aan de arbeider(ster) die minstens 20 jaar anciënniteit heeft in dezelfde onderneming een dag bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar. De werkgever kan de kost ervan terugvorderen bij het 'sociaal fonds voor de lompenbedrijven' mits voorlegging van de nodige stavingsstukken.

De statuten van het 'sociaal fonds voor lompenbedrijven' zullen in die zin aangepast worden.

HOOFDSTUK IX. STRESSBESTRIJDING.

Artikel 21

Alle wettelijke bepalingen en adviezen inzake "voorkoming van specifieke gezondheidsrisico's", meer bepaald "stress-bestrijding" zullen uitgevoerd en toegepast worden binnen de sector van de lompennijverheid.

HOOFDSTUK X. EINDEJAARSPREMIE.

Artikel 22

In artikel 5 van de CAO van 12.12.1985 algemeen bindend verklaard bij KB van 17.03.1986 en gewijzigd bij CAO van 06.12.1990 algemeen bindend verklaard bij KB van 04.06.1991 (BS 18.10.1991) en gewijzigd bij CAO van 31.05.1991 algemeen bindend verklaard bij KB van 10.01.1992 (BS 28.02.1992), worden de woorden "*Voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie worden de dagen van arbeidsonderbrekingten gevolge van een arbeidsongeval gelijkgesteld met werkelijke prestaties.*"

vervangen door "*Voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie worden de dagen van arbeidsonderbreking ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen van arbeidsonderbreking ten gevolge van tijdelijke werkloosheid, gelijkgesteld met werkelijke prestaties.*"

HOOFDSTUK XI. CLASSIFICATIE

Artikel 23

In de loop van onderhavige CAO zal er in de schoot van het Paritair Subcomité een overzichtelijke sectorale functieclassificatie opgesteld worden op basis van de resultaten van de werkgroep opgericht bij artikel 14 van het algemeen sectoraal akkoord voor de periode 1997 - 1998.

HOOFDSTUK XII. TOEPASSING INDEX EN PLOEGENTOESLAG.

Artikel 24

In de ondernemingen ressorterend onder het Paritair Subcomité voor het terugwinnen van lompen, zijn de bepalingen van de CAO van 18.05.1984 inzake de koppeling van de lonen aan het indexcijfer en de bepalingen van artikel 3 van de CAO van 17.06.1993 inzake de toeslag voor het ploegenwerk, van toepassing op de minimumlonen en de effectief uitbetaalde lonen.

HOOFDSTUK XIII. SOCIALE VREDE

Artikel 25

Zowel de gewestelijke als de nationale vakbondsafgevaardigden gaan, voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de verbintenis aan zich te onthouden van elke aansporing tot staking en tot het stellen van nieuwe eisen. Voor bijzondere of abnormale gevallen of voor alle nieuwe problemen die niet in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, verbinden de gewestelijke afgevaardigden zich ertoe, zich te wenden tot hun nationale vakbondscentrale. Deze zal ze rechtstreeks bespreken met de werkgeversafgevaardigden.

HOOFDSTUK XIV. SLOTBEPALING

Artikel 26

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000, met uitzondering van artikel 24 dat voor een onbepaalde duur wordt afgesloten en door de partijen opzegbaar is mits een vooropzeg van zes maand.

te op 7 mei