



PC-CP 136

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de ARBEIDERS en ARBEIDSTERS van de papier- en kartonbewerking 2021-2022

Les conventions collectives de travail pour les OUVRIERS et OUVRIERES de la transformation du papier et du carton 2021-2022

Federatie der papier- en kartonverwerkende bedrijven v.z.w.
Fédération des industries transformatrices du papier et du carton a.s.b.l.
Marsveldplein 2 – Place du Champ de Mars 1050 Brussel-Bruxelles
Tel +32 2 344 19 62

PC 136

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de arbeiders en arbeidsters
van de papier- en kartonbewerking.

CP 136

Les conventions collectives de travail pour les ouvriers et ouvrières de la
transformation du papier et du carton.

PROTOCOLAKKOORD VAN 6 OKTOBER 2021	1
ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN.....	7
TOEPASSINGSGEBIED	7
UURLONEN	7
PLOEGENPREMIE.....	10
OVERURENTOESLAG	10
JAARLIJKE PREMIE	11
KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET GEZONDHEIDSCIJFER.....	13
MAALTIJDCHQUES	14
ARBEIDSDUUR EN PAUZES	14
FEESTDAGEN	15
KLEIN VERLET	16
TELEWERK	23
DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID	23
SLOTBEPALINGEN	23
JAARLIJKE PREMIE 2021.....	25
TOEPASSINGSGEBIED	25
JAARLIJKE PREMIE	25
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VAN BESTAANZKERHEID.....	26
SLOTBEPALINGEN	27
CORONAPREMIE.....	29
TOEPASSINGSGEBIED	29
MODALITEITEN	29
SLOTBEPALINGEN	30
DE NEUTRALISATIE VAN DE NEGATIEVE INDEX.....	31
TOEPASSINGSGEBIED	31
SLOTBEPALINGEN	31
VOORBEELD NEUTRALISATIESYSTEEM (ARTIKEL 2).....	32
BEROEPENCLASSIFICATIE.....	35
TOEPASSINGSGEBIED	35
TOEPASSINGSGEBIED	36
SLOTBEPALINGEN	37
BIJLAGE 1: INDELING VAN DE FUNCTIES.....	38
TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES EN MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN.....	49
TOEPASSINGSGEBIED	49
JURIDISCHE BASIS	49
AANTAL MAALTIJDCHQUES	49
BEDRAG VAN DE MAALTIJDCHQUE.....	49
ANDERE TOEKENNINGSMODALITEITEN	50
MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN	51
SLOTBEPALINGEN	51
REGELING VAN DE OVERUREN	53
TOEPASSINGSGEBIED	53
REGELING VAN DE OVERUREN	53
BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN	55
TOEPASSINGSGEBIED	55
GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER	55
GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER	55
GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER.....	56
FIETSVERGOEDING.....	56
ANDERE VERVOERMIDDELEN	57

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2021	1
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION	7
CHAMP D'APPLICATION	7
SALAIRES HORAIRES	7
PRIMES D'ÉQUIPES	10
SURCHARGES POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
PRIME ANNUELLE	11
LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE SANTÉ	13
CHÈQUES-REPAS	14
DURÉE DU TRAVAIL ET PAUSES	14
JOURS FÉRIÉS	15
PETITS CHÔMAGES	16
TÉLÉTRAVAIL	23
CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRES JOURNALIERS	23
DISPOSITIONS FINALES	23
PRIME ANNUELLE 2021	25
CHAMP D'APPLICATION	25
PRIME ANNUELLE	25
INTERVENTION DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE	26
DISPOSITIONS FINALES	27
PRIME CORONA.....	29
CHAMP D'APPLICATION	29
MODALITÉS	29
DISPOSITIONS FINALES	30
LA NEUTRALISATION DE L'INDEX NEGATIF	31
CHAMP D'APPLICATION	31
DISPOSITIONS FINALES	31
EXEMPLE DE SYSTÈME DE NEUTRALISATION (ARTICLE 2)	33
CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS	35
CHAMP D'APPLICATION	35
CHAMP D'APPLICATION	36
DISPOSITIONS FINALES	37
ANNEXE 1: CLASSIFICATION DES FONCTIONS	38
OCTROI DES CHEQUES-REPAS ET UNE INDEMNITE DE REPAS POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	49
CHAMP D'APPLICATION	49
BASE JURIDIQUE.....	49
NOMBRE DE CHEQUES-REPAS	49
VALEUR DU CHEQUE-REPAS.....	49
AUTRES MODALITES D'OCTROI	50
INDEMNITE DE REPAS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES	51
DISPOSITIONS FINALES	51
LA REGLEMENTATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	53
CHAMP D'APPLICATION	53
RÈGLEMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	53
LE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS	55
CHAMP D'APPLICATION	55
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER	55
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER	55
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS	56
INDEMNITÉ VÉLO.....	56
AUTRES MOYENS DE TRANSPORT	57

TERUGBETALINGSTIJDSTIP	57
SLOTBEPALINGEN	57
WERKGEVERSTUSSENKOMST IN HET GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER (SINDS 01/07/2019)	59
WERKGEVERSTUSSENKOMST IN HET PRIVÉ-VERVOER (SINDS 01/02/2021)	62
ANCIËNNITEIT.....	65
OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG TOT 31/12/2013	67
OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG VANAF 01/01/2014....	69
OPZEG DOOR DE WERKGEVER:	69
OPZEG DOOR DE WERKNEMER:	72
BIJKOMENDE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	75
TOEPASSINGSGEBIED	75
TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	75
SLOTBEPALINGEN	76
SOCIALE VOORDELEN	77
TOEPASSINGSGEBIED	77
SOCIALE VOORDELEN	77
SYNDICALE PREMIE	77
ANCIËNNITEITSPREMIE	79
SLOTBEPALINGEN	80
ATTEST TOT HET BEKOMEN VAN EEN ANCIËNNITEITSPREMIE	81
SLUITINGSTOELAGE (BEDRIJVEN MET MAXIMUM 19 OF MINDER DAN 20 WERKNEMERS)	83
OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	85
STATUTEN	86
WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID	91
TIJDSKREDIET VOOR DE WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN PLOEGEN OF IN CYCLI IN EEN ARBEIDSREGELING GESPRED OVER 5 OF MEER DAGEN EN LANDINGSBANEN (2021-2022)	93
TOEPASSINGSGEBIED	93
PLOEGEN EN CYCLI.....	93
LANDINGSBANEN	93
SLOTBEPALINGEN	94
TOETREDINGSAKTE (ENKEL IN VLAANDEREN)	95
LANDINGSBANEN (2023)	97
TOEPASSINGSGEBIED	97
LANDINGSBANEN	97
SLOTBEPALINGEN	97
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 59 JAAR (2021-2022)	99
TOEPASSINGSGEBIED EN CONTEXT	99
SWT VANAF 59 JAAR MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN MINSTENS 33 JAAR EN 20 JAAR NACHTARBEID OF EEN ZWAAR BEROEP GEDURENDE 5/10 OF 7/15 JAAR.....	99
SWT VANAF 59 JAAR MET EEN ZWAAR BEROEP.....	100
SWT VANAF 59 JAAR MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR.....	100
ALGEMENE BEPALINGEN	101
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	101
SLOTBEPALINGEN	101
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR-2021	103
TOEPASSINGSGEBIED	103
WETTELIJKE BASISSEN	103
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	103
DE BEDRIJFSTOESLAG	104

EPOQUE DE REMBOURSEMENT.....	57
DISPOSITIONS FINALES	57
INTERVENTION PATRONALE APPLICABLE AUX TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS (A PARTIR DU 01/07/2019).....	59
INTERVENTION PATRONALE APPLICABLE AUX TRANSPORTS PRIVES (A PARTIR DU 01/02/2021).....	62
ANCIENNETE.....	65
LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS JUSQU'AU 31/12/2013	67
LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET DES OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS A PARTIR DU 01/01/2014	69
PRÉAVIS PAR L'EMPLOYEUR:.....	69
PREAVIS PAR LE TRAVAILLEUR :	72
INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DE CHOMAGE	75
CHAMP D'APPLICATION	75
CHÔMAGE TEMPORAIRE	75
DISPOSITIONS FINALES	76
AVANTAGES SOCIAUX	77
CHAMP D'APPLICATION	77
AVANTAGES SOCIAUX.....	77
PRIME SYNDICALE.....	77
PRIME D'ANCIENNETÉ	79
DISPOSITIONS FINALES	80
ATTESTATION POUR LA DEMANDE DE LA PRIME D'ANCIENNETE.....	82
INDEMNITE DE FERMETURE D'ENTREPRISES (ENTREPRISES OCCUPANT MAXIMUM 19 TRAVAILLEURS OU MOINS DE 20 TRAVAILLEURS)	83
INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	85
STATUTS.....	86
MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	91
CREDIT-TEMPS POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPES A UN TRAVAIL EN EQUIPES OU PAR CYCLES DANS UN REGIME DE TRAVAIL REPARTI SUR 5 JOURS OU PLUS ET EMPLOIS FIN DE CARRIERE (2021-2022)	93
CHAMP D'APPLICATION	93
EQUIPES ET CYCLES	93
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.....	93
DISPOSITIONS FINALES	94
EMPLOIS FIN DE CARRIERE (2023)	97
CHAMP D'APPLICATION	97
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.....	97
DISPOSITIONS FINALES	97
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 59 ANS (2021-2022).....	99
CHAMP D'APPLICATION ET CONTEXTE	99
RCC A PARTIR DE 59 ANS AVEC UNE CARRIERE PROFESSIONNELLE D'AU MOINS 33 ANS ET 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT OU METIER LOURD PENDANT 5/10 OU 7/15 ANS.....	99
RCC A PARTIR DE 59 ANS DANS LE CADRE D'UN METIER LOURD	100
RCC A PARTIR DE 59 ANS AVEC UNE CARRIERE PROFESSIONNELLE DE 40 ANS	100
DISPOSITIONS GENERALES	101
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE.....	101
DISPOSITIONS FINALES	101
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS-2021	103
CHAMP D'APPLICATION	103
BASES JURIDIQUES.....	103
CONDITIONS D'OCTROI.....	103
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	104

TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	105
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	105
SLOTBEPALINGEN	105
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP)-2021.....	107
TOEPASSINGSGEBIED	107
WETTELIJKE BASISSEN	107
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	108
DE BEDRIJFSTOESLAG	109
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	110
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	110
SLOTBEPALINGEN	110
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR	113
TOEPASSINGSGEBIED	113
WETTELIJKE BASISSEN	113
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	113
DE BEDRIJFSTOESLAG	114
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	115
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	115
SLOTBEPALINGEN	115
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP)	117
TOEPASSINGSGEBIED	117
WETTELIJKE BASISSEN	117
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	118
DE BEDRIJFSTOESLAG	119
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	120
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	120
SLOTBEPALINGEN	120
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VANAF 60 JAAR DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN REGELING VAN NACHTARBEID OF DIE HEBBEN GEWERKT IN EEN ZWAAR BEROEP	121
TOEPASSINGSGEBIED	121
WETTELIJKE BASISSEN	121
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	122
DE BEDRIJFSTOESLAG	123
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	124
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	124
SLOTBEPALINGEN	124
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VOOR WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN	125
TOEPASSINGSGEBIED	125
WETTELIJKE BASISSEN	125
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	126
DE BEDRIJFSTOESLAG	126
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	127
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	127
SLOTBEPALINGEN	128
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 JAAR).....	129
TOEPASSINGSGEBIED	129
WETTELIJKE BASISSEN	129
TOEKENNINGSVOORWAARDEN.....	130
DE BEDRIJFSTOESLAG	131
TUSSENKOMST VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID.....	131
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG	132
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2021-2022.....	133

INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	105
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	105
DISPOSITIONS FINALES	105
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (MÉTIERS LOURDS)-2021	107
CHAMP D'APPLICATION	107
BASES JURIDIQUES.....	107
CONDITIONS D'OCTROI.....	108
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	109
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	110
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	110
DISPOSITIONS FINALES	110
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS	113
CHAMP D'APPLICATION	113
BASES JURIDIQUES.....	113
CONDITIONS D'OCTROI.....	113
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	114
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	115
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	115
DISPOSITIONS FINALES	115
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (MÉTIERS LOURDS).....	117
CHAMP D'APPLICATION	117
BASES JURIDIQUES.....	117
CONDITIONS D'OCTROI.....	118
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	119
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	120
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	120
DISPOSITIONS FINALES	120
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) POUR TRAVAILLEURS A PARTIR DE L'AGE DE 60 ANS QUI ONT TRAVAILLE 20 ANS DANS UN REGIME DE TRAVAIL DE NUIT OU QUI ONT ETE OCCUPES DANS LE CADRE D'UN METIER LOURD	121
CHAMP D'APPLICATION	121
BASES JURIDIQUES.....	121
CONDITIONS D'OCTROI.....	122
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	123
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	124
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	124
DISPOSITIONS FINALES	124
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) POUR TRAVAILLEURS AYANT UNE CARRIERE LONGUE.....	125
CHAMP D'APPLICATION	125
BASES JURIDIQUES.....	125
CONDITIONS D'OCTROI.....	126
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	126
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	127
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	127
DISPOSITIONS FINALES	128
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DE GRAVES PROBLÈMES PHYSIQUES (35 ANS)	129
CHAMP D'APPLICATION	129
BASES JURIDIQUES.....	129
CONDITIONS D'OCTROI.....	130
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE	131
INTERVENTION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	131
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE	132
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE 2021-2022.....	133

TOEPASSINGSGBIED	133
DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.....	133
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID- MODALITEITEN	134
GELDIGHEID.....	135
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024.....	137
TOEPASSINGSGBIED	137
DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.....	137
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID- MODALITEITEN	138
GELDIGHEID.....	139
MAATREGELEN BETREFFENDE DE RISICOGROEPEN EN DE VORMING	141
TOEPASSINGSGBIED	141
RISICOGROEPEN.....	141
VORMING.....	146
DIVERSEN	146
WERKBAAR WERK	147
SLOTBEPALINGEN	148
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	149
1. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST	149
2. ALGEMENE BEGINSELEN.....	149
3. BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL	150
4. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN	150
5. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING.....	152
6. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	153
7. VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE WORDT UITGEOEFEND.....	155
8. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL	156
9. ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD	156
10. TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN VAN DE WERKNEMERS-EN WERKGEVERSORGANISATIES	156
11. GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING	156
12. SLOTBEPALINGEN	157
SYNDICALE VORMING	159
DE INVOERING VAN EEN SECTORALE NON-DISCRIMINATIECODE	161
ONDERNEMINGSRAAD	163
MODEL HUISHOUELIJK REGLEMENT VOOR DE ONDERNEMINGSRADEN	163
TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	171
<i>KONINKLIJK BESLUIT</i>	171
AANSLUITING NAAR KEUZE VAN DE BEDRIJVEN BIJ HET VAKANTIEFONDS VAN DE BELGISCHE HOUTNIJVERHEID.	173
PARITAIR COMITE – BEVOEGDHEID	175
PARITAIR COMITE – VASTSTELLING AANTAL LEDEN	177

CHAMP D'APPLICATION	133
PORTÉE DE LA CONVENTION	133
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE - MODALITÉS.....	134
VALIDITÉ	135
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024.....	137
CHAMP D'APPLICATION	137
PORTÉE DE LA CONVENTION	137
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE - MODALITÉS.....	138
VALIDITÉ	139
MESURES CONCERNANT LES GROUPES À RISQUE ET LA FORMATION	141
CHAMP D'APPLICATION	141
GROUPES A RISQUE	141
FORMATION.....	146
DIVERS.....	146
TRAVAIL FAISABLE	147
DISPOSITIONS FINALES	148
STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE	149
1. PORTEE DE LA CONVENTION.....	149
2. PRINCIPES GENERAUX.....	149
3. NOTION DE DELEGATION SYNDICALE.....	150
4. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL	150
5. COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE.....	152
6. STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE	153
7. CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL	155
8. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL	156
9. ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE.....	156
10. INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS	156
11. DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION	156
12. DISPOSITIONS FINALES.....	157
FORMATION SYNDICALE.....	159
L'INSTAURATION D'UN CODE SECTORIEL DE NON-DISCRIMINATION.....	161
LE CONSEIL D'ENTREPRISE	163
REGLEMENT TYPE D'ORDRE INTERIEUR POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISES.....	167
CHOMAGE TEMPORAIRE	171
ARRETE ROYAL	171
L'AFFILIATION DE PLEIN DROIT DES ENTREPRISES A LA CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DE L'INDUSTRIE DU BOIS EN BELGIQUE...	173
COMMISSION PARITAIRE – COMPETENCE	175
COMMISSION PARITAIRE – FIXANT LE NOMBRE DE MEMBRES	177

PROTOCOLAKKOORD VAN 6 OKTOBER 2021

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2021

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers enerzijds en de arbeid(st)ers en de bedienden anderzijds die ressorteren onder de paritaire Comit es nr 136 en nr 222.

Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing van en met respect voor het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021)¹.

3. Koopkracht

Het volledige hoofdstuk 'koopkracht' is van suppletieve aard: de sociale partners van de bedrijven vallende onder het toepassingsgebied van PC 136-222 hebben de mogelijkheid om een ondernemingsakkoord te onderhandelen over 0,4% (loonnorm), de retro-activiteit en de coronapremie tot 17 december 2021.

Na het verstrijken van de periode voor bedrijfsoverleg die afloopt op 17 december 2021, bestaan twee scenario's:

- 1) Er werd een bedrijfsakkoord bereikt :
het bedrijfsakkoord wordt uitgevoerd. Het bedrijfsakkoord waakt erover de minimale sectorale barema's te respecteren en wordt neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO uiterlijk op 31 december 2021.
- 2) Er werd geen bedrijfsakkoord bereikt :
 - De bedrijfsbarema's en reële lonen worden met 0,4% verhoogd met een minimum van 7 eurocent per uur voor de arbeiders en met 11,55 euro per maand voor de bedienden met ingang van 1 januari 2022.

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs d'une part, et aux ouvrie(è)r(e)s et employée(s) d'autre part, ressortissant des Commissions paritaires n  136 et n  222.

L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord seront conclus en exécution de et dans le respect de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 9 août 2021)².

3. Pouvoir d'achat

L'ensemble du chapitre 'pouvoir d'achat' est de nature supplétive : les partenaires sociaux des entreprises relevant de la CP 136-222 ont la possibilité de négocier un accord d'entreprise sur 0,4% (norme salariale), la rétroactivité et la prime corona jusqu'au 17 décembre 2021.

Après la fin de la période de négociations en entreprise qui se termine le 17 décembre 2021, deux scénarios peuvent exister:

- 1) Un accord d'entreprise a été conclu :
l'accord d'entreprise est exécuté. L'accord d'entreprise garantit le respect des barèmes sectoriels minimums et est déposé au greffe du service des relations collectives du travail du SPF Emploi au plus tard le 31 décembre 2021.
- 2) Aucun accord d'entreprise n'a été conclu :
 - Les salaires barémiques d'entreprise et les salaires réels seront augmentés de 0,4% avec un minimum de 7 centimes d'euro de l'heure pour les ouvriers et 11,55 euro par mois pour les employés à compter du 1^{er} janvier 2022.

¹ KB 30/07/2021: Artikel 1. § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022 wordt op 0,4 % vastgelegd.

² AR 30/07/2021 : Article 1er. § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0,4 % pour la période 2021-2022.

- De loonnorm wordt verder ingevuld door de toekenning van een eenmalige ecocheque (of een gelijkwaardig alternatief met dezelfde loonkost) ter waarde van 150 € betaalbaar in januari 2022. De cheque wordt betaald pro rata van de prestaties in de periode januari-december 2021 (met gelijkstelling van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid overmacht corona).
- De toekenning van een coronapremie van 200 € aan werknemers die hebben gewerkt tijdens de periode van 13/03/2020 tot en met 30/06/2021 volgens de volgende voorwaarden:
 - ✓ prorata van het arbeidsregime en tewerkstellingsperiodes tijdens voormelde referte periode;
 - ✓ met aftrek van de vrijwillige periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst tijdens voormelde referte periode;
 - ✓ de niet-recurrerende financiële voordelen die werden toegekend vanaf 13/03/2020 in het kader van de coronacrisis worden in mindering gebracht op het bedrag van 200 €.
- La norme salariale est ensuite complétée par l'octroi d'un écochèque unique (ou une alternative équivalente avec le même coût salarial) d'une valeur de 150 €, payable en janvier 2022. Le chèque est payé au prorata des prestations pour la période de janvier à décembre 2021 (avec assimilation du chômage économique et du chômage temporaire force majeure corona).
- L'octroi d'une prime corona de 200 € aux travailleurs ayant prestés pendant la période du 13/03/2020 au 30/06/2021 compris suivant les conditions ci-dessous :
 - ✓ au prorata du régime de travail et des périodes d'emploi pendant la période de référence susmentionnée;
 - ✓ avec déduction des périodes de suspension du contrat de travail volontaires pendant la période de référence susmentionnée;
 - ✓ les avantages financiers non-récurrents qui ont été octroyés à partir du 13/03/2020 dans le cadre de la crise corona sont déduits du montant de 200 €.

Zijn uitgesloten van de verplichting tot toekenning van de coronapremie, de ondernemingen die een tussenkomst genoten hebben van het Fonds van Bestaanszekerheid in het kader van de gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de eindejaarspremie 2020, conform de bepalingen van de CAO van 19 november 2020.

Sont exclus de l'obligation d'octroyer la prime corona, les entreprises ayant bénéficié d'une intervention du Fonds de Sécurité d'Existence dans le cadre de l'assimilation du chômage temporaire force majeure corona pour la prime annuelle 2020, et ce conformément aux dispositions de la CCT du 19 novembre 2020.

De minimum sectorale baremalonen van de arbeid(st)ers worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 7 eurocent per uur.

Les barèmes des salaires minimums sectoriels des ouvriers et ouvrières seront augmentés de 7 centimes d'euro par heure à compter du 1^{er} janvier 2022.

De minimum sectorale maandweden van de bedienden worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 11,55 € per maand.

Les rémunérations mensuelles minimum sectorielles des employé(e)s seront augmentées de 11,55 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2022.

De verhogingen per 1 januari 2022 worden als volgt uitgevoerd: eerst de loonsverhoging, daarna de indexatie.

Les salaires sont d'abord augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1^{er} janvier 2022 et ensuite indexés.

4. Neutralisatie van de negatieve index

4. Neutralisation de l'index négatif

De CAO betreffende de neutralisatie van de negatieve index wordt met 2 jaar verlengd.

La CCT relative à la neutralisation de l'index négatif est prolongée de 2 ans.

5. SWT

De sector treedt toe tot de volgende CAO's :

- CAO 151 van de NAR : SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 143 van de NAR : SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 152 van de NAR : SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 150 van de NAR : SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan, die erkend worden door een externe commissie (geldigheidsduur 1/01/2021-30/06/2023).

De sector treedt ook toe tot de volgende CAO met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid:

- CAO 153 van de NAR;
- CAO 155 van de NAR.

6. Sociale voordelen

Syndicale premie : de syndicale premie voor de bedienden wordt in het kader van de harmonisering verhoogd tot 120 € vanaf refertejaar 2021 en tot 130 € vanaf refertejaar 2022.

7. Werkloosheid en bestaanszekerheid

Het dagbedrag voor de bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot 6,65 € wat overeenstemt met de index van de periode juli 2019-juni 2021 (1,92%).

8. Jaarlijkse premie

De tijdelijke werkloosheid overmacht corona zal voor de jaarlijkse premie betaalbaar in december 2021 geassimileerd worden conform de bepalingen opgenomen in de cao van 19 november 2020 met betrekking tot de jaarlijkse premie 2020, met tussenkomst van het FBZ voor de bedrijven die voldoen aan de criteria opgenomen in diezelfde cao.

9. Anciënniteitsverlof

Vanaf 2022 wordt het anciënniteitsverlof toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de werknemers 10 jaar dienst in de onderneming bereiken (en niet langer 15 jaar anciënniteit).

5.RCC

Le secteur adhère aux CCT suivantes :

- CCT 151 : RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 143 du CNT : RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 152 du CNT : RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 150 du CNT : RCC à l'âge de 58 ans avec une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de graves problèmes physiques, qui sont reconnus par une commission externe (durée de validité 1/01/2021-30/06/2023).

Le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

- CCT 153 du CNT ;
- CCT 155 du CNT.

6. Avantages sociaux

Prime syndicale : dans le cadre de l'harmonisation, la prime syndicale des employé(e)s sera portée à 120 € à partir de l'année de référence 2021 et à 130 € à partir de l'année de référence 2022.

7. Chômage et sécurité d'existence

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité journalière de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire sera augmentée à 6,65 € correspondant à l'indice pour la période de juillet 2019 à juin 2021 (1,92%).

8. Prime annuelle

Le chômage temporaire force majeure corona sera assimilé pour la prime annuelle payable en décembre 2021 conformément aux dispositions prévues dans la CCT du 19 novembre 2020 relative à la prime annuelle 2020, avec intervention du FSE pour les entreprises remplissant les critères repris dans cette CCT.

9. Congé d'ancienneté

À partir de 2022, le congé d'ancienneté est octroyé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle les travailleurs atteignent 10 ans de service dans l'entreprise (et non plus 15 ans d'ancienneté).

10. Werkbaar werk

De sociale partners komen overeen toe te treden tot CAO 156 van de NAR voor 2021-2022 en CAO 157 voor de periode 01/01/2023 tot 30/06/2023 (landingsbanen), die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die ½ of 4/5 willen werken.

Er wordt een werkgroep 'werkbaar werk en vorming' opgericht waarin de sociale partners de problematiek 'peter- en meterschap'/jobcoaching' en de mogelijkheden tot formalisering van de on-the-job training in het stelsel van educatief verlof/vlaams opleidingsverlof zullen bestuderen. De werkgroep zal zich tevens buigen over de communicatie rond de mogelijkheden 'werkbaar werk', ontwikkeld in de schoot van het FBZ/Paper Pack Skills.

De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project 'werkbaar werk' initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het FBZ. Het voorgestelde project dient de limieten van de sectorale subsidies voor werkbaar werk te respecteren. In geval van een blokkering op het niveau van de onderneming, kan de syndicale delegatie zich rechtstreeks richten tot het FBZ dat zal tussenkomen bij de onderneming.

11. Risicogroepen en opleidingen

De sociale partners verbinden er zich toe om de bepalingen inzake de storting van de 0,10% voor de vorming en opleiding van de risicogroepen te verlengen.

De sociale partners bevestigen de collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per FTE (gemiddeld) voor de periode 2021-2022 vastgelegd in het vorige akkoord.

12. Groene mobiliteit

De fietsvergoeding van 0,12 € wordt verhoogd tot 0,20 € per kilometer begrensd tot 40 km (enkel traject) vanaf 1 november 2021.

13. Telewerk

De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven van de sector om in overleg een beleid rond telewerk waar mogelijk te ontwikkelen.

14. Dagcontracten voor uitzendarbeid

De sector engageert zich het structureel gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid te vermijden. In geval van structureel gebruik (alarmsignaal van de Commissie van Goede Diensten van PC 322) zullen de sociale partners via het kanaal van het PC de betrokken werkgever interpellieren en sensibiliseren met betrekking tot het sectoraal engagement.

10. Travail faisable

Les partenaires sociaux adhèrent à la CCT 156 du CNT pour 2021-2022 et à la CCT 157 pour la période du 01/01/2023 au 30/06/2023 (fins de carrière), qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou exerçant un métier lourd qui veulent travailler à ½ ou à 4/5e.

Un groupe de travail sur 'le travail faisable et la formation' sera créé au sein duquel les partenaires sociaux étudieront la problématique du 'parrainage'/ 'job coaching' et les possibilités de formaliser les formations 'on the job' dans le système de congé éducation/congé éducation flamand. Le groupe de travail se penchera également sur la communication relative aux possibilités de 'travail faisable' élaborée par le FSE/Paper Pack Skills.

Les délégations syndicales peuvent initier un projet 'travail faisable' qui sera soumis auprès du FSE après concertation avec l'employeur. Le projet proposé devant respecter les limites des subventions sectorielles 'travail faisable'. En cas de blocage au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale pourra s'adresser directement au FSE qui interviendra auprès de l'entreprise.

11. Groupes à risque et formation

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger les dispositions relatives au versement de la cotisation de 0,10% pour la formation des groupes à risque.

Les partenaires sociaux confirment l'obligation collective de formation de 6 jours calendrier par ETP (moyenne) pour la période 2021-2022 prévue dans le précédent accord.

12. Mobilité verte

L'indemnité de vélo de 0,12 € est augmentée à 0,20 € par kilomètre limitée à 40 km (trajet simple) à partir du 1^{er} novembre 2021.

13. Télétravail

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de développer une politique concertée de télétravail là où cela est possible.

14. Contrats de travail intérimaires journaliers

Le secteur s'engage à éviter l'utilisation structurelle des contrats de travail intérimaires journaliers. En cas d'utilisation structurelle (signal d'alarme de la Commission des Bons Offices de la CP 322), les partenaires sociaux, via le canal de la CP, interpellent l'employeur concerné et le sensibiliseront à l'engagement sectoriel.

15. Harmonisering

De werkgroep 'harmonisering' zal zich buigen over de verdere harmonisering van de statuten binnen de PC's 136 en 222. Zij zullen daarbij ook de harmonisering van de anciënniteitspremie bekijken. Er zal een eerste evaluatie gemaakt worden tegen eind juni 2022.

16. Verlenging van de ongewijzigde CAO's van bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd (1/01/2021-31/12/2022).

17. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De CAO arbeids- en loonsvoorwaarden zal een clausule inzake sociale vrede bevatten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de CAO's SWT die lopen tot 30 juni 2023.

15. Harmonisation

Le groupe de travail 'harmonisation' se penchera sur la poursuite de l'harmonisation des statuts des CP 136 et 222. Il se penchera également sur l'harmonisation de la prime d'ancienneté. Une première évaluation sera faite d'ici la fin du mois de juin 2022.

16. Prolongation des conventions collectives de travail non modifiées de durée déterminée

La durée de validité de toutes les conventions collectives sectorielles, qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus, est prolongée de deux ans (1/01/2021-31/12/2022).

17. Dispositions transitoires et finales

Ce protocole d'accord fera l'objet d'une transposition en conventions collectives de travail.

La convention collective de travail sur les conditions de travail et de rémunération contiendra une clause concernant la paix sociale.

Les conventions collectives de travail conclues en exécution du présent protocole d'accord auront une durée de validité de deux ans, à l'exception des CCT relatives aux RCC qui courent jusqu'au 30 juin 2023.

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021
(gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18
januari 2022)*

*Convention collective de travail du 9 novembre 2021
(modifiée par la convention collective de travail du 18
janvier 2022)*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168439/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168439/CO/136)

Inleiding

De overeenkomsten die volgen, werden afgesloten door organisaties die zich tot doel stellen het individueel welzijn van hun leden te betrachten, alsmede de algemene vooruitgang van hun beroep en de ontwikkeling van de nationale nijverheid.

