



CAO - gids 2019 - 2020

Papierrecuperatie

PSC 142.03



VOORWOORD

Beste,

Voor jou ligt de nieuwe editie van de cao – gids 2019 – 2020. Wij zijn er van overtuigd dat deze cao – gids een belangrijk instrument is ter ondersteuning van jouw dagdagelijks werk.

Deze gids herneemt alle cao – teksten die van toepassing zijn voor de sector van de recuperatie van papier PSC 142.03.

Veel succes!

HOE WERKEN MET DEZE GIDS?

Je kan het antwoord op jouw vragen op 2 manieren terugvinden:

1. De 'Inhoudstafel' bevat de indeling in hoofdstukken en paragrafen met vermelding van de bladzijde waarop je ze terugvindt.
2. In de 'Trefwoordenlijst' (zie achteraan deze gids) wordt verwezen naar de desbetreffende bladzijde.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	1
HOE WERKEN MET DEZE GIDS?	3
INHOUDSOPGAVE	5
DEEL 1 - BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR SUBCOMITÉ 142.03	11
Deel 1.1 : BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR SUBCOMITE 142.03 13	
DEEL 2 - PROTOCOLAKKOORD	15
Deel 2.1 : PROTOCOLAKKOORD 2019-2020	17
DEEL 3 - ARBEIDSVOORWAARDEN	19
Deel 3.1 : LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	21
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	21
HOOFDSTUK II – Beroepenclassificatie	21
HOOFDSTUK III – Ploegenarbeid	22
HOOFDSTUK IV – Werkkledij	22
HOOFDSTUK V – Klein verlet	22
HOOFDSTUK VI – Anciënniteitsverlof	29
HOOFDSTUK VII – Slotbepalingen	29
Deel 3.2: SECTORAAL SYSTEEM MAALTIJDCHEQUES	30
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	30
HOOFDSTUK II – Algemene beschikking.....	30
HOOFDSTUK III – Toekenningmodaliteiten	31
HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen	32
Deel 3.3 : LOONVORMING	33
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	33
HOOFDSTUK II – Lonen.....	33
HOOFDSTUK III – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.....	34

HOOFDSTUK IV – Afrondingsregels in €	34
HOOFDSTUK V – Bijzondere bepalingen	35
HOOFDSTUK VI – Slotbepalingen	36
Deel 3.4 : UURLONEN	37
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	37
HOOFDSTUK II – Lonen.....	37
HOOFDSTUK III – Geldigheid	38
Deel 3.5 : EINDEJAARSPREMIE	39
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	39
HOOFDSTUK II – Toekenningsmodaliteiten.....	39
HOOFDSTUK III – Betaling	40
HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen	40
Deel 3.6 : WEKELIJKE ARBEIDSDUUR	44
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	44
HOOFDSTUK II – Vermindering van de wekelijkse arbeidsduur.....	44
HOOFDSTUK III – Uurlonen	44
HOOFDSTUK IV – Vervoer	45
HOOFDSTUK V – Geldigheid.....	45
Deel 3.7: ARBEIDSDUUR VAN HET PERSONEEL TEWERKGESTELD AAN VERVOERWERKEN	46
Deel 3.8 : VERVOER VAN DE WERKLIEDEN.....	48
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	48
HOOFDSTUK II – Verplaatsingskosten	48
HOOFDSTUK III – Terugbetalingstijdstip.....	49
HOOFDSTUK IV – Modaliteiten van terugbetaling	49
HOOFDSTUK V – Slotbepalingen	50
DEEL 4 – SYNDICALE PREMIE	51
Deel 4.1 : SYNDICALE PREMIE	53
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	53
HOOFDSTUK II – Toekenningsmodaliteiten.....	53
HOOFDSTUK III – Slotbepalingen.....	55
DEEL 5 – SOCIAAL FONDS	57

Deel 5.1 : STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS	59
HOOFDSTUK I - Benaming, zetel, doel, duur	60
HOOFDSTUK II - Toepassingsgebied	61
HOOFDSTUK III - Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en van uitkering.....	62
A. Aanvullende werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid. 62	
B. Aanvullende uitkering wegens ziekte.....	63
C. Syndicale premie	64
D. Syndicale vorming	65
E. Vergoeding medisch onderzoek.....	65
F. Aanvullende vergoeding van het conventioneel SWT.....	66
G. Gemeenschappelijke bepalingen.	66
HOOFDSTUK IV - Beheer.....	68
HOOFDSTUK V - Financiering	69
HOOFDSTUK VI - Begroting, rekeningen.....	70
HOOFDSTUK VII - Ontbinding, vereffening.....	71
Deel 5.2 : INSPANNINGEN INZAKE PERMANENTE VORMING VAN DE ARBEIDERS	72
HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied	72
HOOFDSTUK II - Juridisch kader	72
HOOFDSTUK III — Buitengewone bijdrage.....	73
HOOFDSTUK IV - Geldigheidsduur.....	73
Deel 5.3 : MAATREGELEN TEN VOORDELE VAN DE VORMING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN.....	75
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	75
HOOFDSTUK II – Principe en definitie van risicogroepen.....	75
HOOFDSTUK III – Buitengewone bijdrage	78
HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen	82
DEEL 6 – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN	83
Deel 6.1 : Tijdskrediet.....	85
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	85
HOOFDSTUK II – Algemene beschikking.....	85
HOOFDSTUK III – Tijdskrediet met motief zorg	85
HOOFDSTUK IV – Tijdskrediet met motief opleiding.....	86

HOOFDSTUK V – Slotbepaling	86
Deel 6.2 : Landingsbanen.....	87
<i>Registratienummer: 155369</i>	87
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	87
HOOFDSTUK II – Algemene beschikkingen.....	87
HOOFDSTUK III – Verlaging leeftijdsgrens naar 50 jaar	87
HOOFDSTUK IV – Verlaging leeftijdsgrens naar 55/57 jaar	88
HOOFDSTUK V – Slotbepaling	89
DEEL 7 – STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT OF VROEGER BRUGPENSIOEN).....	91
Deel 7.1 : SWT 2019-2020	93
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	93
HOOFDSTUK II– Toegepaste stelsels	93
HOOFDSTUK III– Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid	95
HOOFDSTUK IV– Toepassingsregels	96
HOOFDSTUK V– Betaling van de aanvullende vergoeding	96
HOOFDSTUK VI– Geldigheid	96
Deel 7.2 : SWT 2021.....	97
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	97
HOOFDSTUK II– Toegepaste stelsels	97
HOOFDSTUK III– Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid	99
HOOFDSTUK IV– Toepassingsregels	100
HOOFDSTUK V– Betaling van de aanvullende vergoeding	100
HOOFDSTUK VI– Geldigheid	100
DEEL 8 - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	101
Deel 8.1: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	111
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	111
HOOFDSTUK II – Algemene beginselen	111
HOOFDSTUK III – Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging.....	113
HOOFDSTUK IV – Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging	116
HOOFDSTUK V – Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging.	117
HOOFDSTUK VI – Slotbepalingen	121

TREFWOORDENLIJST 123
NUTTIGE ADRESSEN 125

***DEEL 1 - BEVOEGDHEID VAN HET
PARITAIR SUBCOMITÉ 142.03***

Deel 1.1 : BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR SUBCOMITE 142.03

Koninklijk besluit van 5 september 1974

Artikel 1

De hiernavolgende Paritaire Subcomités, bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, worden opgericht:

- Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, te weten: de ondernemingen voor het sorteren van oud papier en papierafval bestemd voor de papiernijverheid.

Artikel 2

Het aantal leden van de hierna opgesomde paritaire subcomités wordt als volgt vastgesteld:

- Het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier bestaat uit acht gewone en acht plaatsvervangende leden.

Artikel 3

De in artikel 1 van dit besluit bedoelde paritaire subcomités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten moeten niet door het Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht worden goedgekeurd.

Artikel 4

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

DEEL 2 - PROTOCOLAKKOORD

Deel 2.1 : PROTOCOLAKKOORD 2019-2020

Akkoord van 7 oktober 2019

1. Koopkracht

- Verhoging van de baremieke en effectieve uurlonen met 1,1%, berekend op basis van de totale loonmassa op 1 november 2019
- Een eenmalige bonus van 220 euro toegekend in de vorm van ecocheques (of anders op bedrijfsniveau) in december 2019.

2. Landingsbaan

- De naleving van alle kader-CAO's inzake SWT (vroeger brugpensioen) van de NAR op sectoraal niveau tot 30/06/2021:
 - SWT lange loopbaan 59 jaar mits 40 jaar beroepsverleden
 - SWT 59 jaar mits 33 jaar beroepsverleden waaronder 20 jaar nachtwerk
 - SWT 59 jaar mits 33 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 59 jaar mits 35 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR dd 23 april 2019 inzake ladingsbanen, tot 31/12/2020:
 - 1/5-loopbaanvermindering: vanaf 55 jaar met 35 jaar loopbaan (lange loopbaan) of indien het om een zwaar beroep gaat.
 - voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking: vanaf 57 jaar met 35 jaar loopbaan (lange loopbaan) of indien het om een zwaar beroep gaat.

3. Sociaal voordeel

- De vakbondspremie voor arbeiders wordt opgetrokken tot 145 euro vanaf 2019.

4. Opleiding

- Een dag opleiding per jaar en per arbeider

Verlenging van de bestaande akkoorden

DEEL 3 - ARBEIDSVOORWAARDEN

Deel 3.1 : LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 augustus 2011
Registratienummer: 106176

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Beroepenclassificatie

Artikel 2

De beroepenclassificatie wordt als volgt vastgesteld:

Categorie 1A	elektrische en mechanische onderhoudswerken, welke bijzondere kennis vereisen;
Categorie 1B	gewone onderhoudswerken en mechanieken;
Categorie 2	besturen van vrachtwagens;
Categorie 3	zware werken bij in- en uitpakken;
Categorie 4	helpen in magazijnen, begeleiden;
Categorie 5	lichte behandeling en lichte werken, sorteren

HOOFDSTUK III – Ploegenarbeid

Artikel 3

In de ondernemingen, bedoeld bij artikel 1, waar het werk in opeenvolgende ploegen is georganiseerd, worden de minimumuurlonen verhoogd met een premie voor ploegenarbeid van 10 %.

HOOFDSTUK IV – Werkkledij

Artikel 4

De werkgever stelt aan de werklieden, bedoeld in artikel 1, passende arbeidskledij ter beschikking. De werkgever staat in voor het herstel, het reinigen en het vervangen van de werkkledij.

De werkgever is eigenaar van de werkkledij.

HOOFDSTUK V – Klein verlet

Artikel 5

De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben het recht afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, die hierna opgesomd zijn, voor een als volgt bepaalde duur:

Reden van afwezigheid		Duur van de afwezigheid
1.	Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats grijpt of tijdens

		de daaropvolgende week.
2.	Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
3.	Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderzijde vaststaat.	Tien dagen door de werknemer te kiezen tijdens 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste van de werkgever is. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.
4.	Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van adoptie.	Aaneengesloten periode van maximum 6 weken indien het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van 3 jaar niet bereikt heeft, en maximum 4 weken in de andere gevallen Indien de werknemer ervoor kiest om niet het maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Het verlof moet een aanvang

		<p>nemen binnen twee maand volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.</p> <p>De uitoefening van het recht op adoptie neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.</p> <p>Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste van de werkgever is. De volgende werkdagen van het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>
--	--	--

5.	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.
6.	Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
7.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
8.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een	De dag van de begrafenis.

	overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.	
9.	Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)te.	De dag van de plechtigheid Wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.
10.	Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dit feest plaats heeft.	De dag van het feest Wanneer het feest van de “vrijzinnige jeugd” samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.
11.	Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
12.	Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

	Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	
13.	Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
14.	Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
15.	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
16.	Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

17.	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
-----	---	--

De deeltijdse werknemer hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 5, 6, 9 en 10, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

HOOFDSTUK VI – Anciënniteitsverlof

Artikel 6

De in artikel 1 bedoelde werklieden hebben recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 15 jaar dienst in de onderneming bereiken.

Ze hebben recht op een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 20 jaar dienst in de onderneming bereiken.

Ondernemingsovereenkomsten die voorzien in een gunstiger regime blijven bestaan.

HOOFDSTUK VII – Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en geldt voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2008 betreffende arbeids- en loonvoorwaarden, gesloten in het Paritair Subcomité papierrecuperatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2009 (Belgisch Staatsblad van 10 februari 2009).

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, behoudens anders vermeld en kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Deel 3.2: SECTORAAL SYSTEEM **MAALTIJDCHEQUES**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2015
Registratienummer: 132451

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Algemene beschikking

Artikel 2

§ 1. Vanaf 1 oktober 2009 worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 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 der arbeiders, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 februari 1998 (Belgisch Staatsblad van 19 februari 1998), het koninklijk besluit van 18 januari 2003 (Belgisch Staatsblad van 6 maart 2003), het koninklijk besluit van 13 februari 2009 (Belgisch Staatsblad van 12 maart 2009), het koninklijk besluit van 29 juni 2014 (Belgisch Staatsblad van 24 juli 2014) en het koninklijk besluit van 26 mei 2015 (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2015) maaltijdcheques toegekend.

§ 2. In de bedrijven waar reeds maaltijdcheques toegekend worden, zal op ondernemingsvlak een gelijkwaardig netto voordeel toegekend worden. Specifieke modaliteiten inzake toekenning van dit voordeel dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK III – Toekenningmodaliteiten

Artikel 3

§ 1. Vanaf 1 januari 2016 , wordt aan de tewerkgestelde arbeid(st)ers per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend, met volgende nominale waarde: 4,15 euro, met daarin een patronaal aandeel van 3,06 euro en een persoonlijk aandeel van de werknemer van 1,09 euro.

