

**C.C.T. DU 07.05.99 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS
TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

Vu la C.C.T. du 07.05.99 conclue pour les années 1999 et 2000 au sein de la sous-commission paritaire de la recuperation de chiffons.

Vu la loi du 7 Janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence.

Vu la C.C.T. n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du Conseil National du Travail

Vu l'A.R. du 7 décembre 1992 relatif a l'octroi d'allocations de chômage en cas de prepension conventionnelle

EL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Chrétienne des Travailleurs du Textile et du Vetement de Belgique

la F.G.T.B. Textile, Vetement et Diamant

d'une part,

ET

la Confederation de la Recuperation

d'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La presente convention collective est applicable a tous les employeurs, ouvriers et ouvrières, ci apres appelés « travailleurs », des entreprises relevant de la competence de la Sous-commission paritaire de la recuperation de chiffons.

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La presente C.C.T. regie l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs ages en cas de licenciement.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

11 -12- 2000

29 -01- 2001^{NP}

NR.

56.297 / 60 / 242.02

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 3 §2 de l'A.R. du 07.12.1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prepension **conventionnelle**, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 ans pour les années 1999-2000.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 14bis des statuts, fixés par la convention collective de travail du 29.03.76, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la récupération de chiffons, instituant un Fonds de **sécurité d'existence** pour les **entreprises de chiffons et y assimilées**, rendue obligatoire par arrêté royal du 15.09.76, une **indemnité** complémentaire est **accordée** aux travailleurs visés à l'article 5 de la présente convention, à charge du « Fonds social pour les entreprises de chiffons ».

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22.12.1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

III. **BENEFICIAIRE DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 à tous les travailleurs qui seront involontairement mis au chômage, qui auront droit, **durant la période** du 1^{er} Janvier 1999 au 31 décembre 2000 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le premier jour dormant droit à ces allocations.

Sans préjudice de la condition **selon laquelle l'âge** minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la **durée de validité** de la présente C.C.T., le premier jour dormant droit aux allocations de chômage légales peut se situer **après le 31.12.2000** si cela est la conséquence de la prolongation du **décalé** de préavis par l'application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'A.R. du 7/12/1992 précité, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prepension conventionnelle, **satisfaire** à une condition d'ancienneté de 25 ans de travail **salarié** et **apporter** la preuve d'une occupation **ininterrompue**, dans le secteur de la récupération de chiffons, d'au **moins 3 ans précédant immédiatement** la prepension.

En ce qui concerne l'application de cette condition d'ancienneté, en ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer à l'article 2 §3 de l'A.R. précité.

Article 7

Les travailleurs visés à l'article 5 ont, dans la mesure **ou ils bénéficient** des allocations de chômage légales, droit à l'**indemnité** complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'**âge** requis pour pouvoir bénéficier de la pension **légale** et dans les conditions fixées dans la réglementation relative

aux pensions.

Le regime bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du regime et qui, par apres, demandent a nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent a nouveau des allocations de chômage légales.

IV, MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal a la moitié de la différence entre la remuneration nette de reference et l'allocation de chômage.

Article 9

La remuneration nette de reference correspond a la remuneration mensuelle brute plafonnée a 37.925 BEF et diminuée de la cotisation personnelle a la securite sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 37.925 BEF est rattachée a l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 103.250 BEF (= 2559,50 EUR) au 01.01.1999.

Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix a la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un regime de liaison a l'indice des prix a la consommation.

Cette limite est en outre révisée au 1er Janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément a ce qui est decide a ce sujet au Conseil National du Travail.

La remuneration nette de reference est arrondie a la centaine de francs superieure.

Article 10

1. La remuneration brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de securite sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas superieure a un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis a retenues de securite sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais reels ne sont pas prises en consideration.

2. Pour le travailleur qui est payé(e) par mois, la remuneration brute est la remuneration obtenue par lui(elle) pour le mois de reference défini au 6. ci-après.
3. Pour le travailleur qui n'est pas payé(e) par mois, la remuneration brute est calculée en fonction de la remuneration horaire normale.

La remuneration horaire normale s'obtient en divisant la remuneration des prestations normales du mois de reference par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le regime de travail hebdomadaire du travailleur ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond a la remuneration mensuelle.

4. La remuneration brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de reference est calculee comme s'il(elle) avait été présent(e) tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu(e) de travailler que pendant une partie du mois de reference et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa remuneration brute est calculee en fonction du nombre de jours de travail prévu a son contrat.

5. A la remuneration brute obtenue par le travailleur, qu'il soit paye par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la remuneration variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure a un mois, perçues distinctement par le travailleur au cours des douze mois qui precedent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera decide de commun accord quel est le mois de reference a prendre en consideration.

Lorsqu'il n'est pas fixe de mois de reference, celui-ci sera le mois civil qui precede la date du licenciement.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 11

Le montant des indemnites complémentaires payees est lie aux fluctuations de l'indice des prix a la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnites est revise au 1er Janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément a ce qui est decide a ce sujet au Conseil National du Travail.