Préambule

Les conventions qui suivent ont été conclues par des organisations ayant pour but de rechercher le bien-être de leurs membres, le progrès général de leur profession et le développement de l'industrie nationale.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, tenzij het paritair comité er anders over beslist (cfr. artikel 32).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing van en met respect voor het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021)³.

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sauf si la commission paritaire en décide autrement (cfr. article 32).

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et en respectant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et dans le respect de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 9 août 2021)⁴.

HOOFDSTUK II. Uurlonen

Artikel 2. De minimumlonen worden op basis van de 37-urenweek als volgt vastgesteld:

CHAPITRE II. Salaires horaires

Article 2. Les salaires horaires minima sont fixés comme suit, sur la base de la semaine de 37 heures :

³ KB 30/07/2021: Artikel 1. § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021 - 2022 wordt op 0,4 % vastgelegd.

⁴ AR 30/07/2021 : Article 1er. § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0,4 % pour la période 2021-2022.

Vanaf 1 januari 2022:

De minimum sectorale baremalonen van de arbeid(st)ers worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 7 eurocent per uur.

De verhogingen per 1 januari 2022 worden als volgt uitgevoerd : eerst de loonsverhoging, daarna de indexatie.

A partir du 1^{er} janvier 2022 :

Les salaires horaires minima sectoriels des ouvriers et ouvrières seront augmentés de 7 centimes d'euro au 1er janvier 2022.

Les salaires sont d'abord augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022 et ensuite indexés.

Klasse/Classe	Juli/Juillet 2021	Januari/janvier 2022+0,07€/u	Januari /janvier 2022-index
	EUR	EUR	EUR
BK-HC	14,7243	14,7943	15,2352
1	14,5564	14,6264	15,0623
2	14,1729	14,2429	14,6673
3	13,6431	13,7131	14,1218
4	13,3060	13,3760	13,7746
5	12,6228	12,6928	13,0710
6	12,2372	12,3072	12,6740
7	12,1054	12,1754	12,5382

*In de neergelegde CAO worden de uurlonen van juli 2021 vermeld.
Dans la CCT déposée, les salaires horaires de juillet 2021 sont mentionnés.*

Artikel 3. Het minimumuurloon omvat niet de loontoeslagen die niet aan de functie verbonden zijn, zoals de toeslag voor overuren of voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

Artikel 4. De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 januari geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni en december van het vorige jaar.

De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 juli geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en van december van het vorige jaar.

Artikel 5. De sociale partners van de bedrijven hebben de mogelijkheid om een ondernemingsakkoord te onderhandelen over 0,4% (loonnorm), de retro-activiteit en de coronapremie tot 17 december 2021 dat gesloten wordt conform de individuele situatie van de onderneming. Dit akkoord dient neergelegd te zijn ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 31 december 2021.

Het bedrijfsakkoord waakt erover de minimale sectorale barema's te respecteren.

Overeenkomstig de aanbeveling nr. 29 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, worden de onderhandelaars op ondernemingsvlak uitgenodigd om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen zonder verwijl op te heffen.

Article 3. Le salaire horaire minimum ne comprend pas les compléments de salaires non liés à la fonction, telles que surcharges pour heures supplémentaires ou pour le travail en équipes successives.

Article 4. Au 1er janvier, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadri mensuel de décembre et de juin de l'année précédente.

Au 1er juillet, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadri mensuel de juin de l'année en cours et de décembre de l'année précédente.

Article 5. Les partenaires sociaux des entreprises ont la possibilité de négocier un accord d'entreprise sur 0,4% (norme salariale), la rétroactivité et la prime corona jusqu'au 17 décembre 2021, conclu conformément à la situation individuelle de l'entreprise. Cet accord doit être déposé au Greffe du Service des Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 31 décembre 2021.

L'accord d'entreprise veille à respecter les barèmes minimaux sectoriels.

Conformément à la recommandation n° 29 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les négociateurs au niveau de l'entreprise sont instamment invités à supprimer la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Indien de sociale partners op ondernemingsvlak een gedeelte van de loonnorm besteden aan de groepsverzekering, dan zal voor elke euro die besteed wordt, 33 pct. extra worden toegevoegd door de werkgever.

Indien er geen bedrijfsakkoord wordt gesloten en neergelegd ter Griffie uiterlijk op 31 december 2021, dan word(t)en :

- de bedrijfsbarema's en reële lonen met 0,4% verhoogd met een minimum van 7 eurocent per uur voor de arbeiders met ingang van 1 januari 2022.
- de loonnorm verder ingevuld door de toekenning van een eenmalige ecocheque (of een gelijkwaardig alternatief met dezelfde loonkost) ter waarde van 150 € betaalbaar in januari 2022. De cheque wordt betaald pro rata van de prestaties in de periode januari-december 2021 (met gelijkstelling van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid overmacht corona en rekening houdende met de gelijkstellingen waarin wordt voorzien door CAO nr. 98 van de NAR van 20 februari 2009 betreffende ecocheques).
- er een coronapremie toegekend van 200 € aan werknemers die hebben gewerkt tijdens de periode van 13/03/2020 tot en met 30/06/2021 volgens de volgende voorwaarden:
 - ✓ prorata van het arbeidsregime en tewerkstellingsperiodes tijdens voormelde referte periode;
 - ✓ met aftrek van de vrijwillige periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst tijdens voormelde referte periode (bv.: voltijdse tijdskrediet, onbetaald verlof, enz.);
 - ✓ de niet-recurrente financiële voordelen die werden toegekend vanaf 13/03/2020 in het kader van de coronacrisis worden in mindering gebracht op het bedrag van 200 €.

Zijn uitgesloten van de verplichting tot toekenning van de coronapremie, de ondernemingen die een tussenkomst genoten hebben van het Fonds van Bestaanszekerheid in het kader van de gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de eindejaarspremie 2020, conform de bepalingen van de CAO van 19 november 2020.

Artikel 6. De studenten, voor zover ingeschreven in een proces van deeltijdse leerplicht andere dan cursussen van sociale promotie en onderworpen aan de deeltijdse leerplicht, zullen tijdens hun opleiding als volgt worden vergoed :

- 3de graad - 2de jaar : 85 pct.;
 - 3de graad - 1ste jaar : 75 pct.;
 - 2de graad - 2de jaar : 70 pct.,
- van de geldende baremalonen.

Si, au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux consacrent une partie de la norme salariale à l'assurance groupe, l'employeur ajoutera 33 p.c. de plus pour chaque euro dépensé.

Si aucun accord d'entreprise n'a été conclu et déposé au Greffe au plus tard le 31 décembre 2021:

- les salaires barémiques d'entreprise et les salaires réels seront augmentés de 0,4% avec un minimum de 7 centimes d'euro de l'heure pour les ouvriers à compter du 1^{er} janvier 2022.
- la norme salariale est ensuite complétée par l'octroi d'un écochèque unique (ou une alternative équivalente avec le même coût salarial) d'une valeur de 150 €, payable en janvier 2022. Le chèque est payé au prorata des prestations pour la période de janvier à décembre 2021 (avec assimilation du chômage économique et du chômage temporaire force majeure corona et tenant compte des assimilations prévues par la CCT n° 98 du CNT du 20 février 2009 concernant les écochèques).
- octroi d'une prime corona de 200 € aux travailleurs ayant prestés pendant la période du 13/03/2020 au 30/06/2021 compris suivant les conditions ci-dessous :
 - ✓ au prorata du régime de travail et des périodes d'emploi pendant la période de référence susmentionnée;
 - ✓ avec déduction des périodes de suspension du contrat de travail volontaires pendant la période de référence susmentionnée (par exemple : les crédits-temps temps plein, les congés sans soldes, etc.);
 - ✓ les avantages financiers non-récurrents qui ont été octroyés à partir du 13/03/2020 dans le cadre de la crise corona sont déduits du montant de 200 €.

Sont exclues de l'obligation d'octroyer la prime corona, les entreprises ayant bénéficié d'une intervention du Fonds de Sécurité d'Existence dans le cadre de l'assimilation du chômage temporaire force majeure corona pour la prime annuelle 2020, et ce conformément aux dispositions de la CCT du 19 novembre 2020.

Article 6. Les étudiants, pour autant qu'ils soient inscrits dans un processus de scolarité à temps partiel autre que les cours de promotion sociale et qu'ils soient soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, seront pendant leur formation rémunérés comme suit :

- 3ème degré - 2ème année : 85 p.c.;
 - 3ème degré - 1ère année : 75 p.c.;
 - 2ème degré - 2ème année : 70 p.c.,
- des barèmes en vigueur.

De studenten die nog steeds onderworpen zijn aan de leerplicht zullen tegen dezelfde voorwaarden als hierboven uiteengezet, vergoed worden, wanneer zij tewerkgesteld zijn met een studentenarbeidsovereenkomst.

De studenten die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht en die met een studentenarbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn in de ondernemingen zullen minimum verlood worden conform de lonen van klasse 7.

Artikel 7. Als een arbeider/arbeidster van een lagere naar een hogere klasse overgaat, zal het minimumloon van deze nieuwe klasse slechts verschuldigd zijn na een aanpassingstijd die geen twee maanden mag overschrijden.

Tijdens deze periode mag het loon lager zijn dan het minimum van de overeenstemmende klasse, maar niet minder dan het minimum van de eerstvolgende klasse.

HOOFDSTUK III. Ploegenpremie

Artikel 8. Ingeval er in twee ploegen wordt gewerkt, zal aan het aldus tewerkgestelde personeel een toeslag van 6 pct. van het reële loon worden toegekend.

Artikel 9. Ingeval er in bijkomende ploegen wordt gewerkt, zal de loontoeslag worden vastgesteld op het niveau van de onderneming in overeenstemming met de werkgevers- en werknemersorganisaties.

De toeslag voor werk in nachtploeg bedraagt minimum 15 pct. van het reële loon.

HOOFDSTUK IV. Overurentoeslag

Artikel 10. Voor de overuren zal een toeslag van 50 pct. worden toegekend.

Artikel 11. Deze toeslag wordt op 100 pct. gebracht :

- 1) vanaf het vijfde overuur, dat op dezelfde dag wordt verricht, met uitzondering van de overuren die worden verricht op de vrije zaterdag in het stelsel van de 5-dagenweek;
- 2) voor de overuren die worden verricht tussen 22 en 6 uur;
- 3) voor de overuren die worden verricht op een zondag of feestdag.

Les étudiants qui sont encore soumis à l'obligation scolaire, seront rémunérés aux mêmes conditions telles qu'énumérées ci-dessus, quand ils sont engagés avec un contrat de travail d'étudiant.

Les étudiants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui sont engagés dans les entreprises avec un contrat de travail d'étudiant seront rémunérés au minimum conformément aux salaires de la classe 7.

Article 7. Lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière d'une classe inférieure accède à une classe supérieure, le salaire minimum de sa nouvelle catégorie ne lui est dû qu'au terme d'une période de mise au courant qui ne peut excéder deux mois.

Pendant cette période, le salaire peut être inférieur au minimum de la classe correspondant à la fonction, mais il ne peut être moins élevé que le minimum de la classe immédiatement supérieure.

CHAPITRE III. Primes d'équipes

Article 8. En cas de travail en deux équipes, il sera accordé au personnel ainsi occupé un supplément de rémunération de 6 p.c. du salaire réel.

Article 9. En cas de travail en équipes supplémentaires, le supplément de rémunération sera fixé sur le plan de l'entreprise avec l'accord des organisations patronales et syndicales.

Le supplément pour le travail en équipe de nuit s'élève à minimum 15 p.c. du salaire réel.

CHAPITRE IV. Surcharges pour heures supplémentaires

Article 10. Il sera accordé pour les heures supplémentaires une surcharge de 50 p.c..

Article 11. Cette surcharge est portée à 100 p.c. :

- 1) à partir de la cinquième heure supplémentaire d'une même journée, à l'exception des heures supplémentaires effectuées le samedi de non-activité en régime de 5 jours;
- 2) pour les heures supplémentaires prestées entre 22 et 6 heures;
- 3) pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

Artikel 12. Behalve indien de arbeider of arbeidster daags tevoren hiervan werd verwittigd, verstrekt de onderneming hem een maaltijd, of betaalt zij, bij ontstentenis ervan, een vergoeding van 2,75 EUR als hij zijn werk moet voortzetten buiten zijn normale arbeidstijd, zonder de mogelijkheid te hebben thuis te gaan eten.

HOOFDSTUK V. Jaarlijkse premie

Artikel 13. De arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn in de onderneming op 15 december zullen tussen 15 en 25 december een jaarlijkse eindejaarspremie ontvangen die gelijk is aan 160,33 uren (37-urenweek) van hun individueel loon⁵ bij de eerste opening van de rekeningen van de maand november.

Hebben recht op de premie in verhouding tot hun arbeidsprestaties na drie maanden anciënniteit in de onderneming⁷ :

- de arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn op 15 december en die in de onderneming in dienst zijn getreden in de loop van het jaar;
- de arbeiders en arbeidsters die de onderneming hebben verlaten in de loop van het jaar, uitgezonderd om dringende reden.

Worden met effectieve arbeid gelijkgesteld :

- de jaarlijkse vakantie;
- de afwezigheden, behalve die wegens ziekte, die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van loon;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wetgeving op de ziekte en invaliditeit, tot zes maanden maximum;
- de periodes van werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van de dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid;

Article 12. Sauf au cas où l'ouvrier ou l'ouvrière en a été avisé(e) la veille, l'entreprise lui fournira un repas ou, à défaut, une indemnité de 2,75 EUR si il ou elle doit continuer à prester des services en dehors de son horaire normal de travail, sans pouvoir rentrer chez lui (elle) pour prendre un repas.

CHAPITRE V. Prime annuelle

Article 13. Les ouvriers et ouvrières inscrits dans l'entreprise le 15 décembre toucheront entre le 15 et le 25 décembre, une prime annuelle de fin d'année de 160,33 heures (semaine de 37 heures) de leur salaire individuel⁶ de la première ouverture de comptes du mois de novembre.

Ont droit à la prime au prorata de leurs prestations après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise⁸ :

- les ouvriers et ouvrières inscrits le 15 décembre qui sont entrés dans l'entreprise dans le courant de l'année;
- les ouvriers et ouvrières qui ont quitté l'entreprise dans le courant de l'année, sauf pour motif grave.

Sont assimilées à du travail effectif :

- les vacances annuelles;
- les absences, autres que pour maladies, ayant donné lieu à rémunération;
- les périodes d'incapacité de travail au sens de la législation sur l'assurance maladie-invalidité, à concurrence de six mois;
- les périodes de chômage ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières de sécurité d'existence;

⁵ Gezien de verschillende interpretaties gegeven aan het begrip "individueel loon", komen de partijen overeen dat, vanaf de jaarlijkse premie betaalbaar in december 1997, de enige te weerhouden interpretatie is "het loon plus de ploegenpremie" (het betreft de gemiddelde ploegenpremie voor diegene die in drie of meer afwisselende ploegen werken).

⁶ Vu les différentes interprétations données à la notion "salaire individuel", les parties ont convenu qu'à partir de la prime annuelle payable en décembre 1997, la seule interprétation à retenir est "le salaire plus la prime d'équipes" (il s'agit de la prime d'équipes moyenne pour ceux qui travaillent en trois ou plus d'équipes tournantes).

⁷ De arbeiders en arbeidsters, aangeworven met één of meerdere contracten van bepaalde duur tijdens de referentieperiode en die in het totaal een anciënniteit bereiken gelijk aan of hoger dan drie maanden, hebben recht op een eindejaarspremie naar rato van hun prestaties. Het voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde wordt beoordeeld op 15 december.

⁸ Les ouvriers et ouvrières engagés par un ou plusieurs contrats à durée déterminée pendant la période de référence et qui atteignent au total une ancienneté égale ou supérieure à trois mois, ont droit à une prime de fin d'année au prorata de leurs prestations. Le fait de satisfaire à la condition d'ancienneté sera jugé au 15 décembre.

- de periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen, tot één jaar;
- les périodes d'incapacité de travail pour accidents de travail, à concurrence d'un an;
- de 15 weken bevallingsrust;
- les 15 semaines de repos d'accouchement ;
- de periodes van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor de jaarlijkse premie betaalbaar in december 2021 conform de bepalingen opgenomen in de CAO van 19 november 2020 met betrekking tot de jaarlijkse premie 2020, met tussenkomst van het FBZ voor de bedrijven die voldoen aan de criteria opgenomen in diezelfde CAO.
- les périodes de chômage temporaire force majeure corona pour la prime annuelle payable en décembre 2021 conformément aux dispositions prévues dans la CCT du 19 novembre 2020 relative à la prime annuelle 2020, avec intervention du FSE pour les entreprises remplissant les critères repris dans cette CCT.

Om het aantal uren te bepalen waarop de arbeiders en arbeidsters recht hebben naargelang hun arbeidsprestaties gedurende de referentieperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar, wordt als volgt tewerk gegaan :

Pour déterminer le nombre d'heures auxquelles l'ouvrier ou l'ouvrière a droit en fonction de ses prestations pendant la période de référence allant du 1er octobre de l'année passée jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, on procède comme suit :

- vijfdagenweek :

- en régime de 5 jours :

$\frac{\text{gewerkte dagen(*)} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode} \times 160,33 \text{ u} =}{52 \times 5}$
$\frac{\text{journées prestées(*)} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h} =}{52 \times 5}$

- zesdagenweek :

- en régime de 6 jours :

$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode} \times 160,33 \text{ u} =}{52 \times 6}$
$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h} =}{52 \times 6}$

- als een arbeider of arbeidster nu eens 5 dagen per week werkt en dan weer 6 dagen, worden de 52 weken verdeeld volgens het aantal weken gedurende dewelke het ene of het andere stelsel werd toegepast, met name :

- si l'ouvrier ou l'ouvrière a presté tantôt des semaines de 5 jours, tantôt des semaines de 6 jours, on répartira les 52 semaines selon le nombre de fois que l'un ou l'autre régime lui a été appliqué, soit :

$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode} \times 160,33 \text{ u} =}{(n \times 5) + (m \times 6)}$
$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h} =}{(n \times 5) + (m \times 6)}$

n + m is gelijk aan 52 weken.

n + m étant égal à 52 semaines.

(*) In de 37 urenweek van 5 dagen staat een dag voor 7,4 uren. Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata berekening gedaan in uren ten opzichte van dit aantal.

De eventueel gunstigere programmaties die formeel werden vastgesteld op het niveau van de ondernemingen vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen niettemin worden toegepast.

Voor de ondernemingen die gedeeltelijk of volledig de arbeidsduur hebben verminderd van 40 tot 37 uren per week in de vorm van betaalde compensatiedagen (zonder aanpassing van de uurlonen), wordt het aantal uren dat in aanmerking komt voor de jaarlijkse premie als volgt berekend :

$$\frac{\text{wekelijks arbeidsstelsel x 52}}{12}$$

Artikel 14. De vakorganisaties verbinden er zich toe geen eisen in te dienen die verder zouden gaan dan de in het vorige artikel vermelde bepalingen.

HOOFDSTUK VI.

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer

Artikel 15. De lonen van de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, dat maandelijks wordt vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 16. De loonsverhogingen en -verlagingen worden toegepast vanaf de eerste opening van de rekeningen van de maand. Eventuele negatieve indexen worden geregeld bij een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 17. Krachtens het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake is in dit hoofdstuk evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

(*) Un jour vaut 7,4 heures dans les semaines de 5 jours de 37 heures. Pour les travailleurs à temps partiel un calcul prorata est effectué en heures par rapport à ce nombre.

Les éventuelles programmations plus favorables formellement établies au niveau des entreprises avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, seront cependant d'application.

Pour les entreprises qui ont partiellement ou totalement réduit le temps de travail de 40 heures à 37 heures semaine sous forme de journées compensatoires payées (sans péréquation des salaires horaires), le nombre d'heures représentant la prime annuelle se calcule comme suit :

$$\frac{\text{régime de travail hebdomadaire x 52}}{12}$$

Article 14. Les organisations syndicales s'engagent pour leur part à ne poser aucune revendication allant au-delà des dispositions décrites à l'article précédent.

CHAPITRE VI.

Liaison des salaires à l'indice santé

Article 15. Les salaires des ouvriers et ouvrières qui sont employés dans les entreprises ressortissant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Article 16. Les augmentations et diminutions de salaires sont d'application dès la première ouverture de comptes du mois. Des index négatifs éventuels sont réglés dans une convention collective de travail séparée.

Article 17. Cependant, en vertu de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, l'indice santé, dont question au présent chapitre, doit être remplacé par l'indice quadri mensuel tel qu'établi par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

HOOFDSTUK VII. Maaltijdcheques

1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Artikel 18. Op 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Op 1 januari 2010 werd deze opnieuw verhoogd met 0,50 EUR. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Artikel 19. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemingscao blijven van toepassing.

2. Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Artikel 20. Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 EUR bedraagt, is in werking getreden vanaf 1 juni 2009. De werkgeverstussenkomst werd verhoogd met 0,50 EUR op 1 januari 2010. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Artikel 21. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

- de gelijke behandeling van de deeltijdse werknemers;
- de gepresteerde overuren.

HOOFDSTUK VIII. Arbeidsduur en pauzes

Artikel 22. Vanaf 1 november 1984 omvat de arbeidsweek 37 uren die moeten worden verricht in dagen van maximum 9 uren.

De verkorting van de arbeidsduur van 40 tot 37 uren kan als volgt geschieden :

- door een dagelijkse verkorting van de arbeidsduur;
- door een wekelijkse verkorting van de arbeidsduur;

CHAPITRE VII. Chèques-repas

1. Les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise depuis le 1er février 2009

Article 18. L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1er juin 2009 de 0,50 EUR. Elle fut majorée une nouvelle fois de 0,50 EUR le 1er janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Article 19. Les modalités d'octroi figurant dans la convention collective de travail d'entreprise restent d'application.

2. Les sociétés qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise depuis le 1er février 2009

Article 20. Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 EUR, est entré en vigueur à partir du 1er juin 2009. L'intervention patronale a été majorée de 0,50 EUR le 1er janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Article 21. Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail sectorielle. Lors de la fixation des modalités d'octroi, les principes suivants doivent être pris en considération :

- le traitement équitable des travailleurs à temps partiel;
- les heures supplémentaires prestées.

CHAPITRE VIII. Durée du travail et pauses

Article 22. Depuis le 1er novembre 1984, la semaine de travail comporte 37 heures à effectuer en journées de 9 heures maximum.

La diminution du temps de travail de 40 heures à 37 heures peut s'effectuer :

- par une réduction journalière du temps de travail;
- par une réduction hebdomadaire du temps de travail;

- door een spreiding in de vorm van een gemiddelde over een periode van 13 weken, die eventueel weken van 6 dagen kan bevatten;
- door het toekennen van compensatiedagen;
- door de combinatie van de verschillende hierboven opgesomde mogelijkheden.

Artikel 23. Over de modaliteiten van de arbeidstijdverkorting die bepaald zijn in het vorige artikel zal er, rekening houdende met de technische, economische en sociale eigenheid van de ondernemingen en met het oog op het behoud van een maximum tijd aan productie enerzijds en op de bevordering van de tewerkstelling anderzijds, worden onderhandeld op het niveau van de ondernemingen.

Artikel 24. De normale werkdag is in twee delen verdeeld door een rusttijd van hoogstens twee uren.

Artikel 25. Indien een van de werktijden langer is dan 5 uren, zal aan de arbeider en arbeidster een rusttijd van 10 minuten worden toegekend, zonder dat deze rusttijd mag worden aangerekend bij wijze van verlenging van de werkdag, noch mag worden afgetrokken van het loon.

Artikel 26. De werknemers, tewerkgesteld in ploegen, hebben recht op een betaalde schafttijd. Deze bedraagt minimum 15 minuten en maximum 30 minuten.

In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing.

HOOFDSTUK IX. Feestdagen

Artikel 27. In de normale arbeidsweek zijn begrepen :

a. De feestdagen die bepaald zijn bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974, namelijk :

- 1) 1 januari;
- 2) Paasmaandag;
- 3) 1 mei;
- 4) Hemelvaartdag;
- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.-L.-V.-Hemelvaart;
- 8) Allerheiligen;

- par un étalement sous forme de moyenne sur une période de 13 semaines, comportant éventuellement des semaines pouvant atteindre 6 jours;
- par l'octroi de journées compensatoires;
- par la combinaison de plusieurs des possibilités énumérées ci-dessus.

Article 23. Les modalités de la réduction du temps de travail prévues à l'article précédent seront négociées au niveau des entreprises en tenant compte des particularités techniques, économiques et sociales des entreprises et du souci d'une part de maintenir un temps maximum possible de production et d'autre part d'avoir un effet maximum sur l'emploi.

Article 24. La journée normale de travail est divisée en deux parties par un repos n'excédant pas deux heures.

Article 25. Si l'une des prestations de travail dépasse 5 heures, il sera accordé à l'ouvrier une pause de 10 minutes, sans que ce repos puisse être compté en prolongation de la journée de travail, ni compté en déduction du salaire.

Article 26. Les travailleurs qui travaillent en équipes auront droit à un repos payé. Celui-ci va de 15 minutes au minimum à une demi-heure au maximum.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application.

CHAPITRE IX. Jours fériés

Article 27. Dans la semaine normale de travail sont compris :

a. Les jours fériés prévus à l'article 1er de l'arrêté royal du 18 avril 1974, à savoir :

- 1) le 1er janvier;
- 2) le lundi de Pâques;
- 3) le 1er mai;
- 4) l'Ascension;
- 5) le lundi de Pentecôte;
- 6) le 21 juillet;
- 7) l'Assomption;
- 8) la Toussaint;

9) 11 november;

9) le 11 novembre;

10) 25 december (Kerstmis);

10) le 25 décembre (Noël);

b. Twee dagen in gemeen overleg tussen de werkgever en de arbeiders en arbeidsters vast te stellen (kermis, plaatselijk of gemeenschapsfeest of om het even welke andere dag).

b. Deux jours à fixer de commun accord entre l'employeur et les ouvriers et ouvrières (soit kermesse, soit fête locale ou communautaire, soit tout autre jour).

HOOFDSTUK X. Klein verlet

CHAPITRE X. Petits chômages

Artikel 28. De in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters 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 :

Article 28. Les travailleurs visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Huwelijk van de werknemer en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit vanaf 1 juli 2019, heeft hij de mogelijkheid één dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.	1. Mariage du travailleur et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. A partir du 1er juillet 2019, si le travailleur conclut d'abord un contrat de cohabitation, il a la possibilité de prendre un jour de congé de petit chômage et de prendre les 2 jours restants à l'occasion du mariage.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)te.	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	2. Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint.	Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
3. Huwelijk van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.	3. Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.

<p>4. 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.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>	<p>4. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.</p>	<p>Le jour de la cérémonie.</p>
<p>5. Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.</p> <p>Vanaf 1 januari 2023:</p>	<p>Vijftien dagen⁹ door de werknemer te kiezen tijdens de vier 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 is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p> <p>Twintig dagen¹⁰ door de werknemer te kiezen tijdens de vier 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 is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>	<p>5. Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.</p> <p>A partir du 1^{er} janvier 2023 :</p>	<p>Quinze jours¹¹ à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.</p> <p>Vingt jours¹² à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.</p>
<p>6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van een kind van de werknemer.</p>	<p>Vijf dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op de dag van de begrafenis.</p>	<p>6. Décès du conjoint ou d'un enfant du travailleur.</p>	<p>Cinq jours à choisir par le travailleur pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles.</p>

⁹ Gespreid of in één keer op te nemen.

¹⁰ Gespreid of in één keer op te nemen.

¹¹ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

¹² A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever¹³.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)</p>	<p>10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur¹⁴.</p>
<p>7. Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op de dag van de begrafenis.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>	<p>7. Décès d'un enfant de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021:</u> Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles.</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021:</u> Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

13 Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft : aangezien de sector vóór de wijziging van de wetgeving inzake klein verlet (koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof) 5 dagen klein verlet voorzag, zal de aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet gebeuren indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.

14 Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômages (AR du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil) 5 jours de petit chômage, l'imputation au salaire garanti ne sera effectuée qu'à partir du 6e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

<p>8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon, of schoondochter die bij de werknemer inwoont.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021:</u> Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez le travailleur.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021:</u> Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>
<p>9. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>	<p>9. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.</p>	<p>Le jour des funérailles.</p>
<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez le travailleur.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.</p>

<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> 10. Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> 10. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé.</p>	<p>10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par le travailleur, dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. Par placement familial de longue durée, il y a lieu d'entendre : un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du même ou des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.</p>
<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> 11. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> 11. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.</p>	<p>1 jour à prendre par le travailleur le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.</p>
<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> 12. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> 12. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

<p>13. Plechtige communie van een kind hetzij van de werknemer, hetzij van zijn echtgeno(o)t(e) of 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.</p>	<p>Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.</p>	<p>13. Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit de son conjoint ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.</p>	<p>Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.</p>
<p>14. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen.</p>	<p>14. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection ainsi que toutes obligations militaires de courte durée.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.</p>
<p>15. Verblijf van de werknemer "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar".</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen.</p>	<p>15. Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.</p>
<p>16. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van één dag.</p>	<p>16. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.</p>
<p>17. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>	<p>17. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.</p>

18. 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.	18. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
19. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	19. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire.
20. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	20. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
21. Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.	Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.	21. Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption.
22. Examen voor beroepsbekwaamheid voor de proeven van Laureaat van de Arbeid of Deken van de Arbeid, officiële manifestaties ter gelegenheid van de uitreiking van dergelijke onderscheidingen aan de werknemer.	Een dag.	22. Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions au travailleur.	Un jour.

Voor de toepassing van de nummers 2, 4, 5, 6, 7 en 13 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

De wees, die familiehoofd is, wordt met de vader gelijkgesteld voor de toepassing van de bovenstaande gevallen.

Voor de toepassing van de bepalingen van dit artikel, zullen slechts de dagen van gewone activiteit als afwezigheidsdagen worden beschouwd.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 4, 5, 6, 7 et 13.

L'orphelin chef de famille est assimilé au père en ce qui concerne l'application des cas prévus ci-dessus.

Pour l'application des dispositions du présent article, seules les journées d'activité habituelle sont considérées comme jours d'absence.

Voor de afwezigheden ten gevolge van overlijden, zullen alleen de dagen waarop gewoonlijk wordt gewerkt aanleiding geven tot loonbetaling.

Vanaf 1 januari 1998, worden de samenwonenden gelijkgesteld met wettelijk gehuwden voor de toepassing van klein verlet voorzien in dit artikel. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken arbeiders en arbeidsters een officieel document aan de werkgever voorleggen, dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

HOOFDSTUK XI. Telewerk

Artikel 29. De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven van de sector om in overleg een beleid rond telewerk waar mogelijk te ontwikkelen.