Artikel 4

De maaltijdcheques worden op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht vervuld te zijn als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (het aantal maaltijdcheques, bruto bedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) vermeld worden op de individuele rekening.

Artikel 5

De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt om een eetmaal te betalen of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Opmerking: Ondertussen is de algemene reglementering aangepast. Sinds 11 augustus 2013 zijn de maaltijdcheques een jaar geldig.

Artikel 6

De maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, door de werkgever aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties van normale werkelijke arbeid zal verrichten. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectorale regeling van maaltijdcheques van 31 augustus 2011 (106.181/CO/142.03) , gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2013 (Belgisch Staatsblad van 10 oktober 2013).

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, ingaande op de eerste dag van het burgerlijk kwartaal dat volgt op de opzegging.

Deel 3.3 : LOONVORMING

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 augustus 2011
Registratienummer: 106177*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Lonen

Artikel 2

De minimumuurlonen van de werklieden tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Artikel 3

De jobstudenten hebben recht op een uurloon aan 90 % van het baremaloon van de beroepencategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

Onder jobstudenten wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-Wet en dit conform artikel 17 bis van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28

december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

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

Artikel 4

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 5

Wanneer het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand een peil bereikt of overschrijdt gelijk aan het referte-indexcijfer waaraan de lonen gekoppeld zijn, vermeerderd of verminderd met 2 %, worden de van kracht zijnde lonen met 2 % verhoogd of verlaagd en gesteld tegenover een nieuw referte-indexcijfer gelijk aan het vorige, vermeerderd of verminderd met 2 %.

Er wordt vervolgens op dezelfde manier tewerk gegaan in verband met het nieuwe bovenvermelde referte-indexcijfer.

Elke wijziging van de lonen treedt in op de eerste van de maand volgende op de maand waarvan het indexcijfer de wijziging veroorzaakt.

HOOFDSTUK IV – Afrondingsregels in €

Artikel 6

Overeenkomstig en in uitvoering van:

- advies nummer 1210 van 17 december 1997 dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht;

- de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de bedragen van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 70 van 15 december 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de andere bedragen dan die welke zijn bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 78 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro in de collectieve Arbeidsovereenkomsten gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- de aanbeveling nummer 13 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro;

worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met het vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld

- €.,0001 tot en met €.,0049 wordt afgerond naar de lagere eenheid
- €.,0050 tot en met €.,0099 wordt afgerond naar de hogere eenheid

HOOFDSTUK V – Bijzondere bepalingen

Artikel 7

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de aanpassing eerst toegepast.

HOOFDSTUK VI – Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en geldt voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2008 betreffende loonvorming, gesloten in het Paritair Subcomité papierrecuperatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 februari 2009 (Belgisch Staatsblad van 16 juli 2009).

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en aan de ondertekende organisaties.

Deel 3.4 : UURLONEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2019
Registratienummer: 155368*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Lonen

Artikel 2 – Minimumuurlonen

Vanaf 1 november 2019, worden de minimumuurlonen als volgt vastgesteld:

Klasse	Minimum op 01.11.2019
1A	14,93 €
1B	13,87 €
2	13,58 €
3A	12,17 €
3B	12,80 €
4A	11,88 €
4B	12,17 €
5	11,56 €

De reële uurlonen worden op 1 november 2019 verhoogd met 1,1 % berekend op de bruto loonmassa zoals aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de referentieperiode. De referentieperiode die in aanmerking moet worden genomen voor de bruto loonmassa, is de periode die loopt van 1 november 2018 tot 31 oktober 2019

Artikel 3 – Jobstudenten

In afwijking van artikel 2 van onderhavige overeenkomst, hebben jobstudenten recht op een uurloon aan 90 % van het baremaloon van de beroepencategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

Onder jobstudenten wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-Wet en dit conform artikel 17 bis van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

Artikel 4 - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 augustus 2011 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK III – Geldigheid

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 november 2019 en geldt voor een onbepaalde tijd. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2017 betreffende uurlonen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 juni 2018 (Belgisch Staatsblad van 27 juli 2018) en geregistreerd op 28 november 2017 onder het nummer 143049/co/142.03

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en aan de ondertekenende partijen.

Deel 3.5 : EINDEJAARSPREMIE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2015
Registratienummer: 132450*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Toekenningsmodaliteiten

Artikel 2

Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de werklieden en -
*9werksters bedoeld bij artikel 1, die ten minste drie maand dienstanciënniteit in de onderneming tellen op 15 december volgend op de referteperiode van het beschouwd jaar. De arbeider die geen drie maand anciënniteit heeft, heeft geen recht op de eindejaarspremie.

Artikel 3

Deze premie wordt als volgt vastgesteld voor de werklieden en werksters die de in artikel 2 bedoelde anciënniteit hebben: 8,33% van de brutolonen gedurende de referteperiode uitbetaald.

De referteperiode loopt van 1 december tot 30 november.

Artikel 4

Onder jaarlijks brutoloon, zoals bedoeld bij artikel 3, wordt verstaan: het gedurende het refertejaar ontvangen brutoloon voor de werkelijk gepresteerde werkuren gedurende de referteperiode.

De lijst van de dagen die in de berekening van de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening komen zit in bijlage bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De arbeiders die de onderneming in de loop van het refertejaar vrijwillig verlaten, genieten de eindejaarspremie in verhouding tot de prestaties die zij gedurende de referteperiode geleverd hebben.

Artikel 6

De arbeiders die gedurende het refertejaar worden ontslagen om gelijk welke reden, behalve de dringende reden, genieten de eindejaarspremie in verhouding tot de prestaties die zij gedurende de referteperiode geleverd hebben.

HOOFDSTUK III – Betaling

Artikel 7

De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 15 december van elk beschouwd jaar betaald.

HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen

Artikel 8

De bepalingen, vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen geen vermindering met zich brengen

van reeds bestaande voordelen, welke als verworven rechten worden beschouwd.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2014 betreffende de eindejaarspremie (119.550/CO/142.03), gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 mei 2014 (Belgisch Staatsblad van 10 november 2014).

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, ingaande op de eerste dag van het burgerlijk kwartaal dat volgt op de opzegging.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/11/2015 Eindejaarspremie

Lijst van de dagen die in de berekening van de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening worden genomen

In uitvoering van het artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2014 betreffende de rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en van uitkering van aanvullende vergoedingen ten laste van het sociaal fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van allerlei producten

Werkdagen zijn alle dagen die door de DMFA met een code 1 tot en met code 5 worden weergegeven.

