

**C.C.T. DU 24 JUN 2003 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS
TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

Vu la C.C.T. du 24.06.2003 pour les ouvriers de l'industrie de la récupération de chiffons conclue pour les années 2003 et 2004.

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

Vu la C.C.T. n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail.

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

Il est convenu entre

l' ACV-CSC Textura
la F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

La Confédération belge de la Récupération, COBEREC,

d'autre part,

ce qui suit :

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de chiffons et aux ouvriers et ouvrières, ci-après appelés « ouvrier(s) », qu'elles occupent.

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR. EN REGISTR.
O t -07- 2003	14 -10- 2003
	NR. N°

68067 / 6/14/03

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2 de l'A.R. du 07 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 ans pour les années 2003 et 2004.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 14bis des statuts, fixés par la convention collective de travail du 29.03.1976, 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 15.09.1976, 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. BENEFICIAIRES 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 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le dernier jour du délai de préavis.

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 donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 31.12.2004 si cela est la conséquence de la prolongation du délai 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 prépension conventionnelle, satisfaire à une condition d'ancienneté de 25 ans de travail salarié et d'avoir été occupé comme salarié dans le secteur de la récupération de chiffons au moins au cours des 3 années précédant le départ en prépension.

Pour l'application de cette condition d'ancienneté, il y a lieu de se référer, en ce qui concerne les jours de travail assimilés, à l'article 2 § 3 de l'A.R. précité du 7 décembre 1992.

Article 7

Les travailleurs visés à l'article 5 ont, dans la mesure où 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 régime bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR (37.925 BEF) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 940,14 EUR (37.925 BEF) est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 2.900,10 EUR au 01.01.2003. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1er janvier de chaque année en tenant compte de révolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

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

2. Pour l'ouvrier qui est payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au 6. ci-après.

3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence 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 régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute d'un ouvrier qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

5. Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

6. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

7. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 11

Le montant des indemnités complémentaires payées est lié aux fluctuations de l'indice des prix à 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 indemnités est révisé au 1er janvier de chaque année en fonction de révolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au sein du Conseil National du Travail.

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

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. CONCOURS DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

Article 13

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, l'ouvrier licencié 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 à l'alinéa précédent n'est pas d'application aux indemnités de fermeture prévues par la loi du 28 juin 1966 concernant l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

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 2, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A 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 ouvriers de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 27 juin 1974 concernant le statut de la délégation syndicale, conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de la récupération de chiffons, et plus particulièrement en son article 11, l'ouvrier 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 ouvriers licenciés, ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit intervenir chaque mois.

Il est à charge du « Fonds social pour les entreprises de chiffons » conformément à l'article 14 des **stats** précités.

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 générale 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 convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail précitée.

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004 inclus.

9

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JUNI 2003
BETREFFENDE TOEKENNING VAN EENAANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE
WERKNEMERS INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN.**

Gelet op de C.A.O. van 24.06.2003 gesloten in het Paritaire subcomité voor de terugwinning van lompem voor de jaren 2003 en 2004.

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:

het ACV-CSC Textura,
het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

en de Confederatie van de Belgische recuperatie, COBEREC,

anderzijds,

het volgende overeengekomen.

1. Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel I

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 lompem.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

2. Draagwijdte van de overeenkomst

01 -07- 2003

14 -10- 2003

68067 160114202

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 2003 en 2004 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.

3. 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 2003 tot en met 31 december 2004 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 2004 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 anciënniteitvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 07 december 1992, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen bovendien te voldoen aan een anciënniteitvoorwaarden 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

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.

4. 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 940,14 EUR (37.925 BEF) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 940,14 EUR (37.925 BEF) is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 2.900,10 EUR op 01/01/2003. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de N.A.R.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar hogere euro.

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 arbeider wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgend punt 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

3. Voor de arbeider 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 referentemaand 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 werkman. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een arbeider die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

5. Indien een arbeider krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn (haar) brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

6. Het door de arbeider 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 in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

7. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

5. 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 werklieden 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.

6. Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 12

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

7. 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 arbeider, 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 schade-loosstelling van de werklieden die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

8. Overlegprocedure


Artikel 14

Vooraleer een of meerdere werklieden 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° 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, werklieden 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 werklieden van de onderneming.

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



Dit onderhoud heeft tot doel aan de werkman 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 grondstoffen terug op waarde worden gebracht, inzonderheid op artikel 11, kan de werkman 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.

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

9. 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.

10. 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 nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 18

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004.