HOOFDSTUK XII. Dagcontracten voor uitzendarbeid

Artikel 30. De sector engageert zich het structureel gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid te vermijden. In geval van structureel gebruik (alarmsignaal van de Commissie van Goede Diensten van PC 322) zullen de sociale partners via het kanaal van het PC de betrokken werkgever interpellieren en sensibiliseren met betrekking tot het sectoraal engagement.

HOOFDSTUK XIII. Slotbepalingen

Artikel 31. Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze overeenkomst.

Ze verbinden zich er ook toe de sociale vrede te handhaven in de ondernemingen voor de punten die betrekking hebben op de inhoud van deze collectieve sectorale overeenkomst.

Artikel 32. Het hoofdstuk II, met uitzondering van artikel 2 § 2 en 3, artikel 4 en artikel 5, is niet toepasselijk op de ondernemingen van behangpapier en de hoofdstukken II (met uitzondering van artikel 2 § 2 en 3, artikel 4 en artikel 5), V en VIII zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van papieren hulzen.'

Artikel 33. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

Pour les absences dues au décès, seuls les jours ouvrables d'activité habituelle seront pris en considération pour le paiement du salaire.

A partir du 1^{er} janvier 1998, les cohabitants sont assimilés aux personnes légalement mariées pour l'application des petits chômages prévus au présent article. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les ouvriers et ouvrières concernés remettront un document officiel à leur employeur attestant de leur situation de cohabitant.

CHAPITRE XI. Télétravail

Article 29. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de développer une politique concertée de télétravail là où cela est possible.

CHAPITRE XII. Contrats de travail intérimaires journaliers

Article 30. Le secteur s'engage à éviter l'utilisation structurelle des contrats de travail intérimaires journaliers. En cas d'utilisation structurelle (signal d'alarme de la Commission des Bons Offices de la CP 322), les partenaires sociaux, via le canal de la CP, interpellent l'employeur concerné et le sensibiliseront à l'engagement sectoriel.

CHAPITRE XIII. Dispositions finales

Article 31. Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau du secteur pendant la durée de la présente convention.

Elles s'engagent en même temps à maintenir la paix sociale dans les entreprises pour les domaines relevant de la présente convention collective sectorielle.

Article 32. Le chapitre II, à l'exception de l'article 2, § 2 et 3, article 4 et article 5, n'est pas applicable aux entreprises de papiers peints et les chapitres II (à l'exception de l'article 2, § 2 et 3, article 4 et article 5), V et VIII ne sont pas applicables aux entreprises de fabrication de tubes en papier.'

Article 33. La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

JAARLIJKSE PREMIE 2021

PRIME ANNUELLE 2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 februari 2022*

*Convention collective de travail
du 16 février 2022*

(Overeenkomst nog niet geregistreerd op datum van druk)

(Convention pas encore enregistrée à la date de l'impression)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Jaarlijkse premie

CHAPITRE II. Prime annuelle

Artikel 2. Ingevolge de exceptionele situatie als gevolg van de Covid-19 crisis en conform artikel 13, lid 3, 7^{de} streepje van de CAO van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden voor de arbeiders en arbeidsters van het paritair comité voor de papier- en kartonverwerking (168439/co/136) wordt voor de berekening van de jaarlijkse premie 2021 de volgende periodes gelijkgesteld:

Article 2. Etant donné la situation exceptionnelle liée à la crise covid-19 et conformément à l'article 13, al. 3, 7^e tiret de la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers et ouvrières de la commission paritaire de la transformation du papier et carton (168439/co/136), les périodes suivantes sont assimilées pour le calcul de la prime annuelle 2021 :

- In een arbeidsregime van 5 dagen per week worden 43 dagen tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona gelijkgesteld met gewerkte dagen;
- In een arbeidsregime van 6 dagen per week worden 52 dagen tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona gelijkgesteld met gewerkte dagen.

dans un régime de travail de 5 jours par semaine, 43 jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona sont assimilés à des jours travaillés ;

dans un régime de travail de 6 jours par semaine, 52 jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona sont assimilés à des jours travaillés.

Artikel 13, lid 3, 4^{de} streepje van de CAO van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden voor de arbeiders en arbeidsters van het paritair comité van de papier- en kartonverwerking (168439/co/136) blijft van toepassing voor de andere regimes van tijdelijke werkloosheid.

L'article 13, al. 3, 4^e tiret de la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers et ouvrières de la commission paritaire de la transformation du papier et carton (168439/co/136) reste applicable pour les autres régimes de chômage temporaire.

CAO's afgesloten op ondernemingsvlak met een gunstiger inhoud blijven van toepassing.

Les conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises restent d'application lorsqu'elles sont plus favorables.

HOOFDSTUK III.

Tussenkomst van het Fonds van Bestaanszekerheid

Niet-essentiële activiteiten

Artikel 3. Ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit een activiteit is die in het kader van de covid-19-crisis als niet-essentieel wordt beschouwd en die tegelijkertijd voldoen aan de onderstaande voorwaarden, kunnen een aanvraag indienen voor tussenkomst van het Fonds van bestaanszekerheid voor de arbeiders en arbeidsters:

- als hoofdactiviteit hebben: producten voor de horeca of kantoorartikelen of enveloppen of een papiergroothandelaar zijn; en
- de status van "bijzonder getroffen onderneming" hebben, die vanaf 01.09.2020 de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona is blijven toepassen.

Het Fonds van bestaanszekerheid zal tussenbeide komen tot een maximum van 10 EUR per dag tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona per werknemer binnen de grenzen van artikel 2 van deze overeenkomst.

Essentiële activiteiten

Artikel 4. Ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit een activiteit is die in het kader van de covid-19-crisis als essentieel wordt beschouwd en die tegelijkertijd aan de onderstaande voorwaarden voldoen, kunnen een aanvraag voor tussenkomst indienen bij het Fonds voor de bestaanszekerheid van arbeiders en arbeidsters. De voorwaarden waaraan tegelijkertijd moet worden voldaan zijn :

- de status van "bijzonder getroffen onderneming" hebben die vanaf 01.09.2020 de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona is blijven toepassen; en
- het volgende bewijzen:
 - hetzij een omzetverlies van ten minste 50% in het tweede kwartaal van 2020 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019;
 - hetzij totaal aantal dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor een bepaalde maand(en) waarvoor een aanvraag tot tussenkomst wordt ingediend groter of gelijk aan het totaal aantal gewerkte dagen voor dezelfde maand.

Het beheerscomité van het Fonds van bestaanszekerheid voor de arbeiders en arbeidsters zal het dossier onderzoeken en een beslissing nemen over de tussenkomst van het Fonds van bestaanszekerheid.

CHAPITRE III.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Activités non-essentielles

Article 3. Les entreprises ayant comme activité principale une activité considérée comme non-essentielle dans le cadre de la crise covid-19 qui remplissent simultanément les conditions ci-dessous peuvent introduire une demande d'intervention au Fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières :

avoir comme activité principale : des produits pour l'horeca ou des articles de bureau ou des enveloppes ou être grossiste en papier ; et
avoir le statut 'd'entreprise particulièrement touchée' ayant pu continuer à avoir recours à la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure corona à partir du 01.09.2020.

Le Fonds de sécurité d'existence interviendra à concurrence de 10 EUR par jour de chômage temporaire pour force majeure corona par travailleur dans les limites énoncées à l'article 2 de la présente convention.

Activités essentielles

Article 4. Les entreprises ayant comme activité principale une activité considérée comme essentielle dans le cadre de la crise covid-19 et qui remplissent simultanément les conditions ci-dessous peuvent introduire un dossier de demande d'intervention au Fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières. Les conditions à remplir simultanément sont :

- avoir le statut 'd'entreprise particulièrement touchée' ayant pu continuer à avoir recours à la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure corona à partir du 01.09.2020 ; et
- prouver :
 - soit une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % lors du 2e trimestre 2020 par rapport au 2e trimestre 2019;
 - soit le nombre total de jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona pour un ou plusieurs mois donnés pour lesquels une demande d'intervention est introduite est supérieur ou égal au nombre total de jours travaillés pour le même mois.

Le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières examinera le dossier et prendra une décision quant à l'intervention du Fonds de sécurité d'existence.

De tussenkomst bedraagt 10 EUR per dag tijdelijke werkloosheid voor overmacht wegens corona per werknemer binnen de grenzen van artikel 2 van deze overeenkomst en voor de periode die na onderzoek van het dossier wordt aanvaard.

L'intervention s'élèvera à 10 EUR par jour de chômage temporaire pour force majeure corona par travailleur dans les limites énoncées à l'article 2 de la présente convention et pour la période acceptée suite à l'examen du dossier.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 6 oktober 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 6 octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations des travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CORONAPREMIE PRIME CORONA

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 15 december 2021*

*Convention collective de travail
du 15 décembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 21.12.2021 onder het
nummer 169104/CO/136)

(Convention enregistrée le 21.12.2021 sous le numéro
169104/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten ter uitvoering van artikel 5, lid 5, 3^{de} streepje van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden (registratienummer: 168439/CO/136), dat voorziet in de toekenning van een coronapremie indien geen bedrijfsakkoord wordt bereikt vóór 17 december 2021 en neergelegd bij de griffie vóór 31 december 2021.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5, alinéa 5, 3^e tiret de la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération (n° d'enregistrement : 168439/CO/136) qui prévoit l'octroi d'une prime corona si aucun accord en entreprise n'est trouvé pour le 17 décembre 2021 et déposé au greffe pour le 31 décembre 2021.

HOOFDSTUK II. Modaliteiten

CHAPITRE II. Modalités

Artikel 2. De eenmalige coronapremie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques conform het Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies 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.

Article 2. La prime corona unique est octroyée sous la forme de chèques consommation conformément à l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Artikel 3. De maximale nominale waarde van de consumptiecheque bedraagt 10 € per consumptie-cheque.

Article 3. La valeur nominale maximale du chèque consommation s'élève à 10 € par chèque.

Artikel 4. De werkgevers zullen de consumptiecheques "coronapremie" in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst en in de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden.

Article 4. Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention et dans la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération précitée.

Artikel 5. Voor de consumptiecheques geldt bovendien dat:

- Deze niet mogen worden toegekend ter vervanging van of als omzetting van loon, premies, voordelen in natura of andere voordelen, al dan niet onderworpen aan sociale-zekerheidsbijdragen.
- De papieren of elektronische cheques kunnen niet geheel of gedeeltelijk voor geld ingewisseld worden.
- De cheques worden uitgereikt op naam van de werknemer.
- De consumptiecheques moeten tussen 1 augustus 2021 en 31 december 2021 uitgegeven worden door de onderneming.
- Ze blijven geldig tot 31 december 2022.

Artikel 6. De individuele rekening van de werknemer zal de waarde van de coronapremie vermelden.

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 augustus 2021 en is gesloten voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

Article 5. En outre, les conditions suivantes s'appliquent aux chèques consommation :

- Ils ne peuvent pas être accordés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, avantages en nature ou autres avantages, soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale.
- Les chèques format papier ou électronique ne peuvent pas être échangés entièrement ou partiellement en espèces.
- Les chèques doivent être émis au nom du travailleur.
- Les chèques consommation doivent être émis par l'entreprise entre le 1er août 2021 et le 31 décembre 2021.
- Ils restent valables jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 6. Le compte individuel du travailleur mentionnera la valeur de la prime corona.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Article 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} août 2021 et est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

DE NEUTRALISATIE VAN DE NEGATIEVE INDEX LA NEUTRALISATION DE L'INDEX NEGATIF

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021

Convention collective de travail du 9 novembre 2021

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het nummer 168443/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro 168443/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Artikel 2. Indien de berekening van het indexcijfer eind juni of eind december een negatief resultaat zou geven, ten gevolge van deflatie, zodat de lonen zouden moeten dalen, dan wordt op die daling een neutralisatie van maximum 1 pct. (= het totaal van de geneutraliseerde deflatie over de door deze collectieve arbeidsovereenkomst gedekte periode) toegepast.

Article 2. Si, lors du calcul de l'index à la fin juin ou à la fin décembre, le résultat est négatif suite à une déflation et que les salaires doivent être revus à la baisse, une neutralisation de maximum 1 p.c. (= le total de la déflation neutralisée pour la période couverte par la présente convention collective de travail) sera appliquée sur cette diminution.

Ter verduidelijking : voorbeeld in bijlage.

Voir exemple en annexe pour plus d'explications.

HOOFDSTUK II. Slotbepalingen

CHAPITRE II. Dispositions finales

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij loopt van 1 februari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2023.

Article 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle est applicable du 1^{er} février 2021 au 31 janvier 2023.

[VERSION EN FRANCAIS SUIV LA VERSION NEERLANDAISE]

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking, betreffende de neutralisatie van een negatieve index

Voorbeeld neutralisatiesysteem (artikel 2)

De neutralisatie van de deflatie ten belope van 1 pct. houdt in dat de lonen niet verlaagd worden indien de deflatie maximum 1 pct. bedraagt gedurende de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de deflatie meer bedraagt dan 1 pct. zullen de lonen verlaagd worden met het gedeelte dat 1 pct. deflatie overschrijdt. De lonen gaan opnieuw stijgen zodra het laatste positieve rekenkundig gemiddelde van de vier laatste maanden van de gezondheidsindexen wordt overschreden.

Voorbeeld 1 : daling < 1 pct.

Januari 2015 :

Juni 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,47
December 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,26

→ daling per 1 januari 2015 : 0,21 pct..
→ de deflatie is minder dan 1 pct., dus de lonen worden niet verlaagd op 1 januari 2015.

Juli 2015 :

December 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,26
Juni 2015 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,66

→ stijging lonen per 1 juli 2015 van 0,40 pct., MAAR de deflatie van de afgelopen indexeringsperiode moet worden geneutraliseerd :

0,40 pct. - 0,21 pct. = loonsverhoging van 0,19 pct..

Voorbeeld 2 : daling > 1 pct.

Stel : juni 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,47
Stel : december 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 99,00

→ Tegenover 100,47 : daling met 1,47 pct..
→ Niet doorvoeren van negatieve index ten belope van 1 pct. en reële verlaging met 0,47 pct. per 1 januari 2015.

Stel : juni 2015 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 99,80

→ 99,80 tegenover 99,00 : stijging met 0,80 pct., MAAR volledig geneutraliseerd vermits minder dan 1 pct. die moet geneutraliseerd worden (1 pct. - 0,80 pct. = 0,20 pct.).

Stel : december 2015 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,66

→ 100,66 tegenover 99,80 : stijging met 0,86 pct., maar 0,20 pct. moet nog worden geneutraliseerd :

0,86 pct. - 0,20 pct. = loonsverhoging van 0,66 pct. per 1 januari 2016.

Annexe à la convention collective de travail du 5 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, relative à la neutralisation de l'index négatif

Exemple de système de neutralisation (article 2)

La neutralisation de la déflation à concurrence de 1 p.c. prévoit que les salaires ne soient pas diminués si la déflation est de maximum 1 p.c. pendant la période couverte par la convention collective de travail actuelle. Si la déflation est supérieure à 1 p.c., les salaires diminueront de la partie dépassant ce 1 p.c..

Les salaires augmenteront à nouveau dès que la dernière moyenne arithmétique quadrimensuelle positive est dépassée.

Exemple 1 : diminution < 1 p.c.

Janvier 2015 :

Juin 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,47

Décembre 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,26

→ diminution au 1er janvier 2015 : 0,21 p.c.

→ la déflation est moins de 1 p.c., donc les salaires ne diminuent pas au 1er janvier 2015.

Juillet 2015 :

Décembre 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,26

Juin 2015 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,66

→ augmentation salaires au 1er juillet 2015 de 0,40 p.c. MAIS

La déflation de la période d'indexation précédente doit être neutralisée :

0,40 p.c. - 0,21 p.c. = augmentation salariale de 0,19 p.c.

Exemple 2 : diminution > 1 p.c.

Supposition : juin 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,47

Supposition : décembre 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 99,00

→ Par rapport à 100,47 : diminution de 1,47 p.c.

→ neutralisation à concurrence de 1 p.c. et diminution réelle de 0,47 p.c. au 1er janvier 2015.

Supposition : juin 2015 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 99,80

→ 99,80 par rapport à 99,00 : augmentation de 0,80 p.c. MAIS

intégralement neutralisé puisque moins de 1 p.c. (1 p.c. - 0,80 p.c. = 0,20 p.c.)

Supposition : décembre 2015 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,66

→ 100,66 par rapport à 99,80 : augmentation de 0,86 p.c. mais 0,20 p.c. doit encore être neutralisé :

0,86 p.c. - 0,20 p.c. = augmentation salariale de 0,66 p.c. au 1er janvier 2016.

BEROEPENCLASSIFICATIE CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017
(142405/co/136 – KB 03/06/2018 - BS 20/06/2018)*

*Convention collective de travail du 22 juin 2017
(142405/co/136-AR 03/06/2019 MB 20/06/2018)*

HOOFDSTUK 1. Toepassingsgebied

Artikel 1. Hoofdstuk 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, tenzij het paritair comité er anders over beslist (niet van toepassing op ondernemingen van behangpapier en papieren hulzen)

Indeling van de functies

Artikel 2. Volgens hun werkzaamheden worden de arbeiders en arbeidsters ingedeeld in zeven beroepsklassen, die aan de volgende kenmerken beantwoorden:

- Klasse 1: arbeid die een technische vorming van het niveau A3 en een beroepservaring van één jaar vereist, of een gelijkwaardige opleiding verkregen door een methodische scholing gedurende drie jaar.
- Klasse 2: arbeid van verscheiden aard die een bepaalde lichamelijke inspanning en een technische kennis vereist, welke met een ervaring van twee jaar kan worden gelijkgesteld of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeiders of arbeidsters van klasse 3 of 4.
- Klasse 3: arbeid die een bepaalde lichaamskracht en een elementaire technische kennis van één jaar ervaring vereist of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeiders of arbeidsters van klasse 5, 6 of 7.
- Klasse 4: eenvoudige arbeid die een grote lichaamskracht en na een korte uitleg kan worden verricht of arbeid van verscheiden aard die een grote handvaardigheid of een ruime praktische opleiding, maar geen bijzondere lichamelijke inspanning vergt.
- Klasse 5: arbeid van verscheiden aard die een lichte lichamelijke inspanning en een praktische opleiding van negen maanden vergt.

CHAPITRE 1. Champ d'application

Article 1. Le premier chapitre de la présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sauf si la commission paritaire en décide autrement (pas applicables aux entreprises de papier peints et de fabrication de tubes en papier).

Classification des fonctions

Article 2. Les ouvriers et ouvrières sont répartis, selon leur activité, en sept classes de fonctions, correspondant aux caractéristiques suivantes :

- Classe 1 : travaux exigeant une formation technique du niveau A3, et une expérience professionnelle d'un an ou une formation équivalente acquise par un apprentissage méthodique de trois ans.
- Classe 2 : travaux de caractère varié exigeant un certain effort physique et des connaissances techniques assimilables par une expérience de 2 ans ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 3 ou 4.
- Classe 3 : travaux exigeant une certaine force physique et des connaissances techniques élémentaires assimilables par une expérience d'un an ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 5, 6 ou 7.
- Classe 4 : travaux simples exigeant une grande force physique et pouvant être accomplie après de courtes explications ou travaux variés exigeant une grande habileté manuelle et une formation pratique poussée, mais ne réclamant aucun effort physique particulier.
- Classe 5 : travaux variés exigeant des efforts physiques légers et nécessitant une formation pratique de neuf mois.

Klasse 6: arbeid die telkens wordt herhaald en een lichte lichamelijke inspanning en een inwerkingsperiode van drie maanden vergt.

Klasse 7: eenvoudige arbeid die slechts lichte lichamelijke inspanning vergt en na een korte uitleg kan worden verricht. De functies die worden betaald volgens klasse 7 zullen na zes maanden dienst worden betaald volgens klasse 6.

Bovendien worden bepaalde arbeiders en arbeidsters buiten de indeling gehouden voor zover hun taak aan de volgende kenmerken beantwoordt:

Buiten de indeling:
arbeid die een technische opleiding vergt van het niveau A2 en een beroepservaring van twee jaar of een gelijkwaardige opleiding verworven door een volledige leertijd gedurende vier jaar.
In het bedrag van hun werkelijk loon wordt rekening gehouden met het overeengekomen loon voor een gelijkwaardige kwalificatie in andere sectoren.

Artikel 3. In de tabel van bijlage 1 worden voorbeelden vermeld die met deze verschillende beroepsklassen overeenstemmen.

Artikel 4. Bij twijfel of geschil in een onderneming aangaande de indeling van een in deze tabel niet opgenomen beroep of in geval van invoering van nieuwe technieken, kan de meest gereede partij de zaak aanhangig maken bij het paritair comité dat het onderzoek en de oplossing ervan aan een beperkt subcomité kan toevertrouwen.

Artikel 5. Bij de toepassing van de indeling van functies die in de artikelen 2 tot 4 en in de tabel met voorbeelden van de indeling van functies opgenomen is, moeten de ter zake verworven rechten en persoonlijke voorwaarden gehandhaafd worden.

HOOFDSTUK 2. Toepassingsgebied

Artikel 6. Hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die papieren en kartonnen buizen vervaardigen om te spinnen en te weven, met uitzondering van rollenstangen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Indeling van de functies

Artikel 7. Volgens hun werkzaamheden worden de arbeiders en arbeidsters ingedeeld in vier beroepsklassen, die aan de volgende kenmerken beantwoorden:

Classe 6 : travaux répétés exigeant des efforts physiques légers et requérant une période de mise au courant de trois mois.

Classe 7 : travaux simples n'exigeant que des efforts physiques légers et pouvant être accomplis après de courtes explications. Les fonctions rémunérées en classe 7 obtiennent après 6 mois d'occupation le salaire de la classe 6.

En outre, certains ouvriers et ouvrières sont maintenus hors classification, pour autant que leur activité corresponde aux caractéristiques suivantes :

Hors classification :
travaux exigeant une formation technique du niveau A2 et une expérience professionnelle de 2 ans ou une formation équivalente acquise par un apprentissage complet de quatre ans.
Leur salaire réel tient compte de l'ordre de grandeur du salaire convenu pour une qualification similaire dans d'autres secteurs.

Article 3. Le tableau de l'annexe 1 mentionne des exemples de travaux correspondant à ces diverses classes de fonctions.

Article 4. En cas de doute ou de différend s'élevant dans une entreprise au sujet du classement d'une fonction non prévue par ce tableau ou en cas d'introduction de techniques nouvelles, la partie la plus diligente peut en saisir la commission paritaire, qui peut en confier l'examen et la solution à une sous-commission restreinte.

Article 5. L'application de la classification des fonctions reprises aux articles 2 à 4 et le tableau avec des exemples de classification doivent maintenir en cette matière les droits acquis et les situations individuelles plus favorables.

CHAPITRE 2. Champ d'application

Article 6. Le deuxième chapitre de la présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui fabriquent des tubes en papier et en carton pour filature et tissage, à l'exception des mandrins, relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Classification des fonctions

Article 7. Les ouvriers et ouvrières sont répartis, selon leur activité, en quatre classes de fonctions, correspondant aux caractéristiques suivantes :

Klasse 1:	Het afkrabben, het snijden van de rollen, het besturen van vrachtauto's, de verantwoordelijkheid voor het magazijn van de grondstoffen en voor de verzending, het bedienen van en de verzending, het bedienen van en de verantwoordelijkheid voor een gewone verwarming- en klimatisatie-installatie, alsmede voor de stookinstallatie voor drijfkracht	Classe 1 :	Grattage, découpage des rouleaux, conduite de camion, responsabilité du magasin matières premières et expéditions, conduite et responsabilité d'installation de chauffage, de climatisation normale ainsi que de chaufferie de force motrice.
Klasse 2:	Zware arbeid die een grote fysieke kracht vereist, toevoer en afvoer van de drooginstallaties, bedienen van en toezicht op de drooginstallaties en ovens, hulparbeid bij de taken van klasse 1	Classe 2 :	Travaux de manutention exigeant une grande force physique, alimentation et évacuation des séchoirs, conduite et surveillance des séchoirs et fours, aides aux tâches de la classe 1.
Klasse 3:	Dienst van de machines voor de voorbrengst, met inbegrip van de bevoorrading ervan met grondstoffen en van de afvoer van de afgewerkte producten, sorteren van de afgewerkte producten	Classe 3 :	Service des machines émettrices comportant leur alimentation en matières premières et évacuation des produits finis, triage des produits finis.
Klasse 4:	Bevoorrading en bediening van machines voor het ponsen, het slenven, het felsen, het versnijden, het uitdrijven, het persen, het ringen, het verreden, het schilderen, het op spoel steken, het textiliseren, en andere gelijkaardige machines voor de afwerking, alsmede de afvoer van de afgewerkte producten, eenvoudige arbeid waarvoor een lichte lichamelijke inspanning vereist is, en een aanpassing van niet meer dan drie maanden.	Classe 4 :	Travaux d'alimentation et de manutention à la machine à perforer, à rainurer, à sertir, à recouper, à emboutir, à comprimer, à bager, à élargir, à peindre, à encanner, à textiliser et autres machines de finissage analogues ainsi que l'évacuation des produits finis, travaux simples exigeant des efforts physiques légers et ne requérant pas une période de mise au courant de plus de trois mois.

HOOFDSTUK 3. Slotbepalingen

Artikel 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de papier- en kartonverwerking.

Artikel 9. Hoofdstuk 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 (119527/co/136-KB 14.11.2014-BS 18.12.2014)) betreffende de beroepenclassificatie, die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2016.

Artikel 10. Hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst heft Hoofdstuk II (classificatie van de functies) op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 1987 betreffende de arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen voor de fabricage van papieren en kartonnen buizen om te spinnen en te weven, met uitzondering van de rollenstangen (19326/co/136).

CHAPITRE 3. Dispositions finales

Article 8. La présente convention collective de travail est applicable du 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée, au président et aux organisations représentées dans la commission paritaire de la transformation du papier et du carton .

Article 9. Le premier chapitre de cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 décembre 2013 (119527/co/136-AR 14.11.2014-MB 18.12.2014) concernant la classification des fonctions, qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Article 10. Le deuxième chapitre de cette convention collective de travail abroge le Chapitre II (classification des fonctions) de la convention collective de travail du 29 septembre 1987 (19326/co/136) concernant les conditions de travail pour les entreprises qui fabriquent des tubes en papier et en carton pour filature et tissage, à l'exception des mandrins.