Volgende gelijkgestelde dagen komen in aanmerking voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde:

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;
- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- carensdag, weergegeven door DMFA met code 23;
- dagen begrepen in de 1ste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte en dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 50;
- zwangerschaps- en bevallingsrust, weergegeven door DMFA met code 51;
- vaderschaps- of adoptieverlof, weergegeven door DMFA met code 52;
- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 11;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 11;

- dagen van arbeidsonderbreking te wijten aan staking voor werknemers die als werkloze werden erkend, weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72.

Deel 3.6 : WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2008
Registratienummer: 87803*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

HOOFDSTUK II – Vermindering van de wekelijkse arbeidsduur

Artikel 2

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur wordt verkort tot 38 uren vanaf 1 december 2000 met mogelijkheid tot spreiding over zes dagen van de week en met behoud van loon.

HOOFDSTUK III – Uurlonen

Artikel 3

Ingevolge de wekelijkse arbeidsduurverkortung worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen aangepast met + 2,63 % op 1 december 2000.

HOOFDSTUK IV – Vervoer

Artikel 4

De eerste 38 arbeidsuren worden vergoed aan 100%.

Vanaf het 39ste arbeidsuur worden de uren beschouwd als het overuren te betalen aan 150%.

HOOFDSTUK V – Geldigheid

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2000, met uitsluiting van hoofdstuk IV dat in werking treedt op 1 januari 2007 en geldt voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2007 betreffende wekelijkse arbeidsduur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van Papier.

Deel 3.7: ARBEIDSDUUR VAN HET PERSONEEL TEWERKGESTELD AAN VERVOERWERKEN

*Koninklijk besluit van 17 maart 2009
Belgisch Staatsblad 16/04/2009*

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 19, derde lid, 2°;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van pa-pier van 13 maart 2008;

Gelet op advies 45.549/1 van de Raad van State, gegeven op 16 december 2008, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op de Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, die de beschikbaarheidstijden vaststelt die uitgesloten mogen worden van de arbeidstijd;

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing :

1° op de mobiele werknemers, tewerkgesteld aan vervoerwerken, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier ressorteren,

2° op de werkgevers die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Artikel 2

Voor de vaststelling van de arbeidsduur wordt niet als arbeidstijd maar als beschikbaarheidstijd beschouwd :

1° de niet-productieve tijd gedurende dewelke een chauffeur moet wachten bij een leverancier, bij een klant of op zijn eigen opslagplaats met het oog op : het plaatsen, wegnemen, verwisselen of ledigen van een container; het beginnen laden, het beginnen ontladen; het verkrijgen van vervoersdocumenten;

2° de wachturen in geval van een rijverbod; de pannes of beschadigingen aan de vrachtwagen voor zover de chauffeur niet verplicht is bij zijn voertuig te blijven.

De beschikbaarheidstijd is beperkt tot twee uren per dag.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 4

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Deel 3.8 : VERVOER VAN DE WERKLIEDEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2017
Registratienummer: 143050*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

HOOFDSTUK II – Verplaatsingskosten

Artikel 2

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werklieden bedraagt 100%.

De werklieden, aangeworven na 31 december 2004, en die gebruik maken van het bedrijfsmateriaal om zich van een naar het werk te verplaatsen hebben geen recht op vervoerskosten.

Bestaande regelingen van voor 1 januari 2005 blijven onverkort bestaan.

Artikel 3

De tussenkomst van de werkgever aan 100 % is vastgelegd in verhouding tot de afstand, op basis van de prijs van de treinkaarten.

Artikel 4

Vanaf 1 oktober 2017 wordt een vervoertussenkomst van € 0,23/km betaald aan de werklieden; die de verplaatsing van hun woonplaats naar de onderneming afleggen per fiets.

Deze vergoeding wordt berekend op basis van de afstand woon-werkplaats heen en terug.

Voor 30 juni zullen de werknemers in hun onderneming een verklaring op eer ondertekenen met vermelding van het gebruik van de fiets voor het ganse jaar of 6 maanden per jaar en het aantal af te leggen km.

HOOFDSTUK III – Terugbetalingstijdstip

Artikel 5

De bijdrage van de werkgevers in de door de werklieden gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden.

HOOFDSTUK IV – Modaliteiten van terugbetaling

Artikel 6

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Artikel 7

De werklieden, die geregeld een vervoermiddel benutten ander dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over dit vervoermiddel benutten en preciseren het aantal effectief gereden kilometers.

Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK V – Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten van 16 januari 2014 (geregistreerd op 18 februari 2014 onder het nummer 119551/CO/14203), gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit 22 mei 2014 (Belgisch Staatsblad 4 november 2014).

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2017 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

DEEL 4 – SYNDICALE PREMIE

Deel 4.1 : SYNDICALE PREMIE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2019
Registratienummer: 155367*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Onder “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke werklieden verstaan.

HOOFDSTUK II – Toekenningsmodaliteiten

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van artikelen 12, 13 en 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van 16 januari 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, hebben de bij artikel 1 bedoelde werklieden, die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, recht op een syndicale premie ten laste van het Fonds, voor zover zij ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel bedoelde werkgevers in functie van hun tewerkstelling in het dienstjaar waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 3

§1. Het bedrag van de bij artikel 2 bedoelde syndicale premie wordt vastgesteld op 145 euro op voorstel van de raad van bestuur van het Fonds.

§2. De werklieden hebben recht op de syndicale premie pro rata, per maand tewerkstelling of een gedeelte ervan. Werklieden die genieten van een ontslagcompensatievergoeding hebben ook recht op de syndicale premie pro rata, per maand of een gedeelte ervan, gedekt door de ontslagcompensatievergoeding. Dit vanaf de premie 2017.

De verplichting van het lidmaatschap van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, is eveneens aan dezelfde verhouding onderworpen.

Artikel 4

§1. Elk jaar worden de in artikel 1 § 1 bedoelde werkgevers ten laatste op 30 november door het Fonds in bezit gesteld van de nodige attesten om de syndicale premie uit te betalen.

Dit attest, met vermelding van het aantal gewerkte maanden of gedeeltelijke maanden tijdens het werkjaar wordt ingevuld door de werkgever op naam van elk lid van het personeel dat was ingeschreven in het personeelsregister in het dienstjaar waarop de betaling betrekking heeft.

De attesten van sociaal voordeel worden door de werkgevers aan elke individuele arbeider bezorgd, alsook aan de rechthebbenden die het bedrijf verlieten, ten laatste op 31 december.

§2. Bij voorlegging van het door het sociaal fonds afgeleverde attest vullen de representatieve nationale interprofessionele werknemersorganisaties het attest voor de uitbetaling in waarbij ze de aansluiting van de arbeider bij hun organisatie bevestigen. Ze betalen de syndicale premie uit aan de rechthebbende leden of aan hun wettelijke erfgenamen in geval van overlijden tijdens het werkjaar.