Pour les travailleurs qui entrent dans le regime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est operée en tenant compte du moment de l'année ou a lieu l'entrée dans le regime ; chaque trimestre est pris en consideration pour ce calcul de l'adaptation.

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DEL 'INDEMNITECOMPLEMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. CONCOURSDE L'INDEMNITECOMPLEMENTAIRE ET D'AUTRESAVANTAGES

Article 13

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement. ~~Des lors~~, le travailleur licencié(e) dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

L'interdiction de cumul formulée dans l'alinéa précédent ne s'applique pas aux indemnités de fermeture accordées par la loi du 28 juin 1966 concernant l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture de l'entreprise.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 14

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale.

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider de commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, peuvent être licenciés par priorité et, des lors, bénéficier du régime complémentaire.

À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail.

Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 27 juin 1974, conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises du secteur de la récupération de chiffons, notamment en son article 11, le travailleur peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu.

ou était projeté.

Les travailleurs licenciés, ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire des lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.
Conformément à l'article 14bis des statuts précités, le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du « Fonds social pour les entreprises de chiffons »

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du « Fonds social pour les entreprises de chiffons ».

Article 17

Les difficultés d'interprétation générées de la présente C.C.T. sont réglées par le conseil d'administration du « Fonds social pour les entreprises de chiffons » par référence à et dans l'esprit de la C.C.T. n° 17 du 19 décembre 1974.

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1er Janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 inclus.

Fait à Bruxelles, le 7 mai 1999

Centrale Chrétienne des Travailleurs
du Textile et du Vêtement de Belgique

F.G.T.B. Textile, Vêtement
et Diamant

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
t f -12- 2000 | 29 -01- 2001 | NR.
N°

56.297/00/242.02

4

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 07.05.1999
betreffende toekenning van een aanvullende vergoeding
ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij
worden ontslagen.

Gelet op de CAO van 07.05.1999 gesloten in het Paritair Subcomite voor de terugwinning van lompen voor de jaren 1999 en 2000.

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de nationale arbeidsraad op 19 december 1974.

Gelet op het koninklijk besluit van 07 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

wordt tussen:

de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkeren van België
de Textielarbeiderscentrale van België

enerzijds,

en de Confederatie van de Belgische recuperatie

anderzijds,

het volgende overeengekomen.

I. Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de terugwinning van lompen.

n. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 07 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding vastgesteld voor de jaren 1999 en 2000 op 58 jaar.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 14bis van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1976, gesloten in het paritair subcomité voor de terugwinning van lompen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid van de lompenbedrijven en ermede gelijkgestelde ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 September 1976, wordt aan de werklieden bedoeld bij artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanvullende vergoeding toegekend, ten laste van 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 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds.

III. Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

Artikel 5

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan alle werklieden die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en de laatste dag van de opzegtermijn de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2000 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6

Gelet op de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van ^{7/12/92} ~~16 november~~ 1990, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen bovendien te voldoen aan een anciënniteitsvoorwaarde van 25 jaar loondienst en voor zover zij een anciënniteit van 3 jaar hebben voorafgaand aan het brugpensioen, in de sector van de terugwinning van lompen.

Voor de toepassing van deze anciënniteitsvoorwaarde wordt voor wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit van 07 december 1992.

Artikel 7

4

De in artikel 5 bedoelde werklieden hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

IV. Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 37.925 fr. en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 37.925 fr. is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus op 1 januari 1999 103.250 BEF (=2559,50 EUR).

Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijsen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijsen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de nationale arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt tot het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 10

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.
Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.
Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.
2. Voor de per maand betaalde werkmán wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgend punt 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.
3. Voor de werkmán die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.
Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de

4

refertemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werkmán. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een werkmán die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.
Indien een werkmán krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
5. Het door de werkmán verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeider(ster) in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke refertemaand rekening moet worden gehouden.
Indien geen refertemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 11

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsvergoedingen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de nationale arbeidsraad.

Voor de werklíeden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VI. Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 12

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.

VII. Cumulatie van de aanvullende vergoeding en andere voordelen

Artikel 13

De aanvullende vergoeding mag **niet** worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen.

De werkmán, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarden ontslagen wordt zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in voorgaande alinea geformuleerde verbod van cumulatie is niet van toepassing op de sluitingsvergoedingen voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werklíeden die ontslagen worden bij **sluiting** van ondernemingen.

VIII. Overlegprocedure

Artikel 14

Vooraleer een of meerdere werklíeden bedoeld bij artikel 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n^o 9 gesloten in de nationale arbeidsraad op 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklíeden die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklíeden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werkmán bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de werkmán de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1974 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het paritair comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffenterug op waarde worden gebracht, inzonderheid op artikel 11, kan de werkmán zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

4

De ontslagen werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. Betaling aanvullende vergoeding

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.
Ze valt ten laste van het "Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven" overeenkomstig artikel 14bis van voornoemde statuten.

X. Eindbepalingen

Artikel 16

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het "sociaal fonds voor de lompenbedrijven" vastgesteld.

Artikel 17

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het sociaal fonds beslecht in de geest van en verwijzend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst n^o 17 van 19 december 1974.

Artikel 18

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000.