BIJLAGE 1: indeling van de functies-classification des fonctions

A. Voor alle ondernemingen-Pour toutes les entreprises

1. Onderhoudspersoneel-Personnel d'entretien

Revisie, herstellen en werkklaar maken van ingewikkelde en zeer nauwkeurige machines (automatische Bobst, autovariabele Bobst, autoplatine Bobst met automatische inleg, automatische rolschaar, persen met automatische inleg, Winkler & Dünnebier voor briefomslagen, Rofa voor schrijfboeken of gelijkaardige)	BK	Révision, réparation et mise au point de machines complexes et de précision (automatique Bobst, autovariabele Bobst, autoplatine Bobst avec margeur automatique, mitrailleuse automatique, presse à margeur automatique, Winkler & Dünnebier à enveloppes, Rofa à cahiers ou similaires)	HC
Volledig (mechanisch of elektrisch) algemeen onderhoud en het stellen van de in het vorig voorbeeld genoemde machines	BK	Entretien général mécanique ou électrique complet et réglage de machines citées à l'exemple précédent	HC
Revisie, herstellen en werkklaar maken van eenvoudige machines, niet genoemd hiervoor	K1	Révision, réparation et mise au point de machines simples, non énumérées à l'exemple antérieur	C1
Eenvoudig (mechanisch of elektrisch) onderhoud en het stellen van machines, niet genoemd hiervoor	K1	Entretien mécanique ou électrique simple et réglage de machines non énumérées à l'exemple antérieur	C1

2. Allerlei functies-Fonctions diverses

Stellen en geleiden van en verantwoordelijkheid voor drukmachines, waarvoor een volledige opleiding in het grafisch beroep gevergd wordt (diploma afgeleverd door een beroepsschool of een volledige leertijd van 4 jaar)	BK	Réglage, conduite et responsabilité de machines d'imprimerie pour lesquelles une formation complète de l'industrie graphique est exigée (diplôme délivré par une école professionnelle, ou cycle complet de l'apprentissage de 4 ans)	HC
Voeren van vrachtauto's met meer dan 5 ton nuttige lading	K1	Conduite de camions de plus de 5 tonnes de charge utile	C1
Voeren van vrachtauto's met nuttige lading van 5 ton of minder, wanneer gewoonlijk geld wordt geïnd	K1	Conduite de camions ayant jusqu'à 5 tonnes de charge utile, avec encaissement habituel d'argent	C1
Voeren van vrachtauto's met nuttige lading van 5 ton of minder, wanneer gewoonlijk geen geld wordt geïnd	K2	Conduite de camions ayant jusqu'à 5 tonnes de charge utile, sans encaissement habituel d'argent	C2
Verantwoordelijkheid voor de technische organisatie van het magazijn	K2	Responsabilité de l'organisation technique du magasin	C2
Verantwoordelijkheid en organisatie van de verzending	K2	Responsabilité et organisation de l'expédition	C2
Voeren van vorkhefvoertuigen type Clark of soortgelijke die een hefcapaciteit hebben van meer dan 5 ton of die ingewikkelde arbeid verrichten	K2	Conduite d'engins automoteurs pour levage et gerbage du type Clark ou similaire, ayant plus de 5 tonnes de capacité de levage ou effectuant des travaux complexes	C2
Voeren van vorkhefvoertuigen type Clark of soortgelijke die een hefcapaciteit hebben van 5 ton of minder of die eenvoudige arbeid verrichten	K3	Conduite d'engins automoteurs pour levage et gerbage du type Clark ou similaire, ayant jusqu'à 5 tonnes de capacité de levage ou effectuant des travaux simples	C3

Bedienen van en verantwoordelijkheid voor een gewone verwarming- en klimatisatie-installatie alsmede de stookinstallatie voor drijfkracht	K3	Conduite et responsabilité d'installation de chauffage et de climatisation normale, ainsi que de chaufferie pour force motrice	C3
Gewone magazijn- of verzendingswerkzaamheden	K3	Travaux normaux de magasinage ou d'expédition	C3
Vrachtautobegeleider	K3	Convoyage de camion	C3
Zware arbeid van inpakken, uitpakken, wikkelen en afwikkelen	K4	Travaux lourds d'emballage, de déballage, de bobinage et de débobinage	C4
Zware hulparbeid in het magazijn	K4	Travaux lourds d'aide au magasin	C4
Andere zware hulparbeid	K4	Autres travaux auxiliaires lourds	C4
Lichte hulparbeid	K7	Travaux auxiliaires légers	C7
Onderhoud der lokalen	K7	Entretien des locaux	C7

**B. Fabricage van school-, kantoor-, briefwisseling-, boekhouding- en klassemmentartikelen (schrijfboeken, registers, notitieboekjes, agenda's, steekkaarten, briefomslagen, zakjes, briefpapier, etiketten, opbergmappen, albums, enz.)
Fabrication d'articles scolaires et de bureau, de correspondance, de comptabilité et de classement (cahiers, registres, carnets, agendas, fiches, enveloppes, pochettes, papier à lettres, étiquettes, classeurs, albums, etc.)**

Ingewikkelde boekbindersarbeid waarvoor een volledige opleiding in het binderijbedrijf vereist is (diploma afgeleverd door een beroepsschool of volledige leertijd van 4 jaar)	BK	Travaux complexes de reliure pour lesquels une formation complète de l'industrie de la reliure est exigée (diplôme délivré par une école professionnelle, ou cycle complet de l'apprentissage de 4 ans)	HC
Ingewikkelde en grote nauwkeurighedsarbeid aan de snijmachines	BK	Travaux complexes et de haute précision à la rogneuse	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde machines voor het liniëren en afwerken van gebrocheerde schrijfboeken van de rol af (Rofa en soortgelijke)	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines combinées à régler et façonner les cahiers brochés à partir de la bobine (Rofa et similaires)	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor rotatiemachines voor reizigersboekjes	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines rotatives à carnets voyageurs	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor linieermachines met rollen	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à régler à bobines	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor linieer- en spiraleermachines Bielomatic	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à spirales et à régler Bielomatic	HC
Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machines die plastic lassen en vergulden	BK	Réglage, conduite et responsabilité de machines à souder et dorer le plastique	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor omslagmachines (Kolbus en soortgelijke)	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à couvertures (Kolbus et similaires)	C1
Gewone arbeid aan de snijmachines	K1	Travaux courants à la rogneuse	C1

Verantwoordelijkheid voor de technische organisatie van het magazijn.	K1	Responsabilité de l'organisation technique du magasin	C1
Verantwoordelijkheid voor de verzending	K1	Responsabilité de l'expédition	C1
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor ingewikkelde spiraleermachines (andere)	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à spirales complexes (autres)	C1
Uitkappen van speciale enveloppen formaten met verantwoordelijkheid voor het model en voor het optimale gebruik van het papier	K1	Découpe de formats spéciaux d'enveloppes à l'emporte-pièce avec responsabilité du tracé et de l'utilisation optimale du papier	C1
Uitkappen van briefomslagen	K2	Découpe d'enveloppes à l'emporte-pièce	C2
Hulp voor zware arbeid bij het geleiden van de Rofa twee rollen	K3	Aide pour travaux lourds à la conduite de la Rofa deux bobines	C3
Bedienen van de omslagmachines	K5	Service de la machine à enveloppes	C5
Stikken met vezeldraad	K5	Couture au fil végétal	C5
Plooien met de hand (zakken en omslagen)	K5	Pliage à la main (sacs et pochettes)	C5
Bedienen van degelpersen	K5	Service pédale	C5
Rouw-afboorden	K5	Bordure deuil	C5
Kleuren met sjabloon	K5	Coloration au pochoir	C5
Gommen met de hand en met de machine	K5	Gommage à la main et à la machine	C5
Bandversieren met aniline	K5	Bordure à l'aniline	C5
Stikken met metaaldraad	K5	Couture au fil métallique	C5
Spiraleren op eenvoudige machines	K6	Spiralage sur machines simples	C6
Tellen, foliëren	K6	Comptage, foliotage	C6
Schutbladen plakken	K6	Collage de gardes	C6
Hulp aan de bediening van omslagmachines	K6	Aide au service de la machine à enveloppes	C6
Hulp bij het fatsoeneren	K6	Aide au façonnage	C6

C. Fabricage van golfkarton - Fabrication de carton ondulé

Verantwoordelijkheid voor de golfkartontrein	BK	Responsabilité d'un train onduleur	HC
Verantwoordelijkheid voor meerdere autoslotter	BK	Responsabilité de plusieurs machines autoslotter	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor golfkartonmachines (enkelzijdig)	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines onduleuses simple face	C1

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische autoslotter drukmachines	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines autoslotter imprimeuses	C1
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor golfkartonmachines (dubbelzijdig)	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de machines onduleuses double face	C2
Stellen van en verantwoordelijkheid voor de messen, rillen en afslag van de golfkartonmachine	K2	Conduite et responsabilité de machines à découper en long ou en travers à l'onduleuse	C2
Verantwoordelijkheid voor de lijm van meerdere golfkartontreinen (meerdere ploegen)	K2	Responsabilité de la colle pour plusieurs trains onduleurs (en plusieurs équipes)	C2
Verantwoordelijkheid voor de lijm van meerdere golfkartontreinen (één ploeg)	K3	Responsabilité de la colle pour plusieurs trains onduleurs (travail en une équipe)	C3
Bedienen van automatische verpakkingsmachines	K3	Conduite de machines automatiques à paquets	C3
Bedienen van automatische vouwplakmachines	K3	Collage à pattes ou à bandes gommées automatiques	C3
Zware verpakkingsarbeid zowel aan machine als met de hand	K4	Travaux lourds à l'emballage automatique ou manuel	C4
Afvoer zware producties van golfkartonmachine en slottermachine	K4	Evacuation de productions lourdes à l'onduleuse, à la machine Slotter	C4
Pakken, afval onder druk plaatsen, verplaatsen en laden	K4	Comprimer, déplacer et charger les ballots de déchets	C4
Geleiden van de paraffineermachine	K4	Conduite de la machine à paraffiner	C4
Bedienen van eenvoudige of halfautomatische plakmachines	K6	Collage à pattes ou bandes gommées à machines simples ou semi-automatiques	C6
Gewone handverpakkingsarbeid	K7	Emballage manuel courant	C7

D. Kartonnagebedrijven-Fabrication de cartonnages

Ontwerpen van modellen	BK	Création de modèles	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde stansen drukmachines (autovariabel en soortgelijke)	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariabes et similaires)	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische plakmachines voor vouwdozen, die op meerdere posten aanlijmen	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines automatiques à coller les boîtes pliantes, à plusieurs postes de collage	HC
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor autoplatines met uitbreekpost	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines autoplatines avec décorticage	HC
Grote nauwkeurigheidswerkzaamheden aan snijmachines Massicot en soortgelijke, wanneer dit de hoofdactiviteit is van de werkmans	BK	Travaux de haute précision aux rogneuses Massicot ou similaires lorsque cette activité est l'occupation principale du travailleur	HC
Vervaardigen van uitkapvormen (alle soorten uitkapvormen welke gebruikt worden in de onderneming)	BK	Confection de formes à découper (confection de tous genres de formes à découper utilisées dans l'entreprise)	HC

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische dozengarneermachines	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines automatiques à garnir les boîtes	C1
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gewone autoplatines	K1	Mise en train, conduite et responsabilité d'autoplatines simples	C1
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor drie zijden snijmachines	K1	Conduite et responsabilité de rogneuses trilatérales	C1
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde stans- en drukmachines (autovariabel en soortgelijke)	K1	Conduite et responsabilité de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariables et similaires)	C1
Mechanische en stelarbeid aan cirkelsnijmachines, plakmachines voor vouwdozen die op één enkele post aanlijmen, garneermachines van het type Stokes & Smith, Jagenberg, Simplon, enz.	K2	Travaux de mécanique et de réglage de cisailles circulaires, colleuses de boîtes pliantes à un seul poste de collage, machines à garnir du type Stokes & Smith, Jagenberg, Simplon, etc.	C2
Gewone arbeid aan de snijmachines Massicot of soortgelijke	K2	Travaux courants aux rogneuses Massicot et similaires	C2
Snijden van benodigdheden	K2	Coupe de fournitures	C2
Vervaardigen van kantoordozen en kantoorkartonages	K2	Confection de boîtes et cartonnages de bureau	C2
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor eenvoudige autoplatines	K2	Conduite et responsabilité d'autoplatines simples	C2
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor rilmachines, rotatie-inkeepmachines, mitrailleuses, degelpersen met de voet of motor, uitkapmachines	K3	Conduite et responsabilité de machines refouleuses, encocheuses-rotatives, mitrailleuses, pédale à pied ou à moteur, machines à l'emporte-pièce	C3
Hulp bij het geleiden van gecombineerde stans- en drukmachines (autovariabel en soortgelijke)	K3	Aide à la conduite de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariables et similaires)	C3
Uitbreken met pneumatische hamer	K4	Décorticage au marteau pneumatique	C4
Garnieren van luxedozen	K4	Travaux de garniture de boîtes de luxe	C4
Lichte dienst aan rilmachines, rotatie-inkeepmachines, degelpersen met de voet of motor, mitrailleuses	K6	Service léger de machines refouleuses, encocheuses-rotatives, pédale à pied ou à moteur, mitrailleuses	C6
Eenvoudig garnieren met de hand	K6	Travaux de garniture manuelle simple	C6
Garnieren en afboorden aan de machines (gewone fabricage)	K6	Travaux de garniture ou entourage à la machine (fabrication courante)	C6
Stikken	K6	Couture	C6
Dienst aan de machines voor het plakken van vouwdozen	K6	Service de machines à coller les boîtes pliantes	C6
Dienst aan de hoeksnijmachines duimuitkapmachines	K6	Service de découpeuses verticales, coins, encoches, coupe-pouce	C6
Lichte uitbreekarbeid met de hand	K7	Décorticage léger à la main	C7
Afvoer van lichte producten aan het machine-eind	K7	Evacuation de produits légers à la sortie de machines	C7

E. Fabricage van zakken met grote inhoud-Fabrication de sacs à grande contenance

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor zakkenmachines	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à sacs	C1
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor flexografische voordrukmachine	K1	Mise en train, conduite et responsabilité de la préimprimeuse flexographique	C1
Geleiden van (zonder op gang brengen) en toezicht op zakkenmachines	K2	Conduite (sans mise en train) et surveillance de machines à sacs	C2
Geleiden van (zonder op gang brengen) en toezicht op de flexografische voordrukmachine	K2	Conduite (sans mise en train) et surveillance de la préimprimeuse flexographique	C2
Clicherie (flexografisch)	K2	Clicherie (flexographique)	C2
Hulp bij het geleiden van zakkenmachines	K3	Aide à la conduite de machines à sacs	C3
Hulp bij het geleiden van flexografische voordrukmachine	K3	Aide à la conduite de la préimprimeuse flexographique	C3
Hulp bij de voorbereiding van de cilinders	K3	Aide à la préparation des cylindres	C3
Voeden, afvoer inbegrepen, gedeeltelijk nazicht van de productie	K5	Alimentation, évacuation y compris vérification partielle des fabrications	C5
Valveren en manchetteren	K5	Valvage et manchettage	C5
Stikken	K5	Couture	C5
Herwinnen en uitzoeken van fabricageafval	K6	Récupération et tri des déchets de fabrication	C6

F. Fabricage van zakken met kleine en middelgrote inhoud en dergelijke verpakkingen – Fabrication de sachets à petite et moyenne contenance et emballages similaires

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor heliodrukmachines (geschoolde drukker)	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines imprimant en hélió (imprimeur qualifié)	HC
Eerste helper heliodrukmachines	BK	Premier aide aux machines imprimant en hélió	HC
Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor extrudeermachines van verscheidene type en allerlei grondstoffen gebruikend	BK	Réglage, conduite et responsabilité d'extrudeuses de types différents et employant tous types de matières premières	HC
Uitvoeren van alle werkzaamheden in flexografische cliché, d.w.z. etsen van cilinders, afdrukken van clichés, inslag teksten, plakken van clichés	BK	Travailleur effectuant tous les travaux de cliché flexographique, c.a.d. gravure de cylindres, tirage de clichés, imposition de textes, collage de clichés	HC
Stellen van blokszakmachines	K1	Réglage de machines fonds blocs	C1
Stellen van machines met doorboring voor zakken met gewone bodem van het type roto, die envelopzakken met of zonder venster vervaardigen of die nauwkeurige arbeid met groot rendement verrichten	K1	Réglage de machines fonds ordinaires à perforation genre roto, fabricant des sacs-enveloppes avec ou sans fenêtre ou réalisant des travaux de précision à grand rendement	C1

Stellen van één of meerdere flexografische drukmachines met droogtunnel, werkende van bobijn tot bobijn of van bobijn tot blad	K1	Réglage d'une ou de plusieurs imprimeuses flexographiques à tunnel de séchage travaillant de bobine à bobine ou de bobine à feuille	C1
Stellen, geleiden en verantwoordelijkheid voor groepen extrudeermachines die polyethyleenfilmen of scheden produceren	K1	Réglage, conduite et responsabilité de groupes d'extrudeuses pour production de films ou gaines polyéthylène	C1
Stellen van één of meerdere flexografische drukmachines, werkende van bobijn tot bobijn of van bobijn tot blad	K2	Réglage d'une ou de plusieurs imprimeuses flexographiques travaillant de bobine à bobine ou de bobine à feuille	C2
Stellen van machines voor zakken met gekruiste of gewone bodem met of zonder soufflet	K2	Réglage de machines à sacs fonds croisés et fonds ordinaires avec ou sans soufflet	C2
Stellen van een paraffineermachine met flexografische druk of van één machine voor tegenplakking met flexografische druk	K2	Réglage d'une paraffineuse ou contre-colleuse avec impression flexo	C2
Stellen van een paraffineermachine of van een machine voor tegenplakking	K3	Réglage d'une paraffineuse ou contre-colleuse	C3
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor extrudeermachines of zakkenmachines, zonder stellen	K3	Conduite et responsabilité de machines extrudeuses ou de machines à sacs, sans réglage	C3
Geleiden, zonder stellen, en verantwoordelijkheid voor drukmachines voor bladen en bobinetten	K3	Conduite et responsabilité de machines impression feuilles ou bobinettes, sans réglage	C3
Geleiden met stellen, en verantwoordelijkheid voor eenvoudige machines (puntzakken)	K3	Conduite (avec réglage) et responsabilité de machines simples (cornets)	C3
Verantwoordelijkheid voor inpakken	K3	Responsabilité de l'emballage	C3
Hulp aan de machines	K4	Aide aux machines	C4
Vervaardigen van bobinetten en bladen, zonder druk	K4	Confection de bobinettes et feuilles sans impression	C4
Toezicht op drukmachines voor bladen en bobinetten	K4	Surveillance de machines impression feuilles et bobinettes	C4
Vorbereiding van lijmen met behandelingen van meer dan 25 kg eenheidsgewicht	K4	Préparation de colles avec manutention de plus de 25 kg de poids unitaire	C4
Afvoer op machines met groot rendement of afvoer op allerlei soorten machines	K5	Réception sur machine à haut rendement ou réception sur tous types de machines	C5
Dienst van lichte hulpmachines	K6	Service de machines auxiliaires légères	C6
Vorbereiding van lijmen met behandelingen van minder dan 25 kg eenheidsgewicht	K6	Préparation de colles avec manutention jusqu'à 25 kg de poids unitaire	C6
Lichte behandeling, kleine inpak en gewone afvoer	K7	Manutention légère, petits emballages et réception simple	C7

G. Veredeling van papier met paraffine, bitumen, teer, aluminium, enz. - Ennoblement du papier par paraffinage, bitumage, goudronnage, contrecollage d'aluminium, etc.

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor heliodrukmachines (geschoolde drukker)	BK	Mise en train, conduite et responsabilité de machines imprimant en hélio (imprimeur qualifié)	HC
Stellen, verantwoordelijkheid voor en geleiden van de extrudeermachine voor coating en laminage	BK	Réglage, conduite et responsabilité de l'extrudeuse pour couchage et laminage	HC
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor pelliculeermachine	K2	Conduite et responsabilité de la machine à pelliculer	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor paraffineermachine	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à paraffiner	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor bitumineermachine	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à bitumer	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machine om te bestrijken	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à enduire	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor vernismachine	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à vernir	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor lamineermachine	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à contrecoller	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machine voor het maken van krippapier	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à crêper	C2
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de snij- en wikkelmachine met blote oog nakijk	K2	Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse avec visionnage d'impression	C2
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de snij- en wikkelmachine.	K3	Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse	C3
Hulp arbeid en behandeling aan de machines	K3	Assistance et manutention aux machines	C3
Zware hulp arbeid	K4	Aide aux travaux lourds	C4
Toezicht op de snij- en wikkelmachine	K5	Surveillance de la découpeuse bobineuse	C5
Toezicht op de diverse machines	K6	Surveillance de machines diverses	C6

H. Fabricage en verwerking van kleefpapier- Fabrication et transformation de papiers gommés

Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gommeermachine	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à gommer	C2
Hulp aan de gommeermachine	K3	Aide à la machine à gommer	C3
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor snij- en wikkelmachine	K3	Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse	C3

Dienst aan de wikkelbank voor banden gemerkt met Aniline of gelijkaardige	K6	Service de la bobineuse des bandes avec marquage à l'aniline ou similaire	C6
---	----	---	----

I. Fabricage van huishoud-, toilet- en hygiënische artikelen- Fabrication d'articles de ménage, de toilette, d'hygiène

Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor de toiletpapier-machine Hudson-Charp, Paper Converting of gelijkaardig	K1	Réglage, conduite et responsabilité de la machine à papier de toilette Hudson-Charp, Paper Converting ou similaire	C1
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gaufreemachine van tafellakens van grote breedte (1,20 m of meer)	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la gaufreuse de nappes de grande largeur (1m20 ou plus)	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machines voor servetten of zakdoeken, met drie banen en meer, met of zonder bedrukking	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de machines à serviettes ou à mouchoirs à 3 voies et plus, avec ou sans impression	C2
Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor de machine van kastrollen (flexografische druk)	K2	Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à rouleaux-armoires (impression flexographique)	C2
Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de buisjesmachine van toiletpapier	K3	Conduite et responsabilité de la tubeuse pour papier de toilette	C3
Zware hulparbeid aan de gaufreemachine van tafellakens van grote breedte	K3	Aide pour travaux lourds à la gaufreuse de nappes de grande largeur	C3
Toezicht op de kastrollenmachine	K4	Surveillance de la machine à rouleaux-armoires	C4
Lichte handverpakking en etiketteren van toiletpapier	K5	Emballage et étiquetage léger à la main des papiers de toilette	C5
Dienst aan de eenvoudige servet- of zakdoekmachine	K6	Service de la machine à serviettes ou à mouchoirs simple	C6
Dienst aan de eenvoudige afwikkelmachine van toiletpapier	K6	Service de la bobineuse simple des papiers de toilette	C6
Afwikkelen van kastrollen per stuk	K6	Débobinage des rouleaux-armoires par unité	C6
Bevoorrading en afvoer van de automatische verpakkingsmachine van toiletpapier	K7	Alimentation et évacuation de l'emballeuse automatique des papiers de toilette	C7
Afvoer van de machine voor servetten of zakdoeken met drie banen en meer	K7	Evacuation à la machine à serviettes ou à mouchoirs à 3 voies et plus	C7

J. Fabricage van glanspapier- Fabrication de papier couché

Verven	K1	Colorier	C1
Marbreren	K1	Marbrer	C1
Stellen	K1	Régler	C1

Likken	K2	Glacer	C2
Handlikken	K2	Glacer à la main	C2
Moiremachine	K2	Machine à moirer	C2
Kalanderen	K2	Calandrer	C2
Borstelen	K2	Brosser	C2
Uitzoeken	K2	Trier	C2
Snijden	K2	Couper	C2
Tellen	K2	Compter	C2
Inpakken in riemen	K2	Emballer en rames	C2
Oprollen verfmachines	K3	Bobiner machines à colorier	C3
Aanmaken	K3	Préparer	C3
Pakhuis	K3	Entrepôt	C3

K. Fabricage van speelkaarten-Fabrication de cartes à jouer

Verven	K1	Colorier	C1
Overwassen	K2	Enduire avant lissage	C2
Hoeken	K2	Arrondir	C2
Snijden (grote en kleine schaar)	K2	Couper (grands et petits ciseaux)	C2
Nazien in spelen	K2	Vérifier en jeux	C2
Indoen	K2	Emballer	C2
Uitzoeken in vellen	K2	Trier en feuilles	C2
Likken	K2	Glacer	C2
Dozen maken	K2	Confection de boîtes	C2
Plakken	K2	Coller	C2
Inpakken kaarten	K2	Emballer les cartes	C2
Inleggen	K3	Marger	C3
Scheiden	K3	Séparer	C3
Pap koken	K3	Cuisson de pâtes	C3
Ophangen	K3	Accrocher	C3
Nat maken	K3	Humecter	C3

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES EN MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN OCTROI DES CHEQUES-REPAS ET UNE INDEMNITE DE REPAS POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2009
(92728/co/136-KB 12.01.2010-BS 09.02.2010)*

*Convention collective de travail du 27 mai 2009
(92728/co/136-AR 12.01.2010-MB 09.02.2010)*

HOOFDSTUK 1 Toepassingsgebied

CHAPITRE 1 Champ d'application

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen, welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren en waar geen maaltijdcheques werden toegekend op 1 februari 2009.

Article 1 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton, qui n'accordaient pas de chèques-repas en date du 1^{er} février 2009.

Juridische basis

Base juridique

Artikel 2 - Deze overeenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 19 bis, § 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.

Article 2 - Cette convention a été conclue en application de l'article 19 bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

HOOFDSTUK 2 Aantal maaltijdcheques

CHAPITRE 2 Nombre de chèques-repas

Artikel 3 - Partijen komen overeen dat de arbeiders en arbeidsters, die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen, één maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag zullen ontvangen vanaf 1 juni 2009.

Article 3 - Les parties conviennent que les ouvriers et ouvrières, tombant sous le champ d'application de cette CCT, recevront un chèque-repas par jour effectivement presté à partir du 1^{er} juin 2009.

HOOFDSTUK 3 Bedrag van de maaltijdcheque

CHAPITRE 3 Valeur du chèque-repas

Artikel 4 - Vanaf 1 juni 2009 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque 1,59 €, samengesteld uit een persoonlijk aandeel ten bedrage van 1,09 € en een werkgeversaandeel ten bedrage van 0,50 €.

Het werkgeversaandeel wordt met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met 0,50 €, zodat de nominale waarde van de

Article 4 - La valeur faciale du chèque-repas s'élève à 1,59 € à partir du 1^{er} juin 2009, composée d'une part personnelle d'un montant de 1,09 € et d'une part patronale d'un montant de 0,50 €.

La part patronale est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2010 de 0,50 € ; la valeur faciale du chèque-repas s'élève ainsi à partir

maaltijdcheque vanaf dat ogenblik 2,09 € bedraagt. Het persoonlijk aandeel blijft ongewijzigd.

De deeltijdse werknemers krijgen dit voordeel pro rata. Dit betekent concreet dat ook zij één maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag ontvangen, conform het hierna bepaalde:

- De nominale waarde van de maaltijdcheque voor de deeltijdse werknemer die zijn prestaties verricht à rato van volledige dagen is gelijk aan deze van de voltijdse werknemer.
- Deeltijdse werknemers, die hun prestaties verrichten à rato van halve dagen (max. 4 werkuren/dag) ontvangen, vanaf 1 juni 2009 één maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag met een nominale waarde van 1,34 €. Het persoonlijk aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 € per cheque en het werkgeversaandeel bedraagt 0,25 € per cheque.

Vanaf 1 januari 2010 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque van de deeltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties levert in halve dagen (max. 4 werkuren/dag), verhoogd met 0,25 €. Ingevolge deze verhoging bedraagt de nominale waarde vanaf 1 januari 2010 1,59 € voor de betrokken werknemers.

HOOFDSTUK 4 Andere toekenningsmodaliteiten

Artikel 5 - De rechthebbende geeft de werkgever de toestemming om 1,09 EUR per verkregen maaltijdcheque in te houden op zijn nettoloon.

Artikel 6 - De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een maaltijd of ter aankoop van verbruiksklare voeding (cfr. Art. 19 bis, § 2, 4° KB d.d. 28 november 1969).

Artikel 7 - De maaltijdcheques worden afgeleverd op naam van de betrokken arbeider of arbeidster. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld, als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques en werkgeversbijdrage) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Artikel 8 - De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden uiterlijk in de loop van de maand die volgt op deze waarin zij verworven zijn, aan de arbeider of arbeidster overhandigd.

de ce moment à 2,09 €. La part personnelle reste inchangée.

Les travailleurs à temps partiel reçoivent cet avantage au pro rata. Cela signifie qu'ils reçoivent également un chèque-repas par jour effectivement presté, conformément à ce qui est déterminé ci-après :

- La valeur faciale du chèque-repas du travailleur à temps partiel, fournissant des prestations sous forme de jours complets est la même que celle du travailleur à temps plein.
- Les travailleurs, fournissant des prestations sous forme de demi-jours (max. 4 heures prestées/jour) recevront, à partir du 1^{er} juin 2009 un chèque-repas par jour effectivement presté, d'une valeur faciale de 1,34 €. La part personnelle du travailleur s'élève à 1,09 € par chèque et la part patronale s'élève à 0,25 € par chèque.

La part patronale dans le chèque-repas du travailleur fournissant ses prestations en demi-jours est augmentée, à partir du 1^{er} janvier 2010, de 0,25 € par chèque.

La valeur faciale s'élève, suite à cette augmentation, à partir du 1^{er} janvier 2010 à 1,59 € pour les travailleurs concernés.

CHAPITRE 4 Autres modalités d'octroi

Article 5 - L'ayant droit donne la permission à son employeur de retenir 1,09 € sur son salaire net par chèque-repas reçu.

Article 6 - Le chèque-repas stipule clairement que sa durée de validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation (cfr. art. 19 bis, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969).

Article 7 - Les chèques-repas sont délivrés au nom de l'ouvrier ou de l'ouvrière concerné(e). Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques-repas et cotisation patronale) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Article 8 - Les chèques-repas se rapportant à un mois civil sont remis à l'ouvrier ou l'ouvrière au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les chèques-repas sont dus.

HOOFDSTUK 5 Maaltijdvergoeding voor overuren

Artikel 9 - Aan het einde van elk trimester, zal de werkgever een afrekening maken van de gepresteerde overuren van het afgelopen trimester. In de loop van de maand volgend op het afgesloten trimester zal de werknemer een maaltijdvergoeding ten belope van 0,5 € netto ontvangen per gepresteerde 7,4 overuren gedurende de periode lopende van 1 juni 2009 tot 31 december 2009.

Vanaf 1 januari 2010, wordt het nettobedrag van 0,5 € op 1 € gebracht.

HOOFDSTUK 6 Slotbepalingen

Artikel 10 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekende partijen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité 136.

CHAPITRE 5 Indemnité de repas pour heures supplémentaires

Article 9 - L'employeur fera, à la fin de chaque trimestre, le décompte des heures supplémentaires prestées au courant du trimestre écoulé. Au cours du mois suivant le trimestre clôturé, le travailleur recevra une indemnité de repas d'un montant net de 0,50 € par tranche de 7,4 heures supplémentaires prestées durant la période du 1^{er} juin 2009 au 31 décembre 2009.

A partir du 1^{er} janvier 2010, le montant net de 0,50 € est porté à 1 €.

CHAPITRE 6 Dispositions finales

Article 10 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut cependant être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire 136.

REGELING VAN DE OVERUREN LA REGLEMENTATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168442/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168442/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeidsters en arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Regeling van de overuren

CHAPITRE II. Règlementation des heures supplémentaires

Artikel 2. § 1. In toepassing van artikel 26bis, § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen de overuren die in de loop van een kwartaal werden gepresteerd en om redenen inherent aan de arbeidsorganisatie, niet kunnen worden gecupereerd in de loop van het daaropvolgend kwartaal, in aanmerking voor uitbetaling na vaststelling door de vakbondsafvaardiging en in gemeenschappelijk akkoord met de betrokken werknemer.

Article 2. § 1er. En application de l'article 26bis, § 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les heures supplémentaires qui sont effectuées dans le courant d'un trimestre et qui, pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail, ne peuvent pas être récupérées dans le courant du trimestre suivant, entrent en ligne de compte pour être payées après constatation par la délégation syndicale d'un commun accord avec le travailleur concerné.

Expliciet betreft het overuren gepresteerd wegens buitengewone vermeerdering van het werk of onvoorziene noodzakelijkheid, gevallen waarvoor de wet een specifieke procedure bepaalt.

Il s'agit d'heures supplémentaires, prestées pour raison de surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue, cas pour lesquels la loi prescrit une procédure spécifique.

§ 2. Daar waar noodzakelijk, kan in een ondernemingsovereenkomst de uitbreiding van 65 naar 130 overuren worden gemaakt¹⁵. Deze uitbreiding wordt, conform de geldende wetgeving, voorgelegd aan het paritair comité.

§ 2. La possibilité existe désormais, là où la situation l'exige, de passer de 65 à 130 heures supplémentaires via une convention conclue au niveau de l'entreprise¹⁶. Cette extension sera soumise, conformément à la législation en vigueur, en commission paritaire.

Deze onderhandelingen mogen geen aanleiding geven tot nieuwe loonsverhogingen tijdens de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Les négociations ne peuvent pas mener à de nouvelles augmentations salariales pendant la période de validité de la présente convention.

¹⁵ In ondernemingen waar geen syndicale delegatie is, gebeurt dit door inschrijving in het arbeidsreglement.

¹⁶ Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale, cela se fait par inscription dans le règlement de travail.

Bij moeilijkheden of blokkering, zal het probleem beslecht worden door het paritair comité.

En cas de difficultés, de blocage, le problème devra être tranché au sein de la commission paritaire.

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

CHAPITRE III. Dispositions finales

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Article 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de l'être le 31 décembre 2022.

BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN LE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168441/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168441/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking vallen, met uitzondering van de ondernemingen waar behangpapier wordt geproduceerd en deze waar papieren hulzen worden vervaardigd.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, à l'exception des entreprises de fabrication de papiers peints et des entreprises de fabrication de tubes en papier.

HOOFDSTUK II. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

CHAPITRE II. Transports en commun publics par chemin de fer

Artikel 2. De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs voor het door de NMBS georganiseerde vervoer zal gebeuren conform de bepalingen voorzien in de tabel opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019.

Article 2. L'intervention de l'employeur dans les prix du titre de transport utilisé pour le transport organisé par la SNCB sera calculée conformément aux dispositions prévues dans le tableau repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019.

HOOFDSTUK III. Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer

CHAPITRE III. Transports en commun publics autres que les chemins de fer

Artikel 3. Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten :

Article 3. En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart (artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9) voor een overeenstemmende afstand, zonder ooit 75 pct. van de effectief door de arbeider of arbeidster betaalde prijs te mogen overschrijden;

a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train (article 3 de la convention collective de travail n°19/9) pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 75 p.c. du prix effectivement payé par l'ouvrier ou l'ouvrière;

b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst berekend op basis van de in artikel 3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 opgenomen tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 km te overschrijden.

HOOFDSTUK IV.

Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 4. Indien de arbeider of arbeidster gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen, en voor zover er slechts één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het volledige traject - zonder dat dit vervoerbewijs een onderverdeling maakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart (tabel opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9).