De aanvragen tot terugbetaling van de aanvullende uitkeringen moeten door de werknemersorganisaties bij het secretariaat van het Sociaal Fonds worden ingediend binnen een termijn van drie jaar. Elk door de werknemersorganisatie terdege ingevuld attest voor uitbetaling moet worden gevoegd bij de aanvragen.

§3. Een systeem van voorschotten die aan de representatieve werknemersorganisaties zouden worden gestort is opgericht door de Raad van Bestuur van het Sociaal Fonds opdat deze de uitbetaling van de syndicale premie kunnen waarborgen.

HOOFDSTUK III – Slotbepalingen

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2017 betreffende de syndicale premie, geregistreerd op 28 november 2017 onder het nummer 143046/CO/142.03 (koninklijk besluit van 3 juli 2018, Belgisch Staatsblad van 24 juli 2018).

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, ingaande op de eerste dag van het burgerlijk kwartaal dat volgt op de opzegging.

DEEL 5 – SOCIAAL FONDS

Deel 5.1 : STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2019
Registratienummer: 156813

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS VOOR DE TERUGWINNING VAN PAPIER

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Onder werklieden wordt verstaan de werklieden en werksters, tenzij anders bepaald.

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de recuperatie van papier", vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987 (registratienummer 18052/CO/142.03), gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en tot vaststelling van de statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 augustus 1987 (Belgisch Staatsblad 4 september 1987).

De statuten van het Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de recuperatie van papier worden gecoördineerd als volgt.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020, behoudens anders vermeld en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van

zes maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, ingaande op de eerste dag van het burgerlijk kwartaal dat volgt op de opzegging.

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2014 (registratienummer 119555/CO/142.03), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 oktober 2015 (Belgisch staatsblad 3 december 2015) wordt opgeheven.

STATUTEN

HOOFDSTUK I - Benaming, zetel, doel, duur

Artikel 1

Met ingang van 1 januari 1987 wordt een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht, genoemd "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor recuperatie van papier", verder het Fonds genoemd.

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd in Buro & Design Center, gelegen te 1020 Brussel, Esplanade 1 bus 87. Hij kan bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier (142.03), naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

Artikel 3

Het Fonds heeft tot doel:

1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5a) bedoelde werkgevers;

2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende sociale voordelen;
3. de terugbetaling van de syndicale vorming van de werklieden;
4. de uitkering van de aanvullende vergoeding voor het conventionele SWT;
5. de betaling van een tussenkomst in de informatiekosten;
6. de uitbetaling van een toeslag aan de werkgevers bedoeld in artikel 5 in het kader van de bevordering van de tewerkstelling en de vorming van risicogroepen.
7. de terugbetaling van de vergoeding voorzien in artikel 16 van deze CAO

Artikel 4

Het Fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II - Toepassingsgebied

Artikel 5

Deze statuten zijn van toepassing op:

- a) de werkgevers van de ondernemingen voor het sorteren van oud papier en papierafval bestemd voor de papiernijverheid, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier;
- b) de werklieden die zij tewerkstellen in de onder a) bedoelde ondernemingen. Onder werklieden wordt verstaan de werklieden en werksters, tenzij anders bepaald.

HOOFDSTUK III - Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en van uitkering

A. Aanvullende werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid.

Artikel 6

De bij artikel 5b) bedoelde werklieden hebben voor elke werkloosheidsdag voorzien in de artikelen 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (schorsing wegens slecht weer - schorsing omwille van economische redenen) recht, ten laste van het Fonds, op de bij artikel 7 van deze statuten vastgestelde uitkering, en dit ten belope van maximum dertig dagen per kalenderjaar, voor zover ze volgende voorwaarden vervullen:

- de werkloosheidsuitkeringen bij toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering genieten;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst zijn van een werkgever bedoeld in artikel 5, a).

Artikel 7

Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering wordt vanaf 1 januari 2011 vastgesteld op € 6,64 per dag werkloosheid.

Artikel 8

Met ingang op 1 januari 2013 wordt de hierboven vermelde vergoeding vierjaarlijks automatisch aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex. Op 1 januari 2013 wordt de vergoeding aangepast in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de laatste 4 maanden van december 2012 en het rekenkundig gemiddelde van de laatste 4 maanden van december 2008.

Met ingang op 1 januari 2017 wordt de hierboven vermelde vergoeding jaarlijks automatisch aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

B. Aanvullende uitkering wegens ziekte.

Artikel 9

De bij artikel 5,b) bedoelde werklieden hebben na ten minste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht ten laste van het Fonds, op een uitkering tot aanvulling van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- de primaire ongeschiktheidsuitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten bij toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst van een in artikel 5,a) bedoelde werkgever zijn.

Artikel 10

Het forfaitair van de bij artikel 9 bedoelde uitkering wordt als volgt vastgesteld voor de voltijds tewerkgestelde werkman:

- € 60,85 na de eerste zestig dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 88,51 meer na de eerste honderd twintig dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 105,11 meer na de eerste honderd tachtig dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 121,70 meer na de eerste tweehonderd veertig dagen ononderbroken ongeschiktheid

De toepassing van de voorgaande bepalingen kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van een globale uitkering van € 376,18 en dit gedurende een kalenderjaar;

Welke ook de duur ervan weze, een arbeidsongeschiktheid kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van één enkele reeks uitkeringen. Het hervallen in dezelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid, indien zij

zich voordoet binnen de eerste twaalf kalenderdagen volgend op het einde van deze periode van ongeschiktheid.

Artikel 11

Met ingang op 1 januari 2013 wordt de hierboven vermelde vergoeding vierjaarlijks automatisch aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex. Op 1 januari 2013 wordt de vergoeding aangepast in verhouding van het rekenkundig gemiddelde van de laatste 4 maanden van december 2012 en het rekenkundig gemiddelde van de laatste 4 maanden van december 2008.

Met ingang op 1 januari 2017 wordt de hierboven vermelde vergoeding jaarlijks automatisch aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

C. Syndicale premie

Artikel 12

De bij artikel 5,b) bedoelde werklieden, die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht op een syndicale premie ten laste van het Fonds, voor zover zij ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel bedoelde werkgevers in functie van hun tewerkstelling in het dienstjaar waarop de betaling betrekking heeft.

De toekennings- en uitkeringsmodaliteiten en het bedrag van de syndicale premie worden vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

Het bedrag van de bij artikel 12 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het Fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

Een bijdrage wordt bepaald op 0,30 % van de onbegrensde brutolonen aan 108 % die voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden aangegeven.

De inning en invordering van de bijdragen wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd. De aldus bekomen bedragen zijn bestemd voor de sociale informatie verzekerd door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties.

De Raad van Beheer bepaalt de modaliteiten van toekenning.