Artikel 5. In elk ander geval waar de arbeider of arbeidster meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend :

nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de arbeider of arbeidster gebruik maakt, de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2, 3, a), 3, b) en 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

HOOFDSTUK V.

Fietsvergoeding

Artikel 6. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers die zich met de fiets verplaatsen, wordt betaald onder de vorm van een fietsvergoeding. Deze bedraagt 0,12 EUR per afgelegde kilometer begrensd tot 40 km (enkel traject) en wordt toegekend conform de wettelijke bepalingen ter zake.

Vanaf 1 november 2021 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,20 EUR per afgelegde kilometer begrensd tot 40km (enkel traject).

b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement et s'élève à 71,8 p.c. du prix effectivement payé par l'ouvrier ou l'ouvrière, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur, calculée sur la base du tableau des montants forfaitaires pour une distance de 7 km. Ce tableau est repris à l'article 3 de la convention collective de travail no. 19/9.

CHAPITRE IV.

Transports en commun publics combinés

Article 4. Lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train (tableau repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19/9).

Article 5. Dans tous les cas, où l'ouvrier ou l'ouvrière utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise l'ouvrier ou l'ouvrière, a été calculée conformément aux dispositions des articles 2, 3, a), 3, b) et 4 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

CHAPITRE V.

Indemnité vélo

Article 6. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs se déplaçant en vélo est versée sous la forme d'une indemnité vélo. Ce montant s'élève à 0,12 EUR par kilomètre parcouru limité à 40 km (trajet simple) et est accordé conformément aux dispositions légales applicables.

A partir du 1^{er} novembre 2021, l'indemnité de vélo est augmentée à 0,20 EUR par kilomètre parcouru limité à 40 km (trajet simple).

Zij wordt betaald vanaf de eerste kilometer en is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten van de werkgever in de vervoerskosten. Onder "niet-cumuleerbaar" wordt verstaan : dat er per afgelegde kilometer slechts één vergoeding kan zijn welke bepaald wordt door het gebruikte vervoermiddel.

HOOFDSTUK VI. Andere vervoermiddelen

Artikel 7. Indien de arbeider of arbeidster gebruik maakt van enig ander vervoermiddel dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer waarvan sprake in de hoofdstukken II, III en IV, zal de bijdrage van de werkgever voor de afstanden van 5 km en meer berekend vanaf de woonplaats van de arbeider of arbeidster gelijk zijn aan de bedragen opgenomen in de bijlage aan collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies (zoals ook geïntegreerd in artikel 11 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9) voor het overeenstemmend aantal kilometers, zonder het bedrag van de werkelijk door de arbeiders of arbeidsters gedragen kosten te overschrijden.

Voor de afstanden van 3 km en 4 km, berekend vanaf de woonplaats van de arbeider of arbeidster, zal de werkgeverstussenkomst respectievelijk 3/5de en 4/5de van de werkgeverstussenkomst voor een afstand van 5 km, zoals bepaald in de tabel opgenomen in de bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies (zoals ook geïntegreerd in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9), bedragen.

Artikel 8. Deze op 1 februari 2009 vastgelegde forfaitaire bedragen worden aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex aangepast bij elke vernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en voor de eerste keer op 1 februari 2011 (gezondheidsindex basis 2004 - januari 2009 : 111,45).

HOOFDSTUK VII. Terugbetalingstijdstip

Artikel 9. De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders of arbeidsters gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden, gelijktijdig met de uitbetaling van het loon.

HOOFDSTUK VIII. Slotbepalingen

Artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2021. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk der ondertekenende partijen opgezegd worden met inachtneming van een opzegtermijn

Elle est payée à partir du premier kilomètre et ne peut être combinée à d'autres interventions de l'employeur dans les frais de transport. Par "non cumulable", on entend : qu'il ne peut y avoir qu'une seule indemnité par kilomètre parcouru, qui est déterminée par le moyen de transport utilisé.

CHAPITRE VI. Autres moyens de transport

Article 7. Dans le cas où l'ouvrier ou l'ouvrière utilise un moyen de transport autre que les transports en commun publics dont question aux chapitres II, III et IV, l'intervention de l'employeur pour les déplacements atteignant 5 km ou plus, calculés à partir du domicile de l'ouvrier ou l'ouvrière sera égale aux montants repris à l'annexe de la convention collective de travail n° 19octies (comme également intégrée dans l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9) pour le nombre de kilomètres correspondant, sans toutefois excéder les frais réels supportés par l'ouvrier ou l'ouvrière.

Cependant, pour les distances égales à 3 km et 4 km, ces distances étant calculées à partir du domicile de l'ouvrier ou de l'ouvrière, l'intervention de l'employeur s'élèvera à, respectivement 3/5èmes et 4/5èmes de l'intervention de l'employeur pour 5 km, comme fixé dans le tableau repris à l'annexe de la convention collective de travail n° 19octies (comme également intégrée dans l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9).

Article 8. Ces montants forfaitaires fixés le 1er février 2009 sont adaptés à l'évolution de l'indice santé lissé lors de chaque renouvellement de la convention collective de travail sectorielle et pour la première fois le 1er février 2011 (indice santé base 2004 - janvier 2009 : 111,45).

CHAPITRE VII. Epoque de remboursement

Article 9. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les ouvriers et ouvrières sera payée une fois par mois avec le salaire.

CHAPITRE VIII. Dispositions finales

Article 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er novembre 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre

van drie maanden, betekend bij ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153908/co/136-KB 09.01.2020-BS 24.01.2020), die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 oktober 2021.

recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153908/co/136-AR 09.01.2020- MB 24.01.2020) qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 octobre 2021.

Werkgeverstussenkomst in het gemeenschappelijk openbaar vervoer (sinds 01/07/2019)
Intervention patronale applicable aux transports en commun publics (à partir du 01/07/2019)

Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Afstand Distance	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtreinkaart Carte train mensuellet	Trimestertreinkaart Carte train trimestrielle	Jaartreinkaart Carte train annuelle	Halftijdse Treinkaart Carte train mi-temps
	Maandelijks bijdrage van de werkgever Intervention mensuelle de l'employeur	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever Intervention trimestrielle de l'employeur	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention annuelle de l'employeur	Bijdrage van de werkgever Intervention de l'employeur
	1	21,00	58,00	209,00
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00

Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Afstand Distance	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtreinkaart Carte train mensuellet	Trimestertreinkaart Carte train trimestrielle	Jaartreinkaart Carte train annuelle	Halftijdse Treinkaart Carte train mi-temps
	Maandelijks bijdrage van de werkgever Intervention mensuelle de l'employeur	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever Intervention trimestrielle de l'employeur	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention annuelle de l'employeur	Bijdrage van de werkgever Intervention de l'employeur
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00,	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	-
156-160	228,00	639,00	2282,00	-
161-165	234,00	655,00	2338,00	-
166-170	239,00	670,00	2393,00	-
171-175	245,00	685,00	2449,00	-
176-180	251,00	701,00	2504,00	-
181-185	256,00	717,00	2559,00	-

Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Afstand Distance	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtreinkaart Carte train mensuellet	Trimestertreinkaart Carte train trimestrielle	Jaartreinkaart Carte train annuelle	Halftijdse Treinkaart Carte train mi-temps
	Maandelijkse bijdrage van de werkgever Intervention mensuelle de l'employeur	Driemaandelijkse bijdrage van de werkgever Intervention trimestrielle de l'employeur	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention annuelle de l'employeur	Bijdrage van de werkgever Intervention de l'employeur
	186-190	262,00	732,00	2615,00
191-195	267,00	748,00	2671,00	-
196-200	272,00	763,00	2726,00	-

Werkgeverstussenkomst in het privé-vervoer (sinds 01/02/2021)
Intervention patronale applicable aux transports privés (à partir du 01/02/2021)

Afstand Distance	Week Semaine	Maand Mois	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	Weektreinkaart Carte semaine	Maandtreinkaart Carte mois	Treinkaart geldig voor 3 maanden Carte valable pr 3 mois	Treinkaart geldig voor een jaar Carte valable pour un an	Treinkaart voor deeltijds werkenden Carte pour travailleurs partiels
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/semaine	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/3-mois	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/an	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois
3	4,35	14,35	40,77	144,79	5,2
4	5,8	19,13	54,36	193,05	6,93
5	7,25	23,91	67,95	241,31	8,66
6	7,73	25,53	71,46	255,35	9,36
7	8,07	27,18	76,14	271,76	10,08
8	8,55	28,58	79,66	286,99	10,54
9	9,01	30,45	84,34	302,22	11,01
10	9,49	31,63	89,03	317,46	11,48
11	10,08	33,96	93,7	335,02	12,07
12	10,54	35,14	98,4	350,25	12,41
13	11,01	36,31	103,08	368,99	13
14	11,48	38,66	107,78	384,22	13,35
15	11,95	39,81	111,28	399,45	13,83
16	12,53	41,58	117,13	417,01	14,17
17	13	43,35	120,66	432,24	14,65
18	13,47	44,51	125,34	448,64	14,99
19	14,07	46,85	131,21	466,22	15,47
20	14,54	48,04	134,71	481,46	15,94
21	14,99	49,79	139,4	496,66	16,28
22	15,47	51,55	144,08	514,25	16,75
23	16,06	53,31	148,76	531,81	17,23
24	16,51	54,46	153,46	548,22	17,56
25	16,88	56,82	158,14	564,63	17,93
26	17,56	57,99	162,83	582,18	18,64
27	17,93	59,74	167,51	597,41	18,98
28	18,27	62,09	172,2	613,81	19,32
29	18,98	63,24	175,7	630,22	19,68
30	19,32	64,43	180,4	645,43	20,03
31-33	20,14	67,95	189,76	675,91	20,85
34-36	21,8	72,63	202,64	725,08	22,5
37-39	23,08	77,31	216,73	771,95	23,77

Afstand Distance	Week Semaine	Maand Mois	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	Weektreinkaart Carte semaine	Maandtreinkaart Carte mois	Treinkaart geldig voor 3 maanden Carte valable pr 3 mois	Treinkaart geldig voor een jaar Carte valable pour un an	Treinkaart voor deeltijds werkenden Carte pour travailleurs partiels
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/semaine	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/3-mois	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/an	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois
40-42	24,6	81,99	229,58	819,98	25,31
43-45	26	86,68	243,66	870,34	26,71
46-48	27,65	91,37	256,54	917,21	28
49-51	28,94	97,23	270,6	966,41	29,88
52-54	29,88	100,73	279,97	1000,37	31,05
55-57	31,05	103,08	288,15	1030,83	32,21
58-60	32,21	106,59	298,71	1067,14	33,39
61-65	33,39	110,1	310,42	1106,96	34,57
66-70	35,14	115,96	325,65	1163,19	36,91
71-75	36,31	121,82	340,87	1215,91	39,24
76-80	38,66	126,52	354,93	1268,62	40,41
81-85	39,81	132,37	371,34	1324,86	42,75
86-90	41,58	138,22	386,56	1378,74	44,51
91-95	43,35	142,9	401,8	1436,13	46,27
96-100	44,51	148,76	415,85	1486,5	48,61
101-105	46,27	154,63	432,24	1542,73	50,37
106-110	48,04	160,49	447,47	1598,96	51,55
111-115	49,79	165,17	462,71	1651,66	53,31
116-120	51,55	171,02	479,1	1712,58	55,06
121-125	52,71	175,7	494,34	1762,96	57,39
126-130	54,46	181,57	509,56	1818,01	58,57
131-135	56,23	187,43	524,78	1875,41	60,91
136-140	57,39	193,29	540,01	1926,94	60,91
141-145	59,74	197,96	554,08	1978,49	63,24
146-150	62,09	204,98	575,16	2054,64	65,59
151-155	62,09	208,51	583,37	2086,27	-
156-160	64,43	213,2	598,58	2137,8	-
161-165	65,59	219,05	613,81	2189,34	-
166-170	66,77	223,73	627,87	2242,07	-
171-175	69,11	229,58	641,92	2293,61	-
176-180	70,29	235,45	657,15	2345,14	-
181-185	72,63	238,98	671,21	2397,85	-
186-190	73,8	244,82	685,27	2449,39	-

Afstand Distance	Week Semaine	Maand Mois	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	Weektreinkaart Carte semaine	Maandtreinkaart Carte mois	Treinkaart geldig voor 3 maanden Carte valable pr 3 mois	Treinkaart geldig voor een jaar Carte valable pour un an	Treinkaart voor deeltijds werkenden Carte pour travailleurs partiels
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/semaine	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/3-mois	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever Intervention employeur/an	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention employeur/mois
191-195	74,97	250,68	700,51	2500,93	-
196-200	77,31	255,35	714,55	2553,65	-
De totale afstand mag niet minder zijn dan 3 km-La distance totale ne peut être inférieure à 3km.					

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168440/CO/136)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Artikel 2. Vanaf 1 januari 2022, hebben de arbeiders en arbeidsters recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 10 jaar dienst in de onderneming bereiken. Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig of voordeliger voordeel dat in de onderneming bestaat.

Tot en met 31 december 2021 hadden de arbeiders en arbeidsters recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 15 jaar dienst in de onderneming bereiken.

Artikel 3. Deze dag wordt verloond zoals een gepresteerde dag.

Artikel 4. Werkgever en werknemers kunnen, in afwijking van artikel 2, een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst onderhandelen die voorziet in een gelijkaardig voordeel ter vervanging van de anciënniteitsdag, zoals bepaald in artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen en bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking te worden neergelegd uiterlijk op 31 juli 2007. Bij gebreke aan een neergelegde ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst vóór deze datum geldt onverminderd de toepassing van artikel 2.

Artikel 5. Ondernemingsovereenkomsten die voorzien in een gunstiger regime blijven bestaan.

Artikel 6. Voor de berekening van de anciënniteit wordt maximum één jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld. De vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van

Convention collective de travail du 9 novembre 2021

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168440/CO/136)

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 2. A partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers et ouvrières ont droit à un jour de congé payé d'ancienneté à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils/elles atteignent 10 ans de service dans l'entreprise. Ce jour n'est pas cumulable avec un avantage similaire ou plus avantageux, qui serait en vigueur dans l'entreprise.

Jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les ouvriers et ouvrières avaient droit à un jour de congé payé d'ancienneté à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils/elles atteignent 15 ans de service dans l'entreprise.

Article 3. Ce jour est rémunéré comme un jour presté.

Article 4. L'employeur et les travailleurs peuvent, en dérogation de l'article 2, négocier une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui prévoit l'octroi d'un avantage similaire en remplacement du jour de congé d'ancienneté, tel que défini à l'article 2. Cette convention collective de travail doit être déposée au Greffe du Service des Relations collectives de travail et auprès du président de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton au plus tard le 31 juillet 2007. A défaut de dépôt de convention collective de travail d'entreprise pour cette date, l'article 2 reste entièrement d'application.

Article 5. Les conventions collectives de travail au niveau des entreprises, prévoyant un régime plus favorable, subsistent.

Article 6. Pour le calcul de l'ancienneté, maximum un an de travail intérim ininterrompu est assimilé. La période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire chez l'employeur. Toute période

uitzendarbeid uitgeoefend bij de werkgever. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2015 (129820/CO/136 - KB 01.04.2016 - BS 06.05.2016) betreffende de anciënniteit, die buiten werking treedt op 31 december 2021.

d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

Article 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 9 septembre 2015 (129820/CO/136 - AR 01.04.2016 - MB 06.05.2016) concernant l'ancienneté, qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2021.

OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG TOT 31/12/2013 LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS JUSQU'AU 31/12/2013

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.
(KB 14.09.2011 – BS 28.09.2011)

Arrêté Royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la transformation du papier et du carton.
(AR 14.09.2011-MB 28.09.2011)

Dit reglement stelt de opzeggingstermijnen van de arbeiders vast vanaf 1 januari 2012 (zowel voor de oude als voor de nieuwe contracten).

Le présent règlement fixe les délais de préavis des ouvriers à partir du 1^{er} janvier 2012 (aussi bien pour les anciens que pour les nouveaux contrats).

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la transformation du papier et du carton.

Artikel 2. Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder "werklieden", de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegenen waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Article 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Artikel 3. § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

Article 3. § 1^{er}. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- veertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zevenennegentig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd negenentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan dertig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd veertig dagen wat de werklieden betreft die tussen dertig en minder dan vijfendertig jaren

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois ininterrompu d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- nonante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre vingt ans et moins de trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre trente ans et moins de trente-cinq ans

- anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd vierenvijftig dagen wat de werklieden betreft die vijfendertig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Dit betekent concreet:

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Artikel 4. De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 5. Het koninklijk besluit van 28 september 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking (PC136) wordt opgeheven.

Artikel 6. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Artikel 7. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

- d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant trente-cinq ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Concrètement:

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cinquante-six jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Article 4. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Article 5. L'arrêté royal du 28 septembre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la transformation du papier et du carton (CP 136) est abrogé.

Article 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 7. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG VANAF 01/01/2014 LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET DES OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS A PARTIR DU 01/01/2014

Vanaf 01/01/2014 geldt een nieuwe regeling voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

A partir du 01/01/2014, un nouveau règlement est d'application pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut (employé(e) ou ouvrier/ouvrière), tant aux contrats de travail en cours qu'aux nouveaux contrats de travail.

Opzeg door de werkgever:

Principe: in geval van ontslag van een werknemer zal voortaan een opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding moeten worden berekend door de som te maken van:

1. De opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding tot 31/12/2013: toepassing van de opzegtermijnen van de arbeiders toepasselijk op 31/12/2013 op de anciënniteit opgebouwd tot 31/12/2013

+

2. De opzeggingstermijn/opzeggings-vergoeding vanaf 1/01/2014 toegepast op de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 voor alle werknemers: arbeiders en bedienden

Het resultaat van deze som is de opzeg die een werkgever dient te betekenen aan de werknemers die hij ontslaat vanaf 1 januari 2014.

Préavis par l'employeur:

Principe : désormais, en cas de licenciement d'un travailleur, un délai de préavis/indemnité de préavis devront être calculés en additionnant:

1. Les délais de préavis/indemnités de préavis jusqu'au 31/12/2013 : application des délais de préavis des ouvriers en vigueur au 31/12/2013 sur l'ancienneté constituée jusqu'au 31/12/2013

+

2. Les délais de préavis/indemnités de préavis à partir du 1/01/2014 appliqués sur l'ancienneté constituée à partir du 1er janvier 2014 pour tous les travailleurs : ouvriers/ouvrières et employé(e)s

Le résultat de cette somme est le préavis que l'employeur doit notifier aux travailleurs qu'il licencie à partir du 1er janvier 2014.

Anciënniteit- Ancienneté	Opzegtermijnen tot 31/12/2013 Délais de préavis jusqu'au 31/12/2013	Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 Délais de préavis à partir du 01/01/2014
van 0 tot minder dan 3 maanden de 0 à moins de 3 mois	28 dagen-jours	1 week-semaine (*)
van 3 maanden tot minder dan 4 maanden de 3 mois à moins de 4 mois	28 dagen-jours	3 weken-semaines (*)
van 4 maanden tot minder dan 5 maanden de 4 mois à moins de 5 mois	28 dagen-jours	4 weken-semaines (*)
van 5 maanden tot minder dan 6 maanden de 5 mois à moins de 6 mois	28 dagen-jours	5 weken-semaines (*)
van 6 maanden tot minder dan 9 maanden de 6 mois à moins de 9 mois	40 dagen-jours	6 weken-semaines
van 9 maanden tot minder dan 12 maanden de 9 mois à moins de 12 mois	40 dagen-jours	7 weken-semaines

Anciënniteit- Ancienneté	Opzegtermijnen tot 31/12/2013 Délais de préavis jusqu'au 31/12/2013	Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 Délais de préavis à partir du 01/01/2014
van 12 maanden tot minder dan 15 maanden de 12 mois à moins de 15 mois	40 dagen-jours	8 weken-semaines
van 15 maanden tot minder dan 18 maanden de 15 mois à moins de 18 mois	40 dagen-jours	9 weken-semaines
van 18 maanden tot minder dan 21 maanden de 18 mois à moins de 21 mois	40 dagen-jours	10 weken-semaines
van 21 maanden tot minder dan 24 maanden de 21 mois à moins de 24 mois	40 dagen-jours	11 weken-semaines
van 2 jaar tot minder dan 3 jaar de 2 ans à moins de 3 ans	40 dagen-jours	12 weken-semaines
van 3 jaar tot minder dan 4 jaar de 3 ans à moins de 4 ans	40 dagen-jours	13 weken-semaines
van 4 jaar tot minder dan 5 jaar de 4 ans à moins de 5 ans	40 dagen-jours	15 weken-semaines
van 5 jaar tot minder dan 6 jaar de 5 ans à moins de 6 ans	48 dagen-jours	18 weken-semaines
van 6 jaar tot minder dan 7 jaar de 6 ans à moins de 7 ans	48 dagen-jours	21 weken-semaines
van 7 jaar tot minder dan 8 jaar de 7 ans à moins de 8 ans	48 dagen-jours	24 weken-semaines
van 8 jaar tot minder dan 9 jaar de 8 ans à moins de 9 ans	48 dagen-jours	27 weken-semaines
van 9 jaar tot minder dan 10 jaar de 9 ans à moins de 10 ans	48 dagen-jours	30 weken-semaines
van 10 jaar tot minder dan 11 jaar de 10 ans à moins de 11 ans	64 dagen-jours	33 weken-semaines
van 11 jaar tot minder dan 12 jaar de 11 ans à moins de 12 ans	64 dagen-jours	36 weken-semaines
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar de 12 ans à moins de 13 ans	64 dagen-jours	39 weken-semaines
van 13 jaar tot minder dan 14 jaar de 13 ans à moins de 14 ans	64 dagen-jours	42 weken-semaines
van 14 jaar tot minder dan 15 jaar de 14 ans à moins de 15 ans	64 dagen-jours	45 weken-semaines
van 15 jaar tot minder dan 16 jaar de 15 ans à moins de 16 ans	97 dagen-jours	48 weken-semaines
van 16 jaar tot minder dan 17 jaar de 16 ans à moins de 17 ans	97 dagen-jours	51 weken-semaines
van 17 jaar tot minder dan 18 jaar de 17 ans à moins de 18 ans	97 dagen-jours	54 weken-semaines
van 18 jaar tot minder dan 19 jaar de 18 ans à moins de 19 ans	97 dagen-jours	57 weken-semaines
van 19 jaar tot minder dan 20 jaar de 19 ans à moins de 20 ans	97 dagen-jours	60 weken-semaines
van 20 jaar tot minder dan 21 jaar de 20 ans à moins de 21 ans	129 dagen-jours	62 weken-semaines

Anciënniteit- Ancienneté	Opzegtermijnen tot 31/12/2013 Délais de préavis jusqu'au 31/12/2013	Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 Délais de préavis à partir du 01/01/2014
van 21 jaar tot minder dan 22 jaar de 21 ans à moins de 22 ans	129 dagen-jours	63 weken-semaines
van 22 jaar tot minder dan 23 jaar de 22 ans à moins de 23 ans	129 dagen-jours	64 weken-semaines
van 23 jaar tot minder dan 24 jaar de 23 ans à moins de 24 ans	129 dagen-jours	65 weken-semaines
van 24 jaar tot minder dan 25 jaar de 24 ans à moins de 25 ans	129 dagen-jours	66 weken-semaines
van 25 jaar tot minder dan 26 jaar de 25 ans à moins de 26 ans	129 dagen-jours	67 weken-semaines
van 26 jaar tot minder dan 27 jaar de 26 ans à moins de 27 ans	129 dagen-jours	68 weken-semaines
van 27 jaar tot minder dan 28 jaar de 27 ans à moins de 28 ans	129 dagen-jours	69 weken-semaines
van 28 jaar tot minder dan 29 jaar de 28 ans à moins de 29 ans	129 dagen-jours	70 weken-semaines
van 29 jaar tot minder dan 30 jaar de 29 ans à moins de 30 ans	129 dagen-jours	71 weken-semaines
van 30 jaar tot minder dan 31 jaar de 30 ans à moins de 31 ans	140 dagen-jours	72 weken-semaines
van 31 jaar tot minder dan 32 jaar de 31 ans à moins de 32 ans	140 dagen-jours	73 weken-semaines
van 32 jaar tot minder dan 33 jaar de 32 ans à moins de 33 ans	140 dagen-jours	74 weken-semaines
van 33 jaar tot minder dan 34 jaar de 33 ans à moins de 34 ans	140 dagen-jours	75 weken-semaines
van 34 jaar tot minder dan 35 jaar de 34 ans à moins de 35 ans	140 dagen-jours	76 weken-semaines
van 35 jaar en meer de 35 ans et plus	154 dagen-jours	...

(*) Van kracht voor de opzeggingstermijnen betekend vanaf 1 mei 2018 (art.2 tot 4 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie).

En vigueur pour les délais de préavis notifiés à partir du 1^{er} mai 2018 (art. 2 à 4 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale).

Opzeg door de werknemer:

Indien de werknemer zelf zijn ontslag neemt bij de werkgever, dan geldt hetzelfde principe van het maken van de som van een deel 1 (= de opzeg voor de periode die loopt tot eind 2013) en een deel 2 (= de opzeg voor de periode die begint op 1 januari 2014).

De opzeg gegeven door de werknemer wordt evenwel begrensd tot maximum 13 weken.

Dit betekent concreet dat indien het resultaat van deel 1 dit maximum overschrijdt, er geen deel 2 wordt berekend. Het volledige deel 1 wordt evenwel uitgevoerd.

Préavis par le travailleur :

Si le travailleur donne lui-même son préavis à l'employeur, le même principe de l'addition de la somme de la 1ère partie (= le préavis de la période qui court jusque fin 2013) et de la 2ème partie (= le préavis pour la période qui débute le 1er janvier 2014) est valable.

Le préavis donné par le travailleur est néanmoins limité à maximum 13 semaines.

Cela signifie concrètement que si le résultat de la 1ère partie dépasse ce maximum, il n'y aura pas de 2ème partie. Néanmoins, la totalité de la 1ère partie est exécutée.

Opzegtermijnen tot 31/12/2013 - Délais de préavis jusqu'au 31/12/2013:

Ancienniteit-Ancienneté	Opzegtermijn-Délai de préavis
0 tot 6 maanden 0 à 6 mois	14 dagen-jours
6 maanden en < 5 jaren 6 mois et < 5 ans	14 dagen-jours
5 jaren en < 10 jaren 5 ans et < 10 ans	14 dagen-jours
10 jaren en < 15 jaren 10 ans et < 15 ans	14 dagen-jours
15 jaren en < 20 jaren 15 ans et < 20 ans	14 dagen-jours
20 jaren en < 25 jaren 20 ans et < 25 ans	28 dagen-jours
25 jaren en < 35 jaren 25 ans et < 35 ans	28 dagen-jours
≥ 35 jaren ≥ 35 ans	28 dagen-jours

Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014- Délais de préavis à partir du 01/01/2014 :

Ancienniteit-Ancienneté	Opzegtermijn-délai de préavis
< 3 maanden-mois	1 week-semaine
3 maanden en < 6 maanden 3 mois et < 6 mois	2 weken-semaines
6 maanden en < 12 maanden 6 mois et < 12 mois	3 weken-semaines
12 maanden en < 18 maanden 12 mois et < 18 mois	4 weken-semaines
18 maanden en < 2 jaar 18 mois et < 2 ans	5 weken-semaines
2 jaar en < 4 jaar 2 ans et < 4 ans	6 weken-semaines
4 jaar en < 5 jaar 4 ans et < 5 ans	7 weken-semaines

Anciënniteit-Ancienneté	Opzegtermijn-délaï de préavis
5 jaar en < 6 jaar 5 ans et < 6 ans	9 weken-semaines
6 jaar en < 7 jaar 6 ans et < 7 ans	10 weken-semaines
7 jaar en < 8 jaar 7 ans et < 8 ans	12 weken-semaines
8 jaar en meer 8 ans et plus	13 weken-semaines (maximum)

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg naar aanleiding van SWT, pensioen, bedrijf in moeilijkheden /herstructurering en tegenopzeg door de werknemer gelden andere regels.

Ceci est la réglementation générale.

D'autres règles s'appliquent en cas de licenciement dans le cadre du RCC, pension, entreprise en difficulté/restructuration et contre-préavis par le travailleur.

BIJKOMENDE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168444/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168444/CO/136)

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

CHAPITRE I Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking vallen, met uitzondering van de ondernemingen waar papieren hulzen worden vervaardigd.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, à l'exception des entreprises de fabrication de tubes en papier.

Artikel 2. De in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters hebben recht op een bijkomende uitkering zodra zij onvrijwillig werkloos worden gesteld.

Article 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er bénéficient d'une indemnité complémentaire dès qu'ils/elles sont mis(es) en chômage involontaire.

Als onvrijwillig werklozen in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden aangezien, de arbeiders en arbeidsters die door de werkgever werkloos worden gesteld, met uitzondering van de perioden van werkloosheid die het gevolg zijn van werkstakingen of uitsluitingen en geen recht geven op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, alsook die welke het gevolg zijn van overmacht.

Sont considérés comme chômeurs involontaires, au sens de la présente convention collective de travail, les ouvriers et ouvrières mis en chômage par l'employeur, à l'exclusion des périodes de chômage résultant de grèves ou de lock-out ne donnant pas droit aux allocations légales de chômage, et de force majeure.

HOOFDSTUK II Tijdelijke werkloosheid

CHAPITRE II Chômage temporaire

Artikel 3. Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de arbeiders en arbeidsters 6,52 EUR.

Article 3. Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage est fixé à 6,52 EUR pour tous les ouvriers et ouvrières.

Het dagbedrag voor de bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot 6,65 €.

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité journalière de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire sera augmentée à 6,65 €.

In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing. Indien deze regelingen van bepaalde duur zijn, dan wordt de eventuele verlenging van de bestaande regeling op bedrijfsvlak besproken.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein des entreprises restent d'application. Si ces réglementations sont conclues pour une durée déterminée, alors leur éventuelle prolongation peut être discutée au niveau de l'entreprise.

Artikel 4. Om de uitkeringen te genieten die bepaald zijn in artikel 3, moeten de arbeiders en arbeidsters voldoen aan de volgende voorwaarden :

Niet ongeoorloofd het werk hebben verzuimd tijdens de dertig kalenderdagen welke de dag voorafgaan waarop zij werkloos werden. Het verzuim dat bepaald is in de wetgeving op de feestdagen en datgene dat conventioneel tussen de partijen is bedongen, wordt als geoorloofd verzuim beschouwd.

Artikel 5. Elke week wordt als een week van vijf werkdagen beschouwd.

Voor de arbeiders en arbeidsters met een deeltijdse arbeidsovereenkomst worden de dagelijkse uitkeringen pro rata toegekend.

Artikel 6. De dagelijkse uitkeringen worden iedere maand rechtstreeks door de werkgever op de zetel van de onderneming betaald op vertoon door de arbeider of arbeidster van zijn (of haar) officiële werkloosheidskaart of van elk ander bewijskrachtig document dat door het werkloosheidsbureau is opgemaakt.