D. Syndicale vorming

Artikel 15

Het Fonds betaalt aan de werkgevers die het voorschot hebben verleend en op hun verzoek de lonen terug (verhoogd met de lasten), uitgekeerd aan de werklieden die afwezig waren, in toepassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr 6 van 30 juni 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

E. Vergoeding medisch onderzoek

Artikel 16

Met ingang op 1 oktober 2007 betaalt het Sociaal Fonds een vergoeding van € 20 aan de werknemers bedoeld in artikel 5,b) die aan een medisch onderzoek deelnemen ter gelegenheid van een sollicitatie bij een werkgever, die tot de sector behoort.

Eenzelfde bedrag van € 20 wordt lastens het Fonds aan de in artikel 5, a) bedoelde werkgevers uitbetaald.

Artikel 17

De werkgever staat in voor de betaling aan de werknemer en vordert het bedrag terug van het Sociaal Fonds

F. Aanvullende vergoeding van het conventioneel SWT.

Artikel 18

In toepassing van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en volgens de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 januari 1975, en voor zover dat de werkman een anciënniteit heeft van vijf jaar in de sector ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, verzekert het Fonds de integrale betaling aan de werkman van de aanvullende vergoeding.

Het Fonds neemt dit voordeel ten laste en betaalt vanaf de eerste van de maand volgend op deze waarin de werkman negenenvijftig jaar wordt.

De betaling van de bijzondere werkgeverbijdrage wordt eveneens verzekerd door het Sociaal Fonds.

G. Gemeenschappelijke bepalingen.

Artikel 19

De in artikel 15 (syndicale vorming) bedoelde uitkering wordt rechtstreeks door de werkgevers aan hun werklieden betaald per maand en bij de eerste loonuitbetaling volgend op de maand in de loop waarvan de werklieden op deze uitkeringen recht hebben. De werkgevers kunnen de terugbetaling ervan bekomen bij het Fonds overeenkomstig de door de Raad van Beheer bepaalde modaliteiten.

De uitkeringen vastgesteld bij de artikelen 6, 9, 18 en 19 worden

rechtstreeks door het Fonds betaald overeenkomstig de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.

Het bedrag van deze uitkeringen toegekend aan werknemers met deeltijdse arbeid wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het Fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in de artikelen 12 en 13 bedoelde uitkeringen worden betaald door de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn volgens de door de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende syndicale premie bepaalde modaliteiten die op 22 mei 2008 werd gesloten.

Artikel 20

De Raad van Beheer bepaalt de datum en de modaliteiten van betaling van de door het Fonds toegekende uitkeringen. In geen geval mag de betaling van de uitkeringen afhankelijk zijn van de storting van de bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgever verschuldigd zijn.

Artikel 21

De voorwaarden van toekenning van de uitkeringen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag daarvan, kunnen gewijzigd worden op voorstel van de Raad van Beheer bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit.

Artikel 22

De aanvragen voor terugbetaling van de uitkeringen moeten, om geldig te zijn, op het secretariaat van het Fonds toekomen ten laatste op het einde van de derde maand volgend op het kwartaal waarin de uitkeringen verschuldigd waren.

HOOFDSTUK IV - Beheer

Artikel 23

Het Fonds wordt beheerd door een Raad van Beheer, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deze raad bestaat uit acht leden, hetzij vier vertegenwoordigers van de werkgevers en vier vertegenwoordigers van de werknemers.

Op voorstel van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier, benoemt dit laatste de leden van de Raad van Beheer.

Artikel 24

Elk jaar duidt de Raad van Beheer onder zijn leden een voorzitter en twee ondervoorzitters aan welke samen met de secretaris van het Fonds het beperkt beheerscomité uitmaken.

Het voorzitterschap wordt verzekerd door de werkgeversorganisaties.

De beide ondervoorzitters behoren tot de werknemersorganisaties.

Artikel 25

De Raad van Beheer wordt door zijn voorzitter vijftien dagen vooraf bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad ten minste tweemaal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van de raad erom verzoeken.

De uitnodiging vermeldt de agenda.

De processen-verbaal worden door de door de Raad van Beheer aangeduide secretaris opgesteld en door de voorzitter ondertekend.

De uittreksels uit deze processen-verbaal worden door de voorzitter of twee beheerders ondertekend.

Wanneer tot stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid

(de jongste leden).

De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van ten minste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren.

De beslissingen worden met de meerderheid van stemgerechtigden genomen.

Artikel 26

De Raad van Beheer heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

De Raad van Beheer treedt in recht op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigd beheerder.

De Raad van Beheer kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad bijzondere volmachten heeft verleend, zijn de gezamenlijke handtekeningen van vier beheerders (twee van werknemerszijde en twee van werkgeverszijde) vereist.

De verantwoordelijkheid van de beheerders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

HOOFDSTUK V - Financiering

Artikel 27

Om de financiering van de in artikel 19 bedoelde voordelen te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5,a) bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 28

Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en bedraagt 0,50 % van de onbegrensde brutolonen.

Een buitengewone bijdrage kan door de Raad van Beheer worden vastgesteld, met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst, bekrachtigd bij Koninklijk Besluit.

Artikel 29

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd, in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK VI - Begroting, rekeningen

Artikel 30

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 31

Elk jaar, uiterlijk gedurende de maand december wordt een begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Artikel 32

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De Raad van Beheer, evenals de door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand september ter goedkeuring worden voorgelegd

aan het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

HOOFDSTUK VII - Ontbinding, vereffening

Artikel 33

Het Fonds kan slechts bij éénparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier worden ontbonden.

Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de activa van het Fonds te bepalen.

Deel 5.2 : INSPANNINGEN INZAKE PERMANENTE VORMING VAN DE ARBEIDERS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 2020

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - Juridisch kader

Artikel 2

Met toepassing van artikel 12 2° en 13, § 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, verlengen de sociale partners de CAO betreffende de opleiding gesloten in de sector, namelijk; de CAO betreffende vorming en opleiding gesloten voor bepaalde duur op datum van 7 december 2016, geregistreerd onder het nummer 136865/CO/142.03, verlengd door de cao van 7 december 2017, geregistreerd onder het n° 144686/CO/142.03.

Vanaf 1 januari 2020 zal er een collectief recht van gemiddeld één dag vorming per voltijds equivalent arbeider, elke jaar, ingesteld worden.

Bovendien verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe tegen 31 december 2021 een groeipad uit te werken waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van 5 dagen per jaar per voltijds equivalent arbeider, zoals bepaald in artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, te bereiken.

HOOFDSTUK III — Buitengewone bijdrage

Artikel 3

Bovendien wordt een buitengewone werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds voorzien, overeenkomstig artikel 28 alinea 2 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de Ondernemingen voor Recuperatie van Papier", vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van Papier (156813/CO/142.03), houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor Recuperatie van Papier".

Artikel 4

Deze buitengewone bijdrage, verschuldigd door de bij artikel 5 van voormelde statuten bedoelde werkgevers, wordt als volgt bepaald: vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 is de bijdrage 0,90 % van de onbegrensde brutolonen aan 108 %, die voor de werklieden en werksters aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden aangegeven.