HOOFDSTUK III Slotbepalingen

Artikel 7. Bij economische werkloosheid mag het globale belastbare jaarinkomen, bestaande uit lonen, werkloosheidsvergoedingen en bestaanszekerheidsvergoedingen, niet hoger liggen dan het totale belastbaar jaarinkomen bij volledige tewerkstelling.

In ondernemingen waar gunstigere regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst/reglement.

Artikel 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de papier- en kartonverwerking.

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153909/CO/136 – KB 09.01.2020 - BS 24.01.2020) betreffende de bijkomende werkloosheidsuitkeringen, die op deze wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2021.

Article 4. Pour pouvoir bénéficier des indemnités visées à l'article 3, les ouvriers et ouvrières doivent satisfaire aux conditions suivantes :

Ne pas s'être absenté sans justification durant les trente jours civils qui précèdent le jour de mise en chômage. Les absences justifiées sont celles prévues par la loi sur les jours fériés et celles prévues conventionnellement entre les parties.

Article 5. Toute semaine est considérée comme comportant cinq jours de travail.

Pour les ouvriers et ouvrières ayant un contrat de travail à temps partiel, les indemnités journalières sont attribuées au prorata.

Article 6. Les indemnités journalières sont payées directement par l'employeur, mensuellement, au siège de l'entreprise, sur présentation par l'ouvrier ou l'ouvrière de sa carte officielle de chômage ou de tout autre document probant établi par le bureau de chômage.

CHAPITRE III Dispositions finales

Article 7. En cas de chômage économique, le revenu annuel global imposable composé des salaires, indemnités de chômage et indemnités complémentaires de sécurité d'existence ne peut absolument pas dépasser le revenu imposable total en cas de travail complet.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise/le règlement d'entreprise.

Article 8. La présente convention collective de travail est applicable le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, au président et aux organisations représentées dans la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 9. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153909/CO/136 – AR 09.01.2020 - MB 24.01.2020) concernant les indemnités complémentaires de chômage, qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2021.

SOCIALE VOORDELEN AVANTAGES SOCIAUX

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 5 september 2019*

*Convention collective de travail
du 5 septembre 2019*

(Overeenkomst geregistreerd op 18.09.2019 onder het
nummer 153913/CO/136-KB 07.01.2020 – BS 17.01.2020)

(Convention enregistrée le 18.09.2019 sous le numéro
153913/CO/136-AR 07.01.2020-MB 17.01.2020))

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Sociale voordelen

CHAPITRE II. Avantages sociaux

Artikel 2. In uitvoering van de bepalingen van artikel 2 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1988 (21927/CO/136), gesloten in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking, betreffende de coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking", algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 mei 1989, worden aan de in artikel 1 van voormelde statuten bedoelde arbeiders en arbeidsters, sociale voordelen toegekend ten laste van voormeld fonds.

Article 2. En exécution des dispositions de l'article 2 des statuts, fixées par la convention collective de travail du 19 décembre 1988 (21927/CO/136), conclue au sein de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, relative à la coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence pour la transformation du papier et du carton", rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mai 1989, des avantages sociaux sont octroyés, à charge dudit fonds, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er des statuts précités.

De sociale voordelen zijn de volgende :

1. een syndicale premie;
2. een anciënniteitspremie.

Les avantages sociaux sont les suivants :

1. une prime syndicale;
2. une prime d'ancienneté.

HOOFDSTUK III. Syndicale premie

CHAPITRE III. Prime syndicale

Artikel 3. Het totaal jaarlijks bedrag van de syndicale premie wordt toegekend aan de rechthebbenden die op 31 december van de referteperiode gaande van 1 januari tot 31 december van hetzelfde jaar tezelfdertijd, en dit gedurende ten minste 12 maanden :

Article 3. Le montant annuel global de la prime syndicale est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de la période de référence, allant du 1er janvier au 31 décembre de la même année, sont en même temps, et ce depuis 12 mois au moins :

- a) lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor arbeiders/arbeidsters of door uitbetaling van een SWT verbonden zijn met een in artikel 1 bedoelde onderneming.

Artikel 4. Aan de rechthebbenden die in de referteperiode gedurende minder dan 12 maanden voldoen aan de in artikel 3, a) en b) vermelde voorwaarden, wordt de premie verleend op basis van 1/12de van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens welke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

De tijdens de referteperiode rechthebbenden in een SWT-stelsel, alsmede de echtgenoot of echtgenote van een tijdens de referteperiode overleden rechthebbende, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden.

Artikel 5. Voor de actieve werknemers bedraagt het bedrag van de premie 145 EUR vanaf het refertejaar 2018.

Voor het refertejaar 2017 bedraagt het bedrag van de premie 135 EUR voor de actieve werknemers.

Voor de werknemers in een SWT-stelsel bedraagt de premie 126 EUR.

Voor de actieve werknemers is 1/12de van de totale premie van 145 EUR gelijk aan 12,08 EUR vanaf het refertejaar 2018.

Voor de actieve werknemers is 1/12de van de totale premie van 135 EUR gelijk aan 11,25 EUR vanaf het refertejaar 2017.

Dit bedrag zal vermenigvuldigd worden met het conform artikel 4 in aanmerking te nemen aantal maanden voor de berekening van de premie van diegenen die niet in aanmerking komen voor de volledige premie.

Artikel 6. Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stelt het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking" de in artikel 1 bedoelde werkgevers in het bezit van de nodige attesten van tewerkstelling.

Deze attesten worden door de werkgevers ingevuld op naam van elk lid van hun arbeiderspersoneel dat tijdens de referteperiode in het personeelsregister is ingeschreven. Uiterlijk op 30 april volgend op de referteperiode worden de attesten door de werkgevers individueel aan hun arbeiders en arbeidsters uitgereikt.

- a) membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs;
- b) liés par un contrat de travail pour ouvriers/ouvrières ou par le paiement d'une indemnité de RCC à une entreprise visée à l'article 1er.

Article 4. Aux ayants droit qui, durant la période de référence, satisfont pendant moins de 12 mois aux conditions visées à l'article 3, a) et b), la prime est accordée sur la base de 1/12ème du montant annuel global, pour chaque mois ou fraction de mois pendant lesquels ils répondent aux conditions visées.

Les ayants droit au RCC au cours de la période de référence, ainsi que le conjoint d'un ayant droit décédé pendant la période de référence, bénéficient de la prime aux mêmes conditions.

Article 5. Le montant de la prime s'élève à partir de l'année de référence 2018 à 145 EUR pour les travailleurs actifs.

Pour l'année de référence 2017, le montant de la prime s'élève à 135 EUR pour les travailleurs actifs.

Pour les personnes dans un régime RCC, le montant de la prime est de 126 EUR.

Pour les travailleurs actifs, 1/12ème de la prime globale de 145 EUR s'élève à 12,08 EUR à partir de l'année de référence 2018.

Pour les travailleurs actifs, 1/12ème de la prime globale de 135 EUR s'élève à 11,25 EUR pour l'année de référence 2017.

Ce montant sera multiplié par le nombre de mois à prendre en considération conformément à l'article 4 pour le calcul de la prime de ceux qui ne peuvent prétendre à une prime complète.

Article 6. Chaque année, au plus tard le 31 mars, le "Fonds de sécurité d'existence de la transformation du papier et du carton" met à la disposition des employeurs visés à l'article 1er les attestations de mise au travail nécessaires.

Ces attestations sont remplies par les employeurs nommément pour chaque membre de leur personnel ouvrier inscrit au registre du personnel pendant la période de référence. Les attestations sont remises individuellement par les employeurs à leurs ouvriers et ouvrières au plus tard le 30 avril suivant la période de référence.

HOOFDSTUK IV. Anciënniteitspremie

Artikel 7. De arbeiders en arbeidsters, die op 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 60 jaar bereiken, tewerkgesteld zijn in een in artikel 1 bedoelde onderneming of de ermee gelijkgestelden, hebben recht op een anciënniteitspremie.

Tot 31 december 2017 bedraagt deze premie :

- 25,00 EUR per begonnen jaar anciënniteit in de sector;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aanzien;
- deze anciënniteitspremie bedraagt maximum 450,00 EUR.

Vanaf 1 januari 2018 wordt deze premie verhoogd naar :

- 27,00 EUR per begonnen jaar anciënniteit in de sector;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aanzien;
- deze anciënniteitspremie bedraagt maximum 500,00 EUR.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt maximum één jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld. De vroegere periode van tewerkstelling die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid uitgeoefend bij de werkgever. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Artikel 8. In geval van overlijden wordt de in artikel 7 bedoelde anciënniteitspremie uitbetaald aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen.

Artikel 9. De syndicale (artikelen 3 tot 6) en de anciënniteitspremie (artikelen 7 en 8) worden uitbetaald mits indienen van een volledig dossier waaruit de rechten van de rechthebbende of zijn erfgenamen blijken.

De dossiers moeten worden gevalideerd door een vertegenwoordiger van tenminste twee werknemersorganisaties welke zetelen in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

CHAPITRE IV. Prime d'ancienneté

Article 7. Les ouvriers et ouvrières qui, au 31 décembre de l'année où ils (elles) atteignent l'âge de 60 ans, sont occupés dans une entreprise visée à l'article 1er ou sont assimilés, ont droit à une prime d'ancienneté.

Jusqu'au 31 décembre 2017, cette prime s'élève à :

- 25,00 EUR par année d'ancienneté commencée dans le secteur;
- toute année commencée est considérée comme année complète;
- cette prime d'ancienneté s'élève à maximum 450,00 EUR.

A partir du 1er janvier 2018, cette prime s'élève à :

- - 27,00 EUR par année d'ancienneté commencée dans le secteur;
- - toute année commencée est considérée comme année complète;
- - cette prime d'ancienneté s'élève à maximum 500,00 EUR.

Pour le calcul de l'ancienneté, maximum un an de travail intérim ininterrompu est assimilé. La période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire chez l'employeur. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

Article 8. En cas de décès, la prime d'ancienneté visée à l'article 7 est payée à la personne qui a supporté les frais des funérailles.

Article 9. Les primes syndicales (articles 3 à 6) et d'ancienneté (articles 7 à 8) sont payées moyennant l'introduction d'un dossier complet démontrant les droits de l'ayant droit ou de ses héritiers.

Les dossiers doivent être validés par un représentant d'au moins deux organisations de travailleurs siégeant en Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 10. De werknemers in een SWT-stelsel die recht hebben op een vergoeding SWT ten laste van een in art. 1 bedoelde werkgever worden voor de toekenning van de sociale voordelen voorzien in art.2 met de arbeiders(sters) bedoeld in artikel 1 gelijkgesteld.

Artikel 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Artikel 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017 (140593/CO/136 - koninklijk besluit van 31 januari 2018 - Belgisch Staatsblad van 19 februari 2018) betreffende de sociale voordelen, die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2018.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 10. Les travailleurs dans un régime RCC, ayant droit à charge d'un employeur visé à l'article 1er à une indemnité de RCC, sont assimilés pour l'octroi des avantages sociaux visés à l'article 2, aux ouvriers et ouvrières dont question à l'article 1^{er}.

Article 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 12. La présente convention collective de travail remplace celle du 22 juin 2017 (140593/CO/136 - arrêté royal du 31 janvier 2018 - Moniteur belge du 19 février 2018) concernant les avantages sociaux, qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2018.

**ATTEST TOT HET BEKOMEN VAN EEN ANCIENNITEITSPREMIE VOOR ARBEIDERS TEWERKGESTELD IN HET PC 136 IN
TOEPASSING VAN DE CAO 'SOCIALE VOORDELEN' d.d. 9 november 2021**

Arbeiders die op 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 60 jaar bereiken, tewerkgesteld zijn in een onderneming die ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de arbeiders van de papier- en kartonbewerking, hebben recht op een anciënniteitspremie ten laste van het Sociaal Fonds.

Deze premie wordt als volgt berekend:

- 25 € per begonnen jaar anciënniteit in de onderneming die ressorteert onder het paritair comité van de arbeiders voor de papier- en kartonbewerking tot 31 december 2017; vanaf 1 januari 2018, 27 € per begonnen jaar anciënniteit in de onderneming die ressorteert onder het paritair comité van de arbeiders voor de papier- en kartonbewerking
- Een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aanzien
- De anciënniteitspremie kan maximum 450 € bedragen tot 31 december 2017; vanaf 1 januari 2018 bedraagt het maximale bedrag 500 €

In geval van overlijden van de werknemer, wordt de bedoelde anciënniteitspremie uitbetaald aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen.

RUBRIEK I - IN TE VULLEN DOOR DE WERKNEMER

NAAM EN VOORNAAM WERKNEMER: _____

DOMICILIE: _____

GEBOORTEDATUM:

RIJKSREGISTERNUMMER:

BANKREKENINGNUMMER:

HANDTEKENING WERKNEMER: _____

RUBRIEK II – IN TE VULLEN DOOR DE WERKGEVER

(waar de werknemer tewerkgesteld is op 31 december van het jaar waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt)

NAAM WERKGEVER: _____

GEVESTIGD TE: _____

PARITAIR COMITE: _____ ONDERNEMINGSNUMMER: _____

VERTEGENWOORDIGD DOOR (naam en functie): _____

BEGINDATUM TEWERKSTELLING VAN DE WERKNEMER WAARVOOR DE PREMIE WORDT AANGEVRAAGD:

HANDTEKENING WERKGEVER: _____

(Ik bevestig op eer dat deze aangifte echt en volledig is)

RUBRIEK III – IN TE VULLEN EN TE BETALEN DOOR DE SYNDICALE ORGANISATIE

AANTAL BEGONNEN JAREN ANCIENNITEIT BIJ DE WERKGEVER: _____

BEDRAG ANCIENNITEITSPREMIE: _____

Adres Sociaal Fonds voor de werknemers uit de papierverwerkende nijverheid: Hoogstraat 26-28 te 1000 Brussel

**ATTESTATION POUR LA DEMANDE DE LA PRIME D'ANCIENNETE OUVRIERS/OUVRIERES DE LA CP 136 EN APPLICATION DE LA
CCT 'AVANTAGES SOCIAUX' dd 9 novembre 2021**

Les ouvriers/ouvrières qui au 31 décembre de l'année où ils(elles) atteignent l'âge de 60 ans et qui sont occupé(e)s, dans une entreprise relevant de la commission paritaire pour ouvriers/ouvrières de la transformation du papier et du carton ont droit à une prime d'ancienneté à charge du Fonds Social. Cette prime est calculée comme suit :
25 € par année civile d'ancienneté dans une entreprise relevant de la commission paritaire pour ouvriers/ouvrières de la transformation du papier et du carton jusqu'au 31 décembre 2017, 27 € à partir du 1 janvier 2018 par année civile d'ancienneté dans une entreprise relevant de la commission paritaire pour ouvriers/ouvrières de la transformation du papier et du carton.
Une année commencée est considérée comme année complète
La prime d'ancienneté s'élève à maximum 450 € jusqu'au 31 décembre 2017 ; à partir du 1 janvier 2018 le montant maximal est de 500 €.
En cas de décès de l'ouvrier/ouvrière, la prime est payée à la personne qui a supporté les frais des funérailles.

RUBRIQUE I – A REMPLIR PAR L'OUVRIER/OUVRIERE

NOM ET PRENOM DE L'OUVRIER/OUVRIERE: _____

DOMICILE: _____

DATE DE NAISSANCE:

NUMERO DE REGISTRE NATIONAL:

NUMERO DE COMPTE EN BANQUE:

SIGNATURE TRAVAILLEUR: _____

RUBRIQUE II – A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

(occupant l'employé(e) au 31 décembre de l'année ou il (elle) atteint l'âge de 60 ans)

NOM EMPLOYEUR: _____

SITUE A: _____

COMMISSION PARITAIRE: _____ NUMERO D'ENTREPRISE : _____

REPRESENTE PAR (nom et fonction): _____

DATE DE DEBUT DE L'OCCUPATION DE L'OUVRIER/OUVRIERE POUR LE(A)QUEL(LE) LA PRIME EST DEMANDEE:

SIGNATURE EMPLOYEUR: _____

(J'affirme sur l'honneur que la présente déclaration est sincère et complète)

RUBRIQUE III – A REMPLIR ET A PAYER PAR L'ORGANISATION SYNDICALE

NOMBRE D'ANNEES D'ANCIENNETE COMMENCEES CHEZ L'EMPLOYEUR: _____

MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETE: _____

Adresse Fonds Social des travailleurs de l'industrie de la transformation du papier: Rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles

SLUITINGSTOELAGE (bedrijven met maximum 19 of minder dan 20 werknemers)

INDEMNITE DE FERMETURE D'ENTREPRISES (entreprises occupant maximum 19 travailleurs ou moins de 20 travailleurs)

Reglement Fonds van Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking

Règlement Fonds de Sécurité d'Existence pour la transformation de papier et de carton

1. Toepassingsgebied

Deze regeling is van toepassing op de arbeiders en arbeidsters van ondernemingen met maximum 19 of minder dan 20 werknemers ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité 136, die het slachtoffer worden van een sluiting van hun onderneming en die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

Het Fonds van Bestaanszekerheid zal de sluitingspremie uitbetalen in geval van faillissement in de ondernemingen met maximum 4 werknemers.

Het Fonds van Bestaanszekerheid zal tevens de sluitingspremie uitbetalen in geval sluiting van een onderneming van maximum 19 werknemers indien de werkgever niet in staat is de sluitingspremie, die in eerste instantie door deze dient te worden betaald, betalen aan de werknemers die hun job verliezen ingevolge de sluiting.

2. Definitie van een onderneming met maximum 19 of minder dan 20 werknemers

De onderneming van maximum 19 of minder dan 20 werknemers is de onderneming die gedurende het laatst verlopen kalenderjaar gemiddeld maximum 19 of minder dan 20 werknemers tewerkstelde.

3. Vergunningsvoorwaarden

De werknemer die ten minste één jaar anciënniteit heeft in de onderneming en aan wiens arbeidsovereenkomst, gesloten voor onbepaalde duur, door de werkgever een einde wordt gemaakt, hetzij binnen de twaalf maanden die aan de sluiting voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting, hetzij in de loop van de twaalf maanden die op de sluiting volgen, heeft, behoudens het ontslag zonder opzegging om dringende redenen, recht op een vergoeding wegens ontslag, behalve wanneer hij door zijn werkgever of door diens toedoen onmiddellijk in een andere onderneming wordt tewerkgesteld met behoud van zijn loon en zijn anciënniteit, en in zoverre hij door deze nieuwe

1. Champ d'application

Le présent règlement est applicable aux ouvriers et ouvrières des entreprises de maximum 19 travailleurs ou de moins de 20 travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire 136, qui sont victimes de la fermeture de leur entreprise et qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 26 juin 2002 concernant la fermeture d'entreprises.

Le Fonds de Sécurité d'Existence paiera la prime de fermeture en cas de faillite dans les entreprises comptant jusqu'à 4 travailleurs.

Le Fonds de Sécurité d'Existence paiera également la prime de fermeture en cas de fermeture d'une entreprise de 19 travailleurs au maximum si l'employeur n'est pas en mesure de payer la prime de fermeture, qui devrait initialement être versée par l'employeur, aux travailleurs qui perdent leur emploi en raison de la fermeture.

2. Définition d'une entreprise de maximum 19 travailleurs ou de moins de 20 travailleurs

L'entreprise de maximum 19 travailleurs ou de moins de 20 travailleurs est une entreprise qui occupait en moyenne, au cours de la dernière année civile écoulée, maximum 19 travailleurs ou moins de 20 travailleurs.

3. Conditions d'octroi

Hormis le cas de renvoi sans préavis pour motif grave, le travailleur ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée est rompu par l'employeur, soit dans les douze mois qui précèdent la fermeture de l'entreprise, soit au moment de la fermeture, soit dans les douze mois qui suivent cette fermeture, a droit, sauf en cas de licenciement sans indemnité en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement, excepté s'il a été immédiatement remis au travail dans une autre entreprise avec maintien de sa rémunération et de son ancienneté par son employeur ou à l'intervention de celui-ci, et pour autant

werkgever binnen zes maanden niet ontslagen wordt (of wanneer hij een schriftelijk aanbod tot tewerkstelling in een andere onderneming, vergezeld van een schriftelijke verbintenis van de werkgever die hem wenst in dienst te nemen, heeft geweigerd).

Voor de werknemers die aan de vereffeningswerkzaamheden van hun onderneming deelnemen, wordt de in het eerste lid bepaalde termijn van twaalf maanden die op de sluiting volgt, op drie jaar gebracht.

4. Te volgen procedure

De werknemer of zijn vertegenwoordiger zendt zijn aanvraag tot vergoeding, behoorlijk ingevuld, aan de secretaris van het Fonds voor Bestaanszekerheid binnen de termijnen voorzien onder punt 3.

De ontvangen aanvragen zullen behandeld worden op de eerstvolgende vergadering van het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid, nadat hierover verslag werd uitgebracht door de secretaris van het Fonds.

Het beheerscomité onderzoekt vervolgens of de ingediende aanvragen voldoen aan de vergunningsvoorwaarden voorzien onder punt 3.

5. Bedrag van de sluitingsvergoeding

Alle arbeiders en arbeidsters, gesyndiceerd of niet, hebben recht op ½ van de sluitingsvergoeding zoals bepaald in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

De gesyndiceerden kunnen maximum het volledige bedrag van de sluitingspremie ontvangen, zoals voorzien in artikel 23 van voormelde wet onder de dubbele voorwaarden van:

- 1) daadwerkelijke aansluiting bij één der representatieve vakbonden op de datum dat hij de sluitende onderneming verlaat;
- 2) syndicaal lidmaatschap gedurende de volledige periode van tewerkstelling in de failliete onderneming. Indien de betrokkene slechts gedurende een gedeelte van die periode lid was van een representatieve werkorganisatie, wordt de helft van de sluitingsvergoeding proportioneel het aantal jaren van syndicaal lidmaatschap toegekend.

De fractie van een jaar wordt gelijkgesteld met een volledig jaar.

6. Slotbepaling

Dit reglement is van toepassing vanaf 1 juli 2019.

qu'il ne soit pas licencié par ce nouvel employeur dans un délai de six mois, (ou s'il a refusé une offre écrite d'emploi dans une autre entreprise, accompagnée d'un engagement écrit de l'employeur qui souhaite le prendre en service).

Pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de leur entreprise, le délai de douze mois suivant la fermeture, fixé à l'alinéa 1er, est porté à trois ans.

4. Procédure à suivre

Le travailleur ou son représentant transmet sa demande d'indemnisation dûment complétée au secrétaire du Fonds de sécurité d'existence dans les délais prévus au point 3.

Les demandes seront traitées lors de la prochaine réunion du comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence, après rapport à ce sujet par le secrétaire du Fonds.

Le comité de gestion examine ensuite si les demandes introduites satisfont aux conditions d'octroi au point 3.

5. Montant de l'indemnité de fermeture

Tous les ouvriers et ouvrières, syndiqués ou non, ont droit à la moitié de l'indemnité de fermeture telle que précisée dans l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 concernant la fermeture d'entreprises.

Les syndiqué(es) peuvent recevoir au maximum le montant de la prime de fermeture telle que prévue à l'article 23 de la loi précitée, sous la double condition suivante:

- 1) Affiliation effective à l'un des syndicats représentatifs à la date à laquelle il quitte l'entreprise qui ferme.
- 2) Affiliation syndicale durant la période complète d'emploi dans l'entreprise en faillite. Si le travailleur concerné n'a été membre d'une organisation syndicale représentative que durant une partie de cette période, il lui sera octroyé la moitié de l'indemnité de fermeture proportionnellement au nombre d'années d'affiliation syndicale.

Toute fraction d'année est assimilée à une année entière.

6. Disposition finale

Ce règlement est d'application à partir du 1^{er} juillet 2019.

OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1988
(21927/co/136-KB 25.05.89-BS 06.07.89)*

Coördinatie van de statuten van het "Fonds voor
bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking".

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

Artikel 2. De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 1973, gesloten in het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 december 1973, worden gecoördineerd overeenkomstig de hiernavolgende tekst.

Artikel 3. De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 1973, gesloten in het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, voor het laatst gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1987, wordt opgeheven vanaf 1 februari 1989.

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 1989 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het nationaal paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

*Convention collective de travail du 19 décembre 1988
(21927/co/136-AR 25.05.89-MB 06.07.89)*

Coordination des statuts du
"Fonds de sécurité d'existence pour la transformation du papier et du carton"

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 2. Les statuts du Fonds de sécurité d'existence tels qu'ils ont été fixés par la convention collective de travail du 19 octobre 1973, conclue au sein de la commission paritaire pour la transformation du papier et du carton, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 décembre 1973, sont coordonnés conformément au texte établi ci-après.

Article 3. La convention collective de travail du 19 octobre 1973, conclue au sein de la commission paritaire pour la transformation du papier et du carton, instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, telle qu'elle a été modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 9 mars 1987 est abrogée à partir du 1er février 1989.

Article 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} février 1989 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire nationale pour la transformation du papier et du carton.

STATUTEN

HOOFDSTUK 1 Benaming en zetel

Artikel 1. Met ingang van 1 juli 1973 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, "Fonds voor bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking" genaamd, hierna genoemd het Fonds, waarvan de zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Marsveldplein 2, of elk ander adres aangeduid door het beheerscomité voorzien bij artikel 10.

HOOFDSTUK 2 Doel

Artikel 2. Het Fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen en de financiering van de economische, sociale en technische vorming, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het nationaal paritair comité voor de papier- en kartonbewerking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, ten voordele van de arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd paritair comité ressorteren en die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal vlak zijn verbonden.

HOOFDSTUK 3 Financiering

Artikel 3. Het Fonds beschikt over de bijdragen gestort door de werkgevers ressorterend onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking en de opbrengst van de interesten van de kapitalen.

Artikel 4. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld door het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking en bedraagt vanaf 1 januari 1994 1,00 pct. van de onbegrensde brutolonen en vanaf 1 januari 1995 0,70 pct. van de onbegrensde brutolonen.

Artikel 5. De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 6. De administratiekosten van het Fonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien bij artikel 10. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomende van de storting van de bijdragen voorzien in de artikelen 3 en 4 eventueel door een afhouding op deze bijdragen, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het beheerscomité.

STATUTS

CHAPITRE 1 Dénomination et siège

Article 1. Il est institué à partir du 1er juillet 1973, un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence pour la transformation du papier et du carton", appelé ci-après le Fonds, dont le siège est situé à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2, ou à toute autre adresse désignée par le comité de gestion prévu à l'article 10.

CHAPITRE 2 Objet

Article 2. Le Fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux et le financement de la formation économique, sociale et technique, fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire nationale pour la transformation du papier et du carton, rendues obligatoires par arrêté royal, en faveur des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui ressortissent de la commission paritaire précitée et qui sont membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

CHAPITRE 3 Financement

Article 3. Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs ressortissant à la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4. Le montant de la cotisation est déterminé par la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton et s'élève à partir du 1er janvier 1994 à 1,00 % des salaires bruts non plafonnés et à partir du 1er janvier 1995 à 0,70 % des salaires bruts non plafonnés.

Article 5. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de Sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 6. Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion prévu à l'article 10. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations dont le montant est fixé par le comité de gestion.

HOOFDSTUK 4

Rechthebbenden, toekennings- en uitkeringsmodaliteiten

Artikel 7. De arbeiders en arbeidsters waarvan sprake in artikel 2 hebben recht op sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard, de toekennings- en uitkeringsmodaliteiten worden bepaald op voorstel van het beheerscomité bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 7bis. Zullen echter geen recht hebben op de jaarlijkse premie, de arbeiders en arbeidsters van een onderneming die tijdens de referteperiode, de procedure voorzien in artikel 29 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 1983 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging niet hebben nageleefd, behalve in geval van overmacht als dusdanig erkend door het beheerscomité van het Fonds.

Artikel 8. De vereffening van de sociale voordelen kan in geen geval afhankelijk worden gemaakt van de betaling van de bijdrage verschuldigd door de werkgevers en vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

Artikel 9. De uitbetaling van de sociale voordelen wordt toevertrouwd aan de v.z.w. "Sociaal Fonds voor de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen voor de verwerking van papier en karton" waarvan de statuten in het Belgisch Staatsblad van 29 oktober 1964, onder het nr. 4702, bekendgemaakt werden.

HOOFDSTUK 5

Beheer

Artikel 10. Het Fonds wordt beheerd door een beheerscomité bestaande uit zes effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het nationaal paritair comité voor de papier- en kartonbewerking, benoemd op voordracht van de beroepsorganisaties van de werkgevers; de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde paritair comité die de arbeiders vertegenwoordigen.

De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat bij het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

CHAPITRE 4

Bénéficiaires, modalités d'octroi et de paiement

Article 7. Les ouvriers et ouvrières cités à l'article 2 ont droit à des avantages sociaux dont le montant, la nature et les modalités d'octroi et de paiement sont déterminés par conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton et rendues obligatoires par arrêté royal, sur proposition du comité de gestion.

Article 7bis. N'auront cependant pas droit à la prime annuelle, les ouvriers et ouvrières d'une entreprise qui n'ont pas respecté pendant la période de référence la procédure prévue à l'article 29 de la convention collective de travail du 14 septembre 1983 concernant le statut de la délégation syndicale, sauf en cas de force majeure reconnue par le comité de gestion du Fonds.

Article 8. La liquidation des avantages sociaux ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement de la cotisation due par les employeurs et fixée conformément aux dispositions de l'article 4.

Article 9. La liquidation des avantages sociaux est confiée à l'A.S.B.L. "Fonds social pour les ouvriers occupés dans les entreprises de la transformation du papier et du carton", dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 29 octobre 1964, sous le numéro 4702.

CHAPITRE 5

Gestion

Article 10. Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de six membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton, nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs ; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants, de la même commission paritaire, qui représentent les travailleurs.

Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membres de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

De mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

Artikel 11. De beheerders van het Fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in het kader der verbintenissen van het Fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij hebben ontvangen.

Artikel 12. Elk jaar kiest het beheerscomité onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter. Het duidt eveneens de perso(n)en aan die met het secretariaat word(t)(en) belast.

Artikel 13. Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het Fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze welke door deze statuten worden voorbehouden aan het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

Artikel 14. Het beheerscomité vergadert minstens eenmaal per jaar in de zetel van het Fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op aanvraag van tenminste de helft van de leden van het beheerscomité of op aanvraag van een van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 15. Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de leden behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

Artikel 16. Wanneer er moet worden overgegaan tot een stemming, moet een gelijk aantal leden van elke afvaardiging deelnemen aan de stemming. De beslissingen worden met meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen genomen.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

Het beheerscomité stelt een huishoudelijk reglement op dat de modaliteiten van zijn werking nader omschrijft.

HOOFDSTUK 6 Controle

Artikel 17. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, duidt het nationaal paritair comité voor de papier- en kartonbewerking een expert-boekhouder aan om het beheer van het Fonds te controleren. Deze moet minstens eenmaal per jaar verslag uitbrengen bij het paritair comité voor de papier en kartonbewerking. Bovendien licht hij het beheerscomité regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoek en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

Les mandats de membre effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles pour leur désignation.