Artikel 5

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK IV - Geldigheidsduur

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de inspanningen inzake permanente vorming van de arbeiders van 18 oktober 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en geregistreerd onder het nummer 155366/CO/142.03.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en aan de ondertekenende organisaties.

Deel 5.3 : MAATREGELEN TEN VOORDELE VAN DE VORMING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 2020

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Principe en definitie van risicogroepen

Artikel 2

De bij artikel 1 bedoelde werkgevers die in de loop van 2020 en 2021 initiatieven nemen of genomen hebben die gericht zijn op het laten volgen van een omscholings- of bijscholingsprogramma door :

- risicogroepen zoals omschreven in Hoofdstuk III, Afdeling VI, artikel 105 van de wet van 26 maart 1999

en/of

- de laaggeschoolde werknemers die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering of de invoering van nieuwe technologieën,

kunnen ten laste van het "Sociaal Fonds voor de onderneming voor recuperatie van papier" genieten van een forfaitaire tegemoetkoming.

Artikel 3

Onder 'risicogroepen' wordt begrepen:

1. de langdurige werkloze:

- a) de werkloze die, gedurende de zes maanden voorafgaand aan zijn indienstneming, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- b) de werkzoekende die, gedurende de zes maanden voorafgaand aan zijn indienstneming, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontsnappen en/of als uitzendkracht;

2. de laaggeschoolde werkloze:

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van:

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of korte type
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

3. de gehandicapte werkloze:

de werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming bij het Rijksfonds voor Sociale Reclassering van de Mindervaliden is ingeschreven;

4. de deeltijds leerplichtige:

de werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt;

5. de herintreder:

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering hebben genoten gedurende de periode van drie jaar voorafgaand aan de indiensttreding;
- geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- voor de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit hebben onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen zijn;

6. De werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming een leefloon geniet;

7. De oudere werkloze: de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8. De werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

9. De laaggeschoolde werknemer die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

10. De werknemer met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid:

- de werknemer die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie.

Artikel 4

Het bedrag van de forfaitaire tegemoetkoming wordt vastgesteld op € 75,00 per maand gedurende maximum 12 maanden.

Artikel 5

Bij werkloosheid met bedrijfstoeslag zal de vervangingsplicht bij voorrang worden ingevuld met personen behorend tot de risicogroepen, zoals omschreven in artikel 3.

Artikel 6

De Raad van Bestuur van het Fonds wordt belast met de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst en met het toezicht op de aanvragen, de opleidingsprogramma's en de afrekening van de gevraagde financiële tussenkomsten.

Artikel 7

De Raad van Bestuur maakt jaarlijks een evaluatie van de gedane inspanningen welke bij het verslag van het Fonds aan het Paritair Subcomité wordt gevoegd.

HOOFDSTUK III – Buitengewone bijdrage

Artikel 8

Overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt een buitengewone werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds voorzien vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021, overeenkomstig artikel 28 alinea

2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de Ondernemingen voor Recuperatie van Papier”, vastgesteld bij de Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van Papier (156813/CO/142.03), houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor Recuperatie van Papier”.

Artikel 9

Deze buitengewone bijdrage, verschuldigd door de bij artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkgevers, wordt vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 bepaald op 0,90 % van de onbegrensde brutolonen aan 108 %, die voor de arbeiders aan de rijksdienst voor sociale zekerheid worden aangegeven.

Artikel 10

De inning en de invordering van de bijdrage worden door de rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 11

Van 0.90 % van de loonmassa zoals vermeld in artikel 9 moet tenminste 0.05 % te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

- a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
- b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding.

Onder niet-werkenden wordt verstaan:

- a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
- b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
- c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
- d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
- e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Artikel 12

Van de in artikel 11 bedoelde inspanning moet minstens de helft besteedt worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a) de in artikel 11, 5° bedoelde jongeren
- b) de in artikel 11, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Sociale partners zullen in dit kader ondersteunende en bijkomende acties ontwikkelen.

HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake instelling van maatregelen ten voordele van de vorming en opleiding van risicogroepen ten laste van het sociaal fonds voor de ondernemingen voor recuperatie van papier van 7 december 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (B.S. 14 september 2018) en geregistreerd onder het nummer 144687/co/142.03.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier en aan de ondertekenende organisaties.

DEEL 6 – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Deel 6.1 : Tijdskrediet

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2017
Registratienummer: 143045*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II – Algemene beschikking

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 25 augustus 2012, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 31 augustus 2012.

HOOFDSTUK III – Tijdskrediet met motief zorg

Artikel 3.

In uitvoering van artikel 4, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, hebben de arbeiders recht op voltijds en halftijds tijdskrediet gedurende maximaal 51 maanden voor het motief zorg, zoals voorzien in artikel 4, §1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103.

Het betreft:

- Zorgen voor een kind tot 8 jaar;
- Verlenen van palliatieve zorg;
- Bijstaan of verzorgen van een zwaar ziek gezins – of familielid.

HOOFDSTUK IV – Tijdskrediet met motief opleiding

Artikel 4.

In uitvoering van artikel 4,§4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103, hebben de arbeiders recht op voltijds en halftijds tijdskrediet gedurende maximaal 36 maand voor het motief opleiding, zoals voorzien in artikel 4, §2.

HOOFDSTUK V – Slotbepaling

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Deel 6.2 : Landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2019
Registratienummer: 155369

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II – Algemene beschikkingen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 25 augustus 2012, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 31 augustus 2012; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2019, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 8 mei 2019.

HOOFDSTUK III – Verlaging leeftijdsgrens naar 50 jaar

Artikel 3

In uitvoering van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, kunnen de arbeiders die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als zij voorafgaandelijk:

- actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben.

Artikel 4

Arbeiders die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, en die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan de voorwaarde zoals bepaald in het voorgaande artikel 3, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5%.

HOOFDSTUK IV – Verlaging leeftijdsgrens naar 55/57 jaar

Artikel 5

In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137, wordt in het kader van de toegang tot uitkeringen voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals aangepast door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, namelijk:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van

- een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 tewerkgesteld zijn.

Artikel 6

Arbeiders die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan één van de voorwaarden zoals bepaald in het voorgaande artikel 5, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5%.

HOOFDSTUK V – Slotbepaling

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Dit met uitzondering van hoofdstukken I en III, die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2017, betreffende landingsbanen, geregistreerd op 28 november 2017 onder het nummer 143047/co/142.03 (koninklijk besluit van 15 mei 2018, Belgisch Staatsblad van 11 juni 2018).