Article 11. Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Article 12. Chaque année, le comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 13. Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton.

Article 14. Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

Article 15. Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Article 16. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix émises.

Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

Le comité de gestion établit un règlement d'ordre intérieur, qui définit plus amplement les modalités de son fonctionnement.

CHAPITRE 6 Contrôle

Article 17. Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton désigne un expert-comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton au moins une fois par an. En outre, il informe régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formule les recommandations qu'il juge nécessaires.

HOOFDSTUK 7 Balans en rekeningen

Artikel 18. Het sociaal dienstjaar loopt van 1 januari tot 31 december. De rekeningen van het verlopen sociaal dienstjaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten.

Het beheerscomité, evenals de door het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking krachtens artikel 17 aangeduide expertboekhouder, overhandigen elk aan het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen sociaal dienstjaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het vierde kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking worden voorgelegd.

HOOFDSTUK 8 Ontbinding en vereffening

Artikel 19. Het Fonds kan slechts worden ontbonden door een eenparige beslissing van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking. Dit laatste beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het Fonds na betaling van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming die in overeenstemming is met het doel waartoe het Fonds werd opgericht.

Het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking duidt de vereffenaars aan onder de effectieve leden van het beheerscomité.

CHAPITRE 7 Bilan et comptes

Article 18. L'exercice social s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les comptes de l'exercice social écoulé sont clôturés le 31 décembre de chaque année.

Le comité de gestion ainsi que l'expert-comptable désigné par la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton en vertu de l'article 17, remettent chacun à la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'exercice social.

Le bilan ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton au plus tard dans le courant du quatrième trimestre de l'année civile.

CHAPITRE 8 Dissolution et liquidation

Article 19. Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton.

Celle-ci décide de la destination des biens et valeurs du Fonds, après acquittement du passif, et donne à ces biens et valeurs une affectation conforme à l'objet en vue duquel ce Fonds a été créé.

La commission paritaire nationale de la transformation du papier et du carton désigne les liquidateurs parmi les membres effectifs du comité de gestion.

WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168448/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168448/CO/136)

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 Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Artikel 2. Artikel 4 van de statuten opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1988 (21927/CO/136) betreffende de coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking", algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 mei 1989, wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Article 2. L'article 4 des statuts repris dans la convention collective de travail du 19 décembre 1988 (21927/CO/136) relative à la coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence pour la transformation du papier et du carton", rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mai 1989, est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 4. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld door het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking en bedraagt¹⁷ :

"Art. 4. Le montant de la cotisation est déterminé par la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton et s'élève à¹⁸ :

- 1,60 pct. van de onbegrensde brutolonen vanaf het 1ste kwartaal 2022;
- 1,40 pct. van de onbegrensde brutolonen vanaf het 1ste kwartaal 2023;
- 1,60 pct. van de onbegrensde brutolonen vanaf het 1ste kwartaal 2024."

- 1,60 p.c. des salaires bruts non plafonnés à partir du 1er trimestre 2022;
- 1,40 p.c. des salaires bruts non plafonnés à partir du 1er trimestre 2023;
- 1,60 p.c. des salaires bruts non plafonnés à partir du 1er trimestre 2024."

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Article 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire pour la transformation du papier et du carton.

¹⁷ 0,65 pct. : sociale voordelen en economische, sociale en technische vorming.
0,75 pct. : SWT.
0,20 pct. : risicogroepen (tweejaarlijks geïnd).

¹⁸ 0,65 p.c. : avantages sociaux et formation économique, sociale et technique.
0,75 p.c. : RCC.
0,20 p.c. : groupes à risque (tous les 2 ans).

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de wijziging van de statuten van het "Fonds voorbestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking" van 5 september 2019 (153914/CO/136 – KB 20.11.2019 – BS 06.12.2019), die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2021.

Article 4. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant la modification des statuts du "Fonds de sécurité d'existence pour la transformation du papier et du carton" du 5 septembre 2019 (153914/CO/136 – AR 20.11.2019 – MB 06.12.2019), qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2021.

TIJDSKREDIET VOOR DE WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN PLOEGEN OF IN CYCLI IN EEN ARBEIDSREGELING GESPRED OVER 5 OF MEER DAGEN EN LANDINGSBANEN (2021-2022)

CREDIT-TEMPS POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPES A UN TRAVAIL EN EQUIPES OU PAR CYCLES DANS UN REGIME DE TRAVAIL REPARTI SUR 5 JOURS OU PLUS ET EMPLOIS FIN DE CARRIERE (2021-2022)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168447/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168447/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Ploegen en cycli

CHAPITRE II. Equipes et cycles

Artikel 2. Voor de werknemers bedoeld bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in de artikelen 6, § 1 en 9, § 1 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst, laat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Article 2. Les travailleurs visés à l'article 2 de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du travail, qui sont occupés à un travail en équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, comme prévu aux articles 6, § 1er et 9, § 1er de ladite convention, ont droit à la diminution de carrière. La présente convention confère au niveau de l'entreprise la détermination des règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

HOOFDSTUK III. Landingsbanen

CHAPITRE III. Emplois de fin de carrière

Artikel 3. Op sectorvlak wordt de mogelijkheid behouden om gebruik te maken van de landingsbaan op 50 jaar 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, conform de voorwaarden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en

Article 3. Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs de 50 ans de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5ème sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans, conformément aux conditions déterminées par la convention collective n° 103 du Conseil national du travail et

rekening houdende met het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (Belgisch Staatsblad van 31 december 2014).

Artikel 4. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de periode 2021-2022 de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de vornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De ondernemingen bepalen op bedrijfsvlak de regels en modaliteiten voor de organisatie van dit recht.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 4 dat geldt voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Zij kan worden opgezegd mits een vooropzeg van 6 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153910/CO/136 – KB 09.04.2020 – BS 22.05.2020), die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2020.

tenant compte de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant le système du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps (Moniteur belge du 31 décembre 2014).

Article 4. En application de l'article 3 de la convention collective de travail no. 156 du Conseil National du Travail, pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 4 qui est valable pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois adressé, par lettre recommandée, au président de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153910/CO/136 – KB 09.04.2020 – BS 22.05.2020), qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2020.

TOETREDINGSAKTE (enkel in Vlaanderen)

Papier- en kartonverwerking: Tijdskrediet – Vlaamse Premie

Akkoord geldig van 01.11.2013 voor onbepaalde duur

Dit akkoord geldt voor de werkgevers en arbeiders/arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de papier- en kartonverwerking.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties verklaren er zich mee akkoord dat de onderstaande aanmoedigingspremies, voorzien in het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005 en door het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 2008, toegekend worden mits beantwoord wordt aan de in het besluit hernomen voorwaarden:

- De aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- De aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- De aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Dit akkoord heeft uitwerking vanaf 1 november 2013 voor onbepaalde duur.

De partijen vragen dat het zou worden neergelegd en geregistreerd ter griffie van de administratie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en overgemaakt aan de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, werkgelegenheid, binnenlandse aangelegenheden landbouw van de Vlaamse regering.

LANDINGSBANEN (2023) EMPLOIS FIN DE CARRIERE (2023)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168446/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

HOOFDSTUK II. Landingsbanen

Artikel 2. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijdsgrens op 55 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 of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De ondernemingen bepalen op bedrijfsvlak de regels en modaliteiten voor de organisatie van dit recht.

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168446/CO/136)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE II. Emplois de fin de carrière

Article 2. En application de l'article 3 de la convention collective de travail no. 157 du Conseil National du Travail, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1 er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er , 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Article 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 59 JAAR (2021-2022) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 59 ANS (2021-2022)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019
(153912/co/136-KB 06.03.2020-BS 29.04.2020)*

*Convention collective de travail du 5 septembre 2019
(153912/co/136-AR 06.03.2020-MB 29.04.2020)*

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied en context

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK II. SWT vanaf 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar

Artikel 2. De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst omwille van een andere dan een dringende reden en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's 138 en 139 afgesloten in de NAR op 23 april 2019, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van CAO 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990;

CHAPITRE I. Champ d'application et contexte

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

CHAPITRE II. RCC à partir de 59 ans avec une carrière professionnelle d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans.

Article 2. Les ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés par l'employeur pendant la période de validité de la présente convention collective de travail sauf en cas de motif grave et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail, qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 138 et 139 conclues au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- au moment de la fin du contrat de travail, un emploi effectif d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 mai 1990 ;

- een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3. Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 2, noch in de cao's 138 – 139 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

SWT vanaf 59 jaar met een zwaar beroep

Artikel 4. Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst alsook een beroepsverleden van 35 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 140 afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Artikel 5. Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 noch in de cao 140 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

SWT vanaf 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Artikel 6; Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, hebben de arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst en die ontslagen worden tijdens de

- un emploi effectif dans le cadre d'un métier lourd, soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Article 3. Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 2, ni par les CCT 138-139 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

RCC à partir de 59 ans dans le cadre d'un métier lourd

Article 4. Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans.

Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail ainsi que compter 35 ans de passé professionnel au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 140 conclue au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019.

Article 5. Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 4, ni par la CCT 140 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

RCC à partir de 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans

Article 6. Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 59 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et qui sont licenciés pendant la période de validité de la présente convention ont la possibilité de bénéficier d'un régime de

geldigheidsduur van de huidige overeenkomst, de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te treden conform de bepalingen van cao 141 en 142, afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Artikel 7. Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 6, noch in de cao's 141 en 142 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

HOOFDSTUK III. Algemene bepalingen

Artikel 8. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

Artikel 9. De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. Tussenkomst van het Fonds voor bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 12. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden

chômage complémentaire, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 141 et 142 conclues au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019.

Article 7. Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 6, ni par les CCT 141 et 142 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

CHAPITRE III. Dispositions générales

Article 8. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée:

60 ans	5 années
59 ans	6 années
58 ans	7 années
57 ans	8 années
56 ans	9 années

Article 9. L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE IV. Intervention du Fonds de sécurité d'Existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 12. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Article 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2022.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR-2021 REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS-2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 2 juli 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 18/08/2021 onder het nummer 166566/CO/136-KB 12.10.2021-BS 29.10.2021)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag

*Convention collective de travail
du 2 juillet 2021*

(Convention enregistrée le 18/08/2021 sous le numéro 166566/CO/136-AR 12.10.2021-MB 29.10.2021)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE II. Bases juridiques

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés,

om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar voor de mannelijke werknemers en voor de vrouwelijke werknemers 37 jaar vanaf 1 januari 2021, 38 jaar vanaf 1 januari 2022 (39 jaar vanaf 1 januari 2023). Zij moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

§7. De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 37 ans à partir du 1er janvier 2021, de 38 ans à partir du 1er janvier 2022 (de 39 ans à partir du 1er janvier 2023). Elle doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

§7. L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 7. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Tussenkomen van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration –

geargumenteerd en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Artikel 15. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Article 15. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (zwaar beroep)-2021

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (métiers lourds)-2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 2 juli 2021*

*Convention collective de travail
du 2 juillet 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 18.08.2021 onder het nummer 166567/CO/136-KB 23.12.2021-BS 26.01.2022)

(Convention enregistrée le 18.08.2021 sous le numéro 166567/CO/136-AR 23.12.2021-MB 26.01.2022)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vereiste beroepsloopbaan is 35 jaar als werknemer die in een zwaar beroep is tewerkgesteld en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins 2 équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

§7. De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

Par "permanent" il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

§7. L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Artikel 7. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Tussenkost van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Artikel 15. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

Article 15. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 januari 2022*

*Convention collective de travail
du 18 janvier 2022*

(Overeenkomst nog niet geregistreerd op datum van druk)

(Convention pas encore enregistrée à la date de
l'impression)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Par "travailleurs", il faut entendre: les travailleurs masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

- artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- l'article 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés,

om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar voor de mannelijke werknemers en voor de vrouwelijke werknemers 37 jaar vanaf 1 januari 2021, 38 jaar vanaf 1 januari 2022 (en 39 jaar vanaf 1 januari 2023). Zij moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoeslag

Artikel 4. De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 37 ans à partir du 1er janvier 2021, de 38 ans à partir du 1er janvier 2022 (et de 39 ans à partir du 1er janvier 2023). Elle doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 7. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Tussenkoms van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration –

geargumenteerd en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 15. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Article 15. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (zwaar beroep) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (métiers lourds)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het nummer 168449/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro 168449/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins 2 équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Par "permanent" il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 7. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Tussenkost van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VANAF 60 JAAR DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN REGELING VAN NACTARBEID OF DIE HEBBEN GEWERKT IN EEN ZWAAR BEROEP REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) POUR TRAVAILLEURS A PARTIR DE L'AGE DE 60 ANS QUI ONT TRAVAILLE 20 ANS DANS UN REGIME DE TRAVAIL DE NUIT OU QUI ONT ETE OCCUPES DANS LE CADRE D'UN METIER LOURD

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het nummer 168451/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro 168451/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de werknemers :

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep :
 - a. gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
of
 - b. gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001;
- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
 1. pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
ou
 2. pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Artikel 7. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VOOR WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) POUR TRAVAILLEURS AYANT UNE CARRIERE LONGUE

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168452/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168452/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 7. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkherhvatting als werknemer of als zelfstandige.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

HOOFDSTUK V.

Tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

HOOFDSTUK VI.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

CHAPITRE V.

Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

CHAPITRE VI.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

HOOFDSTUK VII. Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteerd en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CHAPITRE VII. Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l’exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d’être en vigueur le 30 juin 2023.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 JAAR) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DE GRAVES PROBLÈMES PHYSIQUES (35 ANS)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het nummer 168450/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro 168450/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

- l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- La convention collective de travail n° 150 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3. § 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever de in artikel 1 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd hebben bereikt van 58 jaar gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

3° het bewijs geleverd hebben dat zij als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 6 van deze overeenkomst.

§ 3. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

Leeftijd	Anciënniteit
60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 1 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;

3° avoir fourni la preuve qu'ils sont reconnus comme travailleur moins valide ou comme travailleurs ayant des problèmes physiques graves ;

4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité fixée à l'article 6 de la présente convention.

§ 3. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 4. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoeslag

Artikel 4. De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

Artikel 6. De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 7. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 8. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 9. Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V. Tussenkost van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 10. Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 11. Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

CHAPITRE IV. Le complément d'entreprise

Article 4. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5. La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

Article 6. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 7. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 8. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 9. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

CHAPITRE V. Intervention du Fonds de sécurité d'existence

Article 10. Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 11. Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

HOOFDSTUK VI.
Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 12. Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK VII.
Slotbepalingen

Artikel 13. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CHAPITRE VI.
Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 12. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

CHAPITRE VII.
Dispositions finales

Article 13. Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2021-2022

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE 2021-2022

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168453/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168453/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton

HOOFDSTUK II. Draagwijdte van de overeenkomst

CHAPITRE II. Portée de la convention

Artikel 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Article 2. §1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben (nr. 166.892/CO).
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-

- la convention collective de travail n°153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue (n°166.892/CO).
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 §3 de l'Arrêté

2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22 §3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 136.

HOOFDSTUK III.

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid- modaliteiten

Artikel 3. De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 31 december 2022 en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n° 143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 136.

CHAPITRE III.

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités

Article 3. Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

**HOOFDSTUK IV.
Geldigheid**

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

**CHAPITRE IV.
Validité**

Article 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168454/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168454/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Draagwijdte van de overeenkomst

CHAPITRE II. Portée de la convention

Artikel 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Article 2. §1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (nr. 166.894/CO).

- la convention collective de travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (n° 166.894/CO).

- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22 §3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 136.

HOOFDSTUK III.

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid- modaliteiten

Artikel 3. De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n° 143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 136.

CHAPITRE III.

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités

Article 3. Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

**HOOFDSTUK IV.
Geldigheid**

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

**CHAPITRE IV.
Validité**

Article 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

MAATREGELEN BETREFFENDE DE RISICOGROEPEN EN DE FORMING MESURES CONCERNANT LES GROUPES À RISQUE ET LA FORMATION

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168445/CO/136)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168445/CO/136)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeidsters en arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Risicogroepen

CHAPITRE II. Groupes à risque

Artikel 2. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van :

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 (Belgisch Staatsblad van 10 september 2021).

Article 2. Ce chapitre est conclu en application de :

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), titre XIII, chapitre VIII, sections 1ère et 2 (Moniteur belge du 28 décembre 2006);
- l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);
- l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 18 décembre 2017);
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021).

Overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet houdende diverse bepalingen wordt de inspanning van 0,10 pct. gebruikt in 2021 en 2022, langs het fonds voor bestaanszekerheid om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de arbeiders en arbeidsters te stimuleren.

Conformément aux dispositions de la loi précitée, l'effort de 0,10 p.c. sera d'application en 2021 et 2022, via le fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions de formation et de recyclage des ouvriers et ouvrières du secteur.

Artikel 3. Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

- de werkzoekende die gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- de werkzoekende die, gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen en/of als interimair;

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 het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

3) De mindervalide werkloze :

de mindervalide werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij één der fondsen voor de 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 loopbaan-onderbrekingsuitkeringen hebben genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- vóór de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit hebben onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen zijn;

Article 3. Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) Le chômeur de longue durée :

- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel pour échapper au chômage et/ou comme intérimaire;

2) Le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire:

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

3) Le chômeur moins valide :

le demandeur d'emploi moins valide qui, au moment de son engagement, est enregistré dans un des fonds de reclassement social des personnes handicapées;

4) Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice;

5) La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité;

- | | |
|--|--|
| <p>6) De bestaansminimumtrekker :</p> <p>de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;</p> | <p>6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :</p> <p>le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;</p> |
| <p>7) De oudere werkloze :</p> <p>de werkzoekende van 50 jaar en ouder;</p> | <p>7) Le chômeur âgé :</p> <p>le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;</p> |
| <p>8) De werkloze uit een begeleidingsplan :</p> <p>de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;</p> | <p>8) Le chômeur du plan d'accompagnement :</p> <p>le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement;</p> |
| <p>9) De laaggeschoolde werknemer :</p> <p>de werknemer of werkneemster die geen houder is van :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ofwel een universitair diploma; - ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type; - ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs; | <p>9) Le travailleur à qualification réduite :</p> <p>le travailleur qui n'est titulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire; - ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court; - ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique; |
| <p>10) De werknemer of werkneemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer of werkneemster die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd; - de werknemer of werkneemster waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie. | <p>10) Le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction; - le travailleur dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique. |

Artikel 4. Het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid is belast met het opstellen van het reglement voor de praktische toepassing van deze maatregelen.

Het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid zal onderzoeken of het opportuun is een vormingsfonds op te richten teneinde een optimale aanwending van de opleidingsmiddelen na te streven.

Artikel 5. Tenminste 0,05 pct. van de 0,10 pct.-bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

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

Article 4. Le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence est chargé de l'élaboration du règlement pour l'application pratique de ces mesures.

Le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence examinera s'il s'avère opportun ou non de créer un fonds de formation afin de tendre vers une utilisation optimale des moyens de formation.

Article 5. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation de 0,10 p.c. sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 herstructurering; c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd; | <ul style="list-style-type: none"> a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours; b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration; c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé; |
| <p>3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001); b. uitkeringsgerechtigde werklozen; c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg-laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999); d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven; e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMWs; f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructurerings (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006); g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden; | <p>3) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001); b. les chômeurs indemnisés; c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999); d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an; e. des personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976; f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006); g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès; |
| <p>4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :</p> | <p>4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :</p> |

- | | |
|---|--|
| <p>a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;</p> <p>b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;</p> <p>c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);</p> <p>d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;</p> <p>e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;</p> <p>f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;</p> <p>g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;</p> | <p>a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;</p> <p>b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;</p> <p>c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;</p> <p>d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;</p> <p>e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;</p> <p>f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;</p> <p>g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accidents de travail ou maladies professionnelles dans le cadre de programmes de reprise du travail;</p> |
|---|--|

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 (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Artikel 6. Van de in artikel 5 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

Article 6. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c. visé à l'article 5, doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

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

- a. Les jeunes concernés dans l'article 5, 5),
- b. Les personnes concernées dans l'article 5, 3) et 4) qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Artikel 7. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 6, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

Article 7. Cela signifie concrètement que suite à l'article 6, 0,025 p.c. est consacré aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

HOOFDSTUK III. Vorming

Artikel 8. § 1. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per FTE (gemiddeld) per 2 jaar.

Ondernemingen met minder dan tien werknemers zijn uitgesloten van de verplichting tot collectieve vorming en ondernemingen met ten minste tien en minder dan twintig werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, genieten van een afwijkende regeling, overeenkomstig artikel 10 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk en artikel 4 van het koninklijk besluit van 5 december 2017 tot uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk.

Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven.

Een jaarlijkse mededeling over de doelstellingen op het gebied van vormingen zal worden gedaan binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsdelegatie.

§ 2. 25 pct. van de vorming kan buiten de werkuren worden georganiseerd¹⁹. Deze vormingsuren zullen aan de arbeiders en arbeidsters worden betaald tegen het gewone loon.

Artikel 9. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform de wet werkbaar en wendbaar werk, werd het sectoraal opleidingsaanbod herbekeken, geanalyseerd en uitgebreid in de periode 2017-2018. Dit is een doeltreffend middel gebleken om werknemers op te leiden (in het bijzonder ook werknemers van KMO's). Om de opleiding in het algemeen en de opleiding binnen de KMO's in het bijzonder te stimuleren, wordt een extra budget van 50 000 EUR voorzien via een herschikking binnen het Fonds voor bestaanszekerheid.

Daarnaast zal, met hetzelfde doel, een samenwerkingsovereenkomst worden gesloten met CEFOVERRE, dat door de sector zal worden erkend als erkende opleidingsinstelling voor de sector.

HOOFDSTUK IV. Diversen

Artikel 10. Ondertekenende partijen komen overeen de deeltijdse arbeid op vrijwillige basis aan te moedigen wanneer de arbeidsorganisatie zulks toelaat.

CHAPITRE III. Formation

Article 8. § 1er. Pour la période 2021 et 2022, chaque entreprise a une obligation de formation collective de 6 jours par ETP (en moyenne) sur 2 ans.

Les entreprises occupant moins de dix travailleurs sont exclues de l'obligation de formation collective et les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, bénéficient d'un régime dérogatoire, et ce conformément à l'article 10 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et à l'article 4 de l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Il est recommandé de chercher une bonne répartition entre les différents niveaux/classes.

Une communication annuelle concernant les objectifs relatifs aux formations sera faite au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale.

§ 2. En outre, 25 p.c. de la formation pourra avoir lieu en dehors du temps de travail²⁰. Ces heures de formation seront payées aux ouvriers et ouvrières sur la base du salaire normal.

Article 9. Afin de stimuler la formation et la croissance du temps de formation, conformément à la loi sur le travail faisable et maniable, l'offre sectorielle de formation a été revue, analysée et étendue. Cela s'est avéré être un moyen de formation efficace des travailleurs (en particulier pour les travailleurs des PME). Afin de promouvoir la formation en général et la formation au sein des PME en particulier, un budget supplémentaire de 50 000 EUR est alloué par le biais d'une réaffectation au sein du Fonds de sécurité d'existence.

Par ailleurs, dans le même but, un accord de coopération sera conclu avec CEFOVERRE, qui sera reconnu par le secteur comme un établissement de formation reconnu pour le secteur.

CHAPITRE IV. Divers

Article 10. Les parties signataires conviennent de favoriser le travail à temps partiel sur base volontaire quand l'organisation du travail le permet.

¹⁹ De praktische invulling geschiedt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in de syndicale delegatie.

²⁰ En pratique, les modalités d'application se négocient en conseil d'entreprise, ou à défaut, en délégation syndicale.

Artikel 11. De tewerkstelling van arbeiders en arbeidsters in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen is enkel mogelijk na raadpleging van de vakbondsafvaardiging en voorlegging van het voorstel aan de voorzitter van het paritair comité, die het zal overmaken aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

Indien er binnen de 10 dagen na verzending geen negatieve reactie komt, is het voorstel aanvaard.

Artikel 12. Partijen verbinden er zich toe, rekening houdende met de beschikbare banen binnen de onderneming, de mogelijkheid te onderzoeken van wederinschakeling van werknemers die het slachtoffer zijn geworden van een arbeidsongeval. Er wordt aanbevolen bij het aanwerven van mindervaliden gebruik te maken van subsidies van de regionale overheid om de arbeidsposten aan te passen teneinde de werkgelegenheid ten behoeve van mindervaliden, waar mogelijk, te bevorderen.

HOOFDSTUK V. Werkbaar werk

Artikel 13. §1. Het begeleidingscomité "proefwerven" opgericht bij sectorakkoord 2017-2018 volgt het aanbod "werkbaar werk" op uitgewerkt in de schoot van Paperpackskills.

Daarvoor wordt een budget van 70 000 EUR per jaar ter beschikking gesteld via een hertoewijzing van middelen in het fonds voor bestaanszekerheid. De sociale partners binnen de ondernemingen zullen een gezamenlijke vraag indienen. Ook kleinere ondernemingen, die over geen sociale gesprekspartner beschikken, hebben toegang tot het project. Zij zullen via de Newsletter van Paper Pack Skills worden geïnformeerd en aangemoedigd.

§2. Daarnaast zal de sector een ESF-dossier indienen met het oog op het bekomen van een budget om te werken rond nieuwe - werkbare - arbeidsorganisatievormen.

§3. Er wordt een werkgroep 'werkbaar werk en vorming opgericht waarin de sociale partners de problematiek 'peter-en meterschap'/jobcoaching' en de mogelijkheden tot formalisering van de on-the-job training in het stelsel van educatief verlof/vlaams opleidingsverlof zullen bestuderen. De werkgroep zal zich tevens buigen over de communicatie rond de mogelijkheden 'werkbaar werk', ontwikkeld in de schoot van het FBZ/Paper Pack Skills.

Article 11. L'occupation d'ouvriers et d'ouvrières dans le cadre de l'activation des allocations de chômage n'est possible qu'après consultation de la délégation syndicale et présentation de la proposition au président de la commission paritaire, qui la transmettra aux organisations représentées en commission paritaire.

En cas d'absence de réaction négative dans les 10 jours suivant l'envoi, la proposition est acceptée.

Article 12. Les parties s'engagent, tout en tenant compte des emplois disponibles au sein de l'entreprise, à examiner la possibilité d'une réinsertion de travailleurs victimes d'un accident du travail. Il est conseillé lors de l'engagement de personnes moins valides, de faire appel aux subsides octroyés par les pouvoirs publics régionaux pour l'adaptation des postes de travail afin de promouvoir l'emploi au profit des moins valides.

CHAPITRE V. Travail faisable

Article 13. § 1^{er} Le comité d'accompagnement des "chantiers expérimentaux" mis en place par l'accord sectoriel 2017-2018 fait le suivi de l'offre de "travail réalisable" élaborée par Paperpackskills.

A cet effet, un budget de 70 000 EUR par an sera alloué par le biais d'une réaffectation des fonds au sein du fonds de sécurité d'existence. Les partenaires sociaux au sein des entreprises présenteront une demande conjointe. Les petites entreprises, qui n'ont pas d'interlocuteur social, auront également accès au projet. Ils seront informés et encouragés par le biais de la Newsletter Paper Pack Skills.

§2. En outre, le secteur soumettra un dossier ESF en vue d'obtenir un budget pour travailler sur de nouvelles formes d'organisation - faisable - du travail.

§3. Un groupe de travail sur 'le travail faisable et la formation' sera créé au sein duquel les partenaires sociaux étudieront la problématique du 'parrainage'/ 'job coaching' et les possibilités de formaliser les formations 'on the job' dans le système de congé éducation/congé éducation flamand. Le groupe de travail se penchera également sur la communication relative aux possibilités de 'travail faisable' élaborée par le FSE/Paper Pack Skills.

§4. De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project 'werkbaar werk' initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het FBZ. Het voorgestelde project dient de limieten van de sectorale subsidies voor werkbaar werk te respecteren. In geval van een blokkering op het niveau van de onderneming, kan de syndicale delegatie zich rechtstreeks richten tot het FBZ dat zal tussenkomen bij de onderneming.

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en loopt tot 31 december 2022.

§4. Les délégations syndicales peuvent initier un projet 'travail faisable' qui sera soumis auprès du FSE après concertation avec l'employeur. Le projet proposé devant respecter les limites des subventions sectorielles 'travail faisable'. En cas de blocage au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale pourra s'adresser directement au FSE qui interviendra auprès de l'entreprise.

CHAPITRE VI. Dispositions finales

Article 14. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de l'être le 31 décembre 2022.

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019
(153917/co/136)*

*Convention collective de travail du 5 septembre 2019
(153917/co/136)*

1. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Deze overeenkomst is gesloten overeenkomstig de algemene beginselen van het statuut van de syndicale afvaardiging, en die het voorwerp uitmaakte van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 24 mei en 30 juni 1971.

Zij bepaalt het statuut van de syndicale afvaardigingen voor het arbeiderspersoneel, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

Zij verbindt de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

2. Algemene beginselen

Artikel 2. De partijen vertegenwoordigd in het paritair comité bevestigen navolgende beginselen:

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 3. De werkgeversvertegenwoordigers in het paritair comité bevelen de werkgevers aan geen enkele druk op het personeel uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité verbinden zich ertoe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

1. Portée de la convention

Article 1. La présente convention collective est conclue conformément aux principes généraux du statut des délégations syndicales ayant fait l'objet des conventions collectives de travail conclues au sein du C.N.T., le 24 mai et 30 juin 1971.

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Elle engage les employeurs et les ouvriers et ouvrières des entreprises tombant sous la compétence de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

2. Principes généraux

Article 2. Les parties représentées dans la commission paritaire affirment les principes suivants :

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprises et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3. Les représentants patronaux dans la commission paritaire recommandent aux employeurs de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations syndicales représentées dans la commission paritaire s'engagent à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Artikel 4. De partijen vertegenwoordigd in het paritair comité verzoeken respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming; zij zullen erover waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

3. Begrip syndicale afvaardiging van het personeel

Artikel 5. De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen. Door "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan het bij een van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité aangesloten personeel.

4. Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardigingen

Artikel 6. Op vraag van één of meerdere syndicale organisaties, vertegenwoordigd in het paritair comité, zal in de exploitatiezetel een syndicale afvaardiging mogen worden ingesteld.

Het aantal afgevaardigden zal per exploitatiezetel bepaald worden volgens het aantal arbeiders en arbeidsters:

- van 21 tot 50 arbeiders en arbeidsters: 1 effectief en 1 plaatsvervanger;
- van 51 tot 75 arbeiders en arbeidsters: 2 effectieven en 1 plaatsvervanger (*);
- van 76 tot 100 arbeiders en arbeidsters: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- van 101 tot 200 arbeiders en arbeidsters: 3 effectieven en 2 plaatsvervangers (*);
- van 201 tot 399 arbeiders en arbeidsters: 3 effectieven en 3 plaatsvervangers.