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

***DEEL 7 – STELSEL VAN
WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG (SWT OF
VROEGER BRUGPENSIOEN)***

Deel 7.1 : SWT 2019-2020

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2019
Registratienummer: 155370*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II– Toegepaste stelsels

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Artikel 2

In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtrekking zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 4

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in artikel 2 en 3 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar

beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Artikel 6

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Artikel 7

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

HOOFDSTUK III– Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Artikel 8

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

HOOFDSTUK IV– Toepassingsregels

Artikel 9

Voor de bepalingen die niet zijn geregeld via deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

HOOFDSTUK V– Betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 10

Het “sociaal fonds voor de recuperatie van papier” staat in voor de integrale betaling van de aanvullende vergoeding aan de arbeiders alsook van de bijzondere werkgeversbijdrage.

HOOFDSTUK VI– Geldigheid

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Deel 7.2 : SWT 2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2019
Registratienummer: 155371*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de teruggwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II– Toegepaste stelsels

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Artikel 2

In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachttregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 4

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in artikel 2 en 3 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Artikel 6

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Artikel 7

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

HOOFDSTUK III– Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Artikel 8

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

HOOFDSTUK IV– Toepassingsregels

Artikel 9

Voor de bepalingen die niet zijn geregeld via deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

HOOFDSTUK V– Betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 10

Het “sociaal fonds voor de recuperatie van papier” staat in voor de integrale betaling van de aanvullende vergoeding aan de arbeiders alsook van de bijzondere werkgeversbijdrage.

HOOFDSTUK VI– Geldigheid

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2021, met uitzondering van artikels 1 en 8 die buiten werking treden op 31 december 2022.

DEEL 8 - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Deel 8.1: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2005
Registratienummer: 76750*

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de terugwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – Algemene beginselen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt de oprichting en het statuut van de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel.

Artikel 3

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een syndicale afvaardiging waarvan de leden aangewezen of

verkozen zijn onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder “georganiseerd werkliedenpersoneel” wordt verstaan, de arbeiders aangesloten bij één der organisaties die de bij artikel 2 bedoelde overeenkomsten ondertekend hebben.

Artikel 4

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten arbeiders geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De syndicale afvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5

De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III – Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 6

- a) verzoek van één of meerdere in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders als volgt wordt vastgesteld:
- 40 à 50 arbeiders: 2 tot 3 effectieve afgevaardigden;
 - 51 à 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
 - 151 à 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

- b) Voor de ondernemingen waar minder dan 40 arbeiders tewerkgesteld zijn is de oprichting van een syndicale afvaardiging facultatief. Nochtans vallen de syndicale afvaardigingen die in deze onderneming reeds bestaan of die er gebeurlijk opgericht worden onder de toepassing van dit statuut.
- c) De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Artikel 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste 1 jaar in de sector en sedert ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 8

- a) De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
- b) De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en

/ of het comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken, blijven onverminderd van toepassing.

- c) De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van onderhavige overeenkomst.
- d) De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen zullen verkiezingen georganiseerd worden, binnen de onderneming, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Artikel 9

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij:

- a) de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;

b) sinds ten minste drie maand tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV – Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 10

De syndicale afvaardiging wordt zo vlug mogelijk en binnen de 7 werkdagen door de werkgever ontvangen, naar aanleiding van :

- a) elke vraag betreffende:
 - de arbeidsverhoudingen;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
 - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- b) elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

- c) elk individueel geschil dat of elke betwisting die niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

Artikel 11

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK V – Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 12

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders waartoe zij behoren.

Artikel 13 – Faciliteiten

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren nodig voor de uitoefening van deze opdrachten worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald.

Bij gebrek aan akkoord wordt in ieder geval een minimum van 2 uren per week en per afgevaardigde toegekend.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Artikel 14 – Bescherming tegen afdanking

- a) De effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

b) In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

c) Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1° Indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14. a) bepaalde procedure na te leven.

2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14. a), door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.

3° Indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever, die voor de effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Artikel 16

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de syndicale afgevaardigden zullen ingericht worden. Hun aanwezigheid kan slechts mits instemming van de werkgever. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Artikel 17

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor de terugwinning van papier.

HOOFDSTUK VI – Slotbepalingen

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor ondernemingen voor de terugwinning van papier.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité worden besproken.

Artikel 19

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de partijen de verbintenis aan tot geen staking of lock-out over te gaan zonder dat vooraf een verzoening werd betracht door tussenkomst van de organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of op het verzoeningsbureau daarvan.

Artikel 20

Speciale of in deze overeenkomst niet voorziene gevallen worden door het paritair subcomité onderzocht.

TREFWOORDENLIJST

Deze trefwoordenlijst is alfabetisch opgemaakt. De cijfers achter de trefwoorden verwijzen naar de bladzijden. Naast de trefwoordenlijst vindt u ook nog een inhoudstafel. De combinatie van de twee moet u in staat stellen de gewenste informatie snel en doeltreffend terug te vinden.

A

Aanvullende uitkering wegens ziekte	63
Aanvullende vergoeding van het conventioneel SWT	66
Aanvullende werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid	62
Afrondingsregels in €	34
Anciënniteitsverlof	29
Arbeidsduur van het personeel tewerkgesteld aan vervoerwerken	46
Arbeidsvoorwaarden	19,21

B

Beroepenclassificatie	21
-----------------------------	----

E

Eindejaarspremie	39
------------------------	----

J

Jobstudenten	33, 38
--------------------	--------

K

Klein verlet	22
Koppeling van de lonen aan het indexcijfer	34,38

L

Landingsbaan	87
Loonvorming	33

M

Maaltijdcheques	30
-----------------------	----

Medisch onderzoek (vergoeding bij).....	65
P	
Paritair Comité - Bevoegdheid.....	13
Permanente vorming	72
Ploegenarbeid.....	22
Protocolakkoord 2019-2020	17
R	
Risicogroepen.....	75
S	
Sociaal Fonds	59
Sociale informatie	65
Spil.....	34, 38
SWT	
- SWT 2019-2020.....	93
- SWT 2021	97
Syndicale premie	53, 64
Syndicale vorming	65
T	
Tijdelijke werkloosheid.....	43, 62
Tijdskrediet	85
U	
Uurlonen	37, 45
V	
Vervoer	45,46,48
W	
Wekelijkse arbeidsduur.....	44
Werkkledij	22

NUTTIGE ADRESSEN

ACV bouw – industrie & energie
Koningsstraat 45
1000 Brussel
Tel: 02/285.02.11 Fax: 02/230.74.43
www.acvbie.be

De Algemene Centrale ABVV
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel
Tel.: 02 549 05 49 - Fax: 02 514 16 91
www.accg.be

Go4circle vzw*
Buro & Design Center
Esplanade 1 bus 87
1020 Brussel
Tel.: 02 223 08 01 -
www.go4circle.be

(*) *go4circle is de fusie tussen go4circle, COBEREC Metals, COBEREC Textiles en COBEREC go4circle Paper*