Vanaf 400 arbeiders en arbeidsters zal het aantal effectieve afgevaardigden 1 pct. van het totaal arbeiders en arbeidsters niet mogen overschrijden.

In de ondernemingen echter waar dit aantal afgevaardigden reeds overschreden is bij het van kracht worden van deze overeenkomst, zullen deze aantallen kunnen verminderd worden op het einde van het lopend mandaat.

Indien de gemiddelde bezetting van het lopend jaar vergeleken met de gemiddelde bezetting van het vorig jaar verminderd of vermeerderd is, zodanig dat de onderneming in

Article 4. Les parties représentées dans la commission paritaire invitent respectivement les chefs d'entreprises et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise; elles veilleront à ce que ces personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

3. Notion de délégation syndicale du personnel

Article 5. Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Par personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

4. Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Article 6. A la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentées dans la commission paritaire, une délégation syndicale pourra être instituée dans les sièges d'exploitation.

Le nombre de délégués sera fixé par siège d'exploitation d'après le nombre d'ouvriers et ouvrières :

- de 21 à 50 ouvriers et ouvrières : 1 effectif et 1 suppléant;
- de 51 à 75 ouvriers et ouvrières : 2 effectifs et 1 suppléant (*);
- de 76 à 100 ouvriers et ouvrières : 2 effectifs et 2 suppléants ;
- de 101 à 200 ouvriers et ouvrières : 3 effectifs et 2 suppléants (*);
- de 201 à 399 ouvriers et ouvrières : 3 effectifs et 3 suppléants.

A partir de 400 ouvriers et ouvrières, le nombre de délégués effectifs ne pourra dépasser 1 % de l'effectif total des ouvriers et ouvrières occupés.

Toutefois, dans les entreprises où ces nombres sont dépassés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ils pourront être réduits à la fin du mandat en cours.

Si l'occupation moyenne de l'année en cours comparée à l'occupation moyenne de l'année précédente est inférieure ou supérieure de telle sorte que l'entreprise tombe dans une

een lagere of hogere personeelscategorie valt, zal zij een herziening mogen vragen van het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, vóór het einde van het mandaat.

(*) Het aantal plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden kan echter worden aangepast aan het aantal effectieve vakbondsafgevaardigden zonder dat dit als gevolg een verhoging van het aantal beschermde arbeiders en arbeidsters mag hebben. Dat wil dus zeggen dat deze bijkomende mandaten slechts kunnen ingenomen worden door verkozen leden van de ondernemingsraad of van het comité veiligheid en hygiëne ofwel door niet verkozen kandidaten voor deze organen en dit enkel voor de duurtijd van hun bescherming.

De plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden vervangen de effectieve vakbondsafgevaardigden bij afwezigheid.

Artikel 7. Om de functie van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de personeelsleden, zonder onderscheid van geslacht, aan volgende voorwaarden voldoen:

1° op de datum van aanduiding of verkiezing:

- a) minstens 20 jaar oud zijn;
- b) sedert minstens 12 maanden gebonden zijn door een arbeidscontract aan de onderneming;
- c) niet in een periode van vooropzeg zijn op het ogenblik van voorstelling van de kandidatuur door de syndicale organisatie;

2° van zijn burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° het nodige gezag en de bevoegdheid bezitten om de verplichtingen voortvloeiend uit het mandaat na te komen, inzonderheid het eerbiedigen van de collectieve overeenkomsten en van het arbeidsreglement.

Artikel 8. Voor de aanduiding van de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden komen de betrokken organisaties onderling tot een akkoord op grond van criteria die ze onderling zullen vaststellen rekening houdend met de plaatselijke omstandigheden.

Indien aldus tot geen akkoord over de verdeling van de mandaten kan gekomen worden, zal men beroep doen op de verzoenende tussenkomst van de betrokken nationale afgevaardigden. Na mislukking van deze verzoening, zal deze verdeling bepaald worden door middel van een verkiezing in de onderneming volgens modaliteiten vastgesteld in akkoord met de directie.

Het inrichten van deze verkiezingen zal door de betrokken vakbonden verzekerd worden.

Artikel 9. De namen van de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden zullen per gewone brief worden overgemaakt aan het ondernemingshoofd, dat er ontvangst

catégorie inférieure ou supérieure, elle pourra demander une révision du nombre de délégués effectifs et suppléants avant la fin du mandat en cours.

(*) Le nombre de délégués syndicaux suppléants peut cependant être aligné sur le nombre de délégués syndicaux effectifs sans que cela puisse avoir comme effet d'augmenter le nombre total des ouvriers et ouvrières protégés. Cela signifie donc que ces mandats supplémentaires ne pourront être assumés que par des membres élus du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène ou des candidats non élus aux élections pour ces mêmes organes et cela uniquement pour la durée de leur protection.

Les délégués syndicaux suppléants remplacent les délégués syndicaux effectifs en cas d'absence.

Article 7. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes :

1° à la date de la désignation ou de l'élection :

- a) être âgé de 20 ans au moins ;
- b) être lié par un contrat de travail depuis 12 mois au moins dans l'entreprise ;
- c) ne pas être en préavis avant la présentation de la candidature par l'organisation syndicale ;

2° jouir de ses droits civils et politiques ;

3° avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour accomplir les obligations inhérentes à la charge et notamment le respect des conventions collectives et du règlement de travail.

Article 8. Les organisations syndicales intéressées se mettent d'accord selon des critères qu'elles déterminent entre elles, compte tenu des contingences locales, pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants.

En cas de persistance de désaccord concernant la répartition des mandats, il sera fait appel à l'initiative conciliatrice des permanents nationaux concernés. Après échec de cette conciliation, la répartition sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise selon des modalités fixées en accord avec la direction.

L'organisation de ces élections sera assurée par les organisations syndicales intéressées

Article 9. Les noms des délégués syndicaux effectifs et suppléants seront transmis par simple lettre dont le chef d'entreprise accuse réception.

van meldt.

Artikel 10. Indien het ondernemingshoofd acht voldoende redenen te kunnen invoeren om zich tegen de aanduiding van een syndicale afgevaardigde te verzetten, laat hij deze aan de betrokken syndicale organisatie kennen binnen de zeven werkdagen die volgen op de ontvangst van het schrijven.

De syndicale organisatie zal binnen de zeven werkdagen uitspraak doen over de door de werkgever ingeroepen redenen.

Artikel 11. De partijen zullen erover waken dat de aangeduide afgevaardigden of de kandidaten die voor de verkiezingen van de syndicale afvaardigingen worden voorgedragen zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen en ploegen van de onderneming.

Artikel 12. Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

5. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 13. De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op:

- 1° de arbeidsverhoudingen;
- 2° de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- 4° de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 4 van deze overeenkomst.

Artikel 14. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 15. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordigers zullen de syndicale afvaardiging ontvangen mits tijdige verwittiging en aanduiding van de redenen.

Het ondernemingshoofd of de syndicale afgevaardigde kunnen eventueel ten titel van inlichting, beroep doen op de leden van het personeel die goed op de hoogte zijn van het te

Article 10. Si le chef d'entreprise estime avoir des motifs suffisants à invoquer pour s'opposer à la désignation d'un délégué, il les fait connaître à l'organisation syndicale en cause dans les sept jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre.

L'organisation syndicale statuera dans les sept jours ouvrables sur les motifs invoqués par l'employeur.

Article 11. Les parties veilleront à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales, soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions et équipes de l'entreprise.

Article 12. Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

5. Compétence de la délégation syndicale

Article 13. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- 1° les relations de travail ;
- 2° les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- 3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- 4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 4 de la présente convention.

Article 14. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 15. Le chef d'entreprise ou ses représentants recevront la délégation syndicale moyennant avertissement en temps utile et indication des motifs.

Le chef d'entreprise ou les délégués peuvent éventuellement faire appel à titre consultatif, à des membres du personnel bien au courant de la question à débattre. Le nombre total de

bespreken onderwerp. Het aantal van deze personeelsleden zal het aantal syndicale afgevaardigden niet mogen overschrijden, tenzij akkoord van deze laatsten.

Artikel 16. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 17. Teneinde de in voorgaande artikelen 14 en 16 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

6. Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 18. De duur van het mandaat der afgevaardigden bedraagt vier jaar.

De uitredenden kunnen opnieuw aangeduid worden. Het mandaat van de afgevaardigde neemt een einde:

- 1° na verloop van de normale duur van het mandaat;
- 2° in geval van herroeping door de syndicale organisatie die hem aangeduid heeft;
- 3° door ontslag van belanghebbende als afgevaardigde;
- 4° wanneer de belanghebbende geen lid meer is van het personeel van de onderneming of exploitatiezetel;
- 5° door overgang van de categorie der arbeiders naar de categorie der bedienden;
- 6° om reden van ontslag wegens zware fout;
- 7° ingeval de syndicale afgevaardigde niet meer voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 7.

Artikel 19. Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

ceux-ci ne pourra dépasser celui des délégués syndicaux sauf accord de ces derniers.

Article 16. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 17. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 14 et 16 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuel, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

6. Statut des membres de la délégation syndicale

Article 18. La durée du mandat des délégués sera de quatre ans.

Les titulaires sortants peuvent faire l'objet de nouvelles désignations. Le mandat du délégué prend fin :

- 1° à son expiration normale ;
- 2° en cas de révocation par l'organisation syndicale qui l'a désigné ;
- 3° par démission de l'intéressé comme délégué ;
- 4° lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou du siège d'exploitation ;
- 5° par passage de la catégorie ouvriers à la catégorie employés ;
- 6° en raison d'un licenciement pour faute grave ;
- 7° au cas où le délégué ne remplit plus les conditions prévues à l'article 7.

Article 19. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Artikel 20. De 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 syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van 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 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 werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de 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 comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van 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.

Artikel 21. In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die hij vertegenwoordigt, daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 22. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1° indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 20 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 20, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

Article 20. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire, l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Article 21. En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qu'il représente doivent en être informées immédiatement.

Article 22. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 20 ci-dessus ;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 20, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- 3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 39, lid 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, paragraaf 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, paragraaf 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de werknemers.

7. Voorwaarden waaronder het mandaat van syndicale afgevaardigde wordt uitgeoefend

Artikel 23. De effectieve en bij hun afwezigheid de plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging beschikken, in samenspraak met de werkgever en met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten in de onderneming over de nodige faciliteiten en tijd, tijd die zal vergoed worden als normale arbeidstijd, om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

Deze vergaderingen mogen plaatshebben in de lokalen van de onderneming, zelfs wanneer deze na de arbeidsuren worden voortgezet.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel ten einde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

Er wordt overeengekomen dat dit lokaal eveneens toegankelijk is voor de syndicale vrijgestelden, na voorafgaandelijk de directie te hebben verwittigd.

Artikel 24. De effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden zullen altijd tijdig hun hiërarchische chef verwittigen wanneer ze hun werk moeten onderbreken of verlaten om hun syndicale opdracht in overeenstemming met de bepalingen van deze overeenkomst te vervullen.

Artikel 25. De inning van de syndicale bijdragen kan op de arbeidsplaats gebeuren, voor zover deze inning zal gebeuren buiten de arbeidsuren; wanneer echter vóór het van kracht zijn van deze overeenkomst het de gewoonte was dat het innen van deze bijdragen buiten de arbeidsplaatsen gebeurde, zal deze gewoonte behouden blijven.

4° si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 39, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

7. Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Article 23. Les membres de la délégation syndicale, effectifs et en leur absence les suppléants, disposent en accord avec l'employeur et compte tenu des impératifs inhérents à l'organisation du travail dans l'entreprise, des facilités et du temps nécessaire, temps rémunéré comme temps de travail normal, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Ces réunions pourront se tenir dans les locaux de l'entreprise, même si elles se poursuivent après les heures de travail.

L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel la possibilité d'usage d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Il est convenu que ce local est également accessible aux délégués permanents, la direction étant préalablement informée.

Article 24. Les délégués syndicaux effectifs et suppléants seront toujours tenus d'avertir en temps utile leur chef hiérarchique lorsqu'ils auront à interrompre ou à quitter leur travail en vue de l'accomplissement de leur fonction syndicale dans les limites et en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Article 25. La perception des cotisations syndicales pourra se faire sur les lieux du travail, étant entendu que cette perception se fera en dehors des heures de travail.

Toutefois, dans les régions où il était d'usage, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, de percevoir les cotisations syndicales en dehors des lieux du travail, cet usage sera maintenu.

8. Informatie en consultatie van het personeel

Artikel 26. De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen 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 van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren zullen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.

9. Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 27. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in de artikelen 4 tot 7 en 11 van de collectieve overeenkomst die op 9 maart 1972 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

10. Tussenkomen van de vrijgestelden van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Artikel 28. In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties.

In geval van blijvend meningsverschil, kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 29. In geval van staking of lock-out zal de vooropzeg een week bedragen en maar mogen gegeven worden na de mislukking van de verzoening in het paritair comité.

11. Geldigheidsduur van de overeenkomst en opzegging

Artikel 30. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en is voor onbepaalde duur gesloten. Zij zal in gemeenschappelijk overleg met de partijen kunnen worden herzien. Zij zal ook door elk van de partijen kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging te vermelden en onmiddellijk amendementsvoorstellen in te dienen, waarover

8. Information et consultation du personnel

Article 26. La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

9. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 27. En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 et 11 de la convention collective conclue au sein du C.N.T., le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

10. Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Article 28. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 29. En cas de grève ou lock-out, le préavis sera d'une semaine et ne pourra être remis qu'après échec de la conciliation en commission paritaire.

11. Durée de validité de la convention et dénonciation

Article 30. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra également être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui en prend l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à

de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de schoot van het paritair comité te bespreken.

discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

12. Slotbepalingen

Artikel 31. Deze collectieve overeenkomst vernietigt en vervangt de collectieve overeenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het paritair comité voor de arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking op 18 april 1997 ((44385/co/136-KB 09.02.1998- BS 24.03.1998).

12. Dispositions finales

Article 31. La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective concernant le statut de la délégation syndicale conclue en commission paritaire pour les ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton le 18 avril 1997 (44385/co/136-AR 09.02.1998- MB 24.03.1998).

SYNDICALE VORMING FORMATION SYNDICALE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2011
(104271/co/136-KB 12.09.2011-BS 13.10.2011)*

*Convention collective de travail du 18 mai 2011
(104271/co/136-AR 12.09.2011-MB 13.10.2011)*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Artikel 2. Het totaal aantal afwezigheidsdagen voor vakbondsopleiding is gelijk aan het aantal gewone mandaten in de ondernemingsraad, in het comité voor preventie en bescherming op het werk en in de vakbondsafvaardiging, vermenigvuldigd met zes.

Article 2. Le nombre total de jours d'absence pour formation syndicale est égal au nombre de mandats effectifs au conseil d'entreprise, au comité pour la prévention et la protection au travail et à la délégation syndicale multiplié par six.

Artikel 3. In het kader vastgelegd in artikel 2 hierboven zal elk gewoon en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardigingen jaarlijks recht hebben op zes dagen (vijfdagenweek) door zijn werkgever betaalde afwezigheid om deel te nemen aan vormingscursussen die worden ingericht door de vakbonden.

Article 3. Dans le cadre fixé par l'article 2 ci-dessus, chaque membre effectif et suppléant des conseils d'entreprises, des comités pour la prévention et la protection au travail, et des délégations syndicales, aura droit annuellement à six jours (semaine de cinq jours) d'absence rémunérés par son employeur pour participer à des sessions de formation organisées par les organisations syndicales.

Artikel 4. Indien een gewoon of plaatsvervangend lid van de organen waarvan sprake in artikel 3 hierboven verschillende mandaten uitoefent, heeft hij recht op maximum 12 dagen (vijfdagenweek) per jaar door zijn werkgever betaalde afwezigheid om deel te nemen aan vormingscursussen die worden ingericht door de vakbonden, zonder dat dit evenwel tot gevolg mag hebben dat het totaal aantal afwezigheidsdagen voor vakbondsopleiding, zoals bepaald in artikel 2 hierboven, wordt overschreven.

Article 4. Si un membre effectif ou suppléant des organes dont question à l'article 3 ci-dessus exerce plusieurs mandats, il aura droit annuellement à un maximum de douze jours (semaine de cinq jours) d'absence rémunérés par son employeur pour participer à des sessions de formation organisées par les organisations syndicales sans que cela ait comme conséquence d'augmenter le nombre total de jours d'absence pour formation syndicale tel que prévu à l'article 2 ci-dessus.

Artikel 5. De maxima in aantal dagen bedoeld in de artikels 2 tot 4 hierboven zijn van toepassing op al de afwezigheden voor vakbondsopleiding onafhankelijk van de juridische basis gegeven aan deze vakbondsopleiding.

Article 5. Les maxima en nombre de jours prévus aux articles 2 à 4 ci-dessus sont d'application à toutes les absences pour formation syndicale indépendamment de la base juridique donnée à cette formation syndicale.

Artikel 6. Het vormingsjaar begint op 1 juli en eindigt op 30 juni van het volgend jaar.

Article 6. L'année de formation commence le 1er juillet et se termine le 30 juin de l'année suivante.

Artikel 7. De aanvragen zullen door de vakorganisaties in gemeen overleg worden ingediend bij de werkgevers tenminste één maand vóór het begin van de geplande afwezigheid en het programma van de cursus en/of het seminarie zal erin worden vermeld.

Article 7. Les demandes seront introduites auprès des employeurs par et de commun accord entre les organisations syndicales au moins un mois avant le début de l'absence prévue, et avec communication des programmes des cours et/ou séminaires.

Artikel 8. Er mag niet meer dan 5 % van het aantal tewerkgestelde werklieden of niet meer dan twee personen van dezelfde dienst of werkplaats die in een ploeg met

Article 8. Les absences simultanées ne pourront dépasser 5 % de l'effectif du personnel ouvrier ou deux personnes d'un même service ou atelier, dans une même équipe d'horaires

dezelfde arbeidstijdregeling werken afwezig zijn en in geen geval mogen de afwezigheden de normale werking van een dienst of werkplaats belemmeren.

Artikel 9. De terugbetaling aan de ondernemingen van de lonen en lasten – deze laatste forfaitair berekend tegen 50 % van de lonen – die betrekking hebben op de afwezigheidsdagen voor het deelnemen aan deze opleiding, komt ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Marsveldplein 2.

Artikel 10. De eventuele betwistingen die het gevolg zijn van de toepassing van de hierboven vermelde bepalingen zullen worden geregeld door bemiddeling van de nationale afgevaardigden van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Artikel 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is geldig voor vierentwintig maanden. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. Zij vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1993.

de travail, et en aucun cas entraver la marche normale de ce service ou atelier.

Article 9. Le remboursement aux entreprises des salaires et charges, ces dernières étant estimées forfaitairement à 50 % des salaires afférents aux journées d'absence pour participation à cette formation, sera à charge du Fonds de sécurité d'existence, dont le siège social est fixé au 2, Place du Champ de Mars à 1050 Bruxelles.

Article 10. Les éventuels litiges provenant de l'application des dispositions énoncées ci-dessus, seront résolus à l'intervention des délégués nationaux des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Article 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 pour une durée de vingt-quatre mois. Elle est prorogée d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois. Elle annule et remplace la convention collective de travail du 15 juin 1993.

DE INVOERING VAN EEN SECTORALE NON-DISCRIMINATIECODE L'INSTAURATION D'UN CODE SECTORIEL DE NON-DISCRIMINATION

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 2020

Convention collective de travail du 23 janvier 2020

(Overeenkomst geregistreerd op 05.03.2020 onder het nummer 157487/CO/136)

(Convention enregistrée le 05.03.2020 sous le numéro 157487/CO/136)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeidsters/ arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de geldende antidiscriminatiewetgeving op federaal niveau en het niveau van de Gemeenschappen en Gewesten, de Discriminatiewet van 12 december 2002, het Vlaams decreet van 24 april 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt, alsook de algemeen bindend verklaarde cao's nr. 38 en nr. 95 van de Nationale Arbeidsraad.

Cette convention est conclue en exécution de la législation anti-discrimination en vigueur au niveau fédéral et au niveau des Communautés et des Régions, de la loi anti-discrimination du 12 décembre 2002, du décret flamand du 24 avril 2002 portant participation proportionnelle sur le marché du travail ainsi que des CCT n° 38 et 95 du Conseil National du Travail rendues obligatoires.

Artikel 2. Doel

De sociale partners uit de sector papier- en kartonbewerking (PC 136) brengen tot uitdrukking dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, inkomen, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand en sociale afkomst, conform de antidiscriminatiewetgeving van 10 mei 2007. Een discriminatie op grond van één van deze door de wet beschermde criteria is immers verboden.

Article 2. Objet

Les partenaires sociaux du secteur de la transformation du papier et du carton (CP 136) font part du fait qu'ils attachent beaucoup d'importance à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur la base du sexe, de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des revenus, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou du futur et l'origine sociale, conformément à la législation anti-discrimination du 10 mai 2007. Une discrimination fondée sur un des critères protégés par la loi est dans tous les cas interdite.

Artikel 3. Sensibilisering

Zij zullen daarom via de hun geëigende kanalen, alle werkgevers en werknemers uit de sector sensibiliseren om deze non-discriminatiecode te respecteren.

Article 3. Sensibilisation

C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur – par le biais de canaux appropriés – pour qu'ils respectent ce code de non-discrimination.

Artikel 4. Personeelsbeleid

In het bijzonder zullen de werkgevers worden gevraagd de werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel te laten gebeuren op een zodanige wijze dat iedereen behandeld wordt als een gelijke, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, inkomen, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand en sociale

Article 4. Gestion du personnel

Il sera demandé plus particulièrement aux employeurs d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les revenus, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique, convictions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou du futur et

afkomst. De werkgever zal erop toezien dat in zijn onderneming de werknemers met elkaar en anderen omgaan in wederzijds respect.

Artikel 5. Omgangsvormen

De werknemers worden opgeroepen respect te hebben voor elkaar en voor anderen, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

Artikel 6. Opleiding

Bij vorming-, opleidings- of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voor zover dit past bij de aard van de activiteit.

Artikel 7. Duur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur met ingang op 3 oktober 2019. Partijen kunnen de cao opzeggen mits inachtneming van de opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritaire comité voor de arbeiders/arbeidsters van de papier- en kartonbewerking.

l'origine sociale. De werkgever zal erop toezien dat in zijn onderneming de werknemers met elkaar en anderen omgaan in wederzijds respect.

Article 5. Convenances

Il est demandé aux travailleurs de se respecter les uns les autres et de respecter les autres quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique.

Article 6. Formation

Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, il faut prêter explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au travail et à la diversité, pour autant que cela s'accorde avec la nature de l'activité.

Article 7. Durée

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 3 octobre 2019. Les parties peuvent dénoncer cette CCT moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour les ouvriers/ouvrières de la transformation du papier et du carton.

ONDERNEMINGSRAAD LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Koninklijk besluit van 15 oktober 1954 waarbij bindend wordt gemaakt de beslissing van 22 april 1954 van het nationaal paritair comité van de voortbrenging van papierpap, papier en karton tot vaststelling van het model-huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden – Belgisch Staatsblad van 15 oktober 1954

Arrêté royal du 15 octobre 1954 rendant obligatoire la décision du 22 avril 1954 de la commission paritaire nationale de l'industrie des pâtes, papiers et cartons établissant le règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise – Moniteur belge du 15 octobre 1954

Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

AFDELING I. - Zetel en samenstelling van de ondernemingsraad.

Artikel 1 - De ondernemingsraad van..... zetelt gewoonlijk te.....straat, nr.....

Artikel 2 - De ondernemingsraad bestaat uit:

- 1° Het ondernemingshoofd, dat rechtens lid van de raad is, of zijn afgevaardigde;
- 2° ... afgevaardigden van het ondernemingshoofd;
- 3° ... werkende en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel der onderneming.

De plaatsvervangende leden moeten zetelen in vervanging van een overleden of ontslagnemend lid of van een lid dat de bij de wet vereiste verkiesbaarheidsvoorwaarden niet meer vervult. Zij voltooien het mandaat van hun voorganger.

AFDELING II. - Opdracht van de ondernemingsraad.

Artikel 3 - De ondernemingsraad heeft tot taak, binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn:

- a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zonden kunnen gewijzigd worden;
- b) van het ondernemingshoofd, op economisch en financieel gebied:
 - 1° op het einde van elk kwartaal van het maatschappelijk dien jaar inlichtingen te ontvangen betreffende de productiviteit, alsmede inlichtingen van algemene aard over het leven in de onderneming;
 - 2° periodiek, en minstens bij het sluiten van het boekjaar, inlichtingen, verslagen en documenten te ontvangen welke de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de door de onderneming bekomen exploitatieresultaten.De aard en de omvang van de te verschaffen inlichtingen, de mede te delen verslagen en documenten zijn bij het koninklijk besluit van 27 november 1950 vastgesteld.
Op aanvraag van de door de arbeiders benoemde leden, worden de medegedeelde verslagen en documenten juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor die door de bevoegde bedrijfsraad aangenomen is of, bij ontstentenis van dit organisme, door de Koning, op voordracht van de meest representatieve organisaties van werkgevers en loonarbeiders.
De revisor wordt door de ondernemingsraad aangesteld. Bij onenigheid in dezer schoot, wordt hij door de bevoegde bedrijfsraad aangesteld.
- c) adviezen uit te brengen of verslagen in te dienen met de in zijn schoot uitgedrukte verschillende standpunten, over elke kwestie van economische aard, welke onder zijn bevoegdheid valt, en die vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- d) het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming, binnen het raam van de wetgeving ter zake, op te maken en te wijzigen en alle nuttige maatregelen te treffen om het personeel daaromtrent in te lichten; voor de stipte toepassing van de Industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders te waken;
- e) de in geval van afdanking en indienstneming der arbeiders te volgen algemene criteria te « onderzoeken »;
- f) te waken voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als inzake de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;

- g) de data van de jaarlijkse vakantie vast te stellen en, zo nodig, een beurtwisseling van het personeel te bepalen;
- h) al de maatschappelijke instellingen te beheren, welke door de onderneming voor het welzijn van het personeel opgericht werden, tenzij deze aan het zelfstandig beheer der arbeiders overgelaten worden. Te dien einde zal de ondernemingsraad de lijst van de maatschappelijke instellingen opmaken, waarvan hij het beheer waarneemt en deze lijst zal bijgehouden worden
- i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, namelijk door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen in de onderneming; hierdoor dient onder meer te worden verstaan ; de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) de aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen toegekende functies uit te oefenen, volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het organiek besluit van de Regent dd. 13 juni 1949, betreffende de ondernemingsraden.

AFDELING III. — Vergaderingen, oproepingen en agenda

Artikel 4 - De ondernemingsraad vergadert op zijn bij artikel 1 aangeduide plaats.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5 - De ondernemingsraad vergadert verplicht, eenmaal per maand.

Hij vergadert bovendien telkens de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van een derde van de personeelsafgevaardigden. In het eerste geval nodigt de voorzitter uit in de vormen en de tijdsperiode naargelang der dringendheid; in het tweede geval wordt de datum der vergadering bij gemeenzaam overleg bepaald en vergadert ten laatste binnen de acht dagen na de aanvraag.

Artikel 6 - Behoudens strijdige beslissing van de raad, vergadert deze tijdens de werkuren,

Artikel 7 - De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding "persoonlijk" aan elk lid van de raad individueel gericht, behelst de agenda van de vergadering. Zij moet hun met de documenten betreffende de agenda minstens vier dagen voor de vergadering toekomen, tenzij in geval van hoogdringendheid, voorzien bij artikel 5. Er wordt, eventueel, in vermeld door wie de vergadering werd aangevraagd.

Een eensluidend afschrift van de oproeping, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, wordt in de onderneming aangeplakt van de datum af der verzending van de oproeping tot die van de vergadering.

Artikel 8 - De agenda wordt door de voorzitter en de secretaris opgesteld, uiterlijk zes dagen voor de vergadering.

Zij behelst verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot op de agenda te stellen of door een lid van de raad minstens acht dagen voor de vergadering aangevraagd werden; deze aanvragen moeten gestaafd worden en de er mede in verband staande documenten zullen er eventueel bijgevoegd worden.

Zij behelst Insgelijks de kwesties waaromtrent er minstens acht dagen voor de vergadering een advies of een verslag werd gevraagd, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, «hetzij door het paritair comité waaronder de onderneming valt, of van elk ander door de wet bevoegd erkend organisme.

De agenda mag slechts kwesties omvatten welke binnen de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.

Indien door een lid de hoogdringendheid verzocht wordt voor een aangelegenheid die tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort en niet aan de dagorde vermeld is, beslist de raad over de verwerping of aanvaarding van de hoogdringendheid. Het voorstel tot behandeling bij hoogdringendheid geschiedt bij ordemotie.

Artikel 9 - De ondernemingsraad kan slechts op geldige wijze beraadslagen en beslissen wanneer minstens de helft van de afgevaardigden van de nog in functie zijnde personeelsafgevaardigden aanwezig zijn.

AFDELING IV. — Voorzitter en secretaris

Artikel 10 - Het ondernemingshoofd presideert de vergaderingen. Bij afwezigheid of verhindering moet hij zich als voorzitter doen vervangen door zijn afgevaardigde.

De voorzitter verzekert de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet genomen worden, kondigt de genomen beslissingen aan.

De aan de agenda gestelde punten zullen bij voorkeur worden besproken in de volgorde zoals zij op de oproeping voorkomen. Wanneer aan de dagorde gestelde punten niet behandeld werden, zullen ze op de eerstvolgende vergadering bij voorrang in bespreking worden gesteld.

Artikel 11 - De voorzitter verleent en ontnemt het woord; hij waakt ervoor dat de besprekingen objectief en in een geest van wederkerige eerbied voor elkanders meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van de ondernemingsraad moet heersen. Hij roept de leden die zich schuldig maken aan aantijgingen of een kwetsende persoonlijke zinspeling, tot de orde.

Artikel 12 - De secretaris wordt gekozen onder de werkende leden van de personeelsafvaardiging en bij de eerste vergadering van de raad door deze aangesteld.

Volgens dezelfde procedure kan een plaatsvervangend secretaris aangesteld worden die de secretaris bij diens verhindering vervangt.

Artikel 13 - De secretaris ondertekent, samen met de voorzitter, de oproepingsbrieven en de andere documenten welke van de Ondernemingsraad uitgaan; hij ontvangt de briefwisseling aan de raad gericht, stelt de notulen van de vergaderingen op; hij is belast met de bewaring van deze, evenals van de archieven; hij verzekert bovendien de mededeling van de notulen aan de leden van de raad, overeenkomstig artikel 19 van dit reglement.

Bij afwezigheid van de secretaris, vervult de adjunct-secretaris deze functie.

Artikel 14 - Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle materiële medewerking, welke voor het vervullen van zijn opdracht, onontbeerlijk is.

De personen die aangeduid werden door de ondernemingsraad, om de secretaris in het vervullen van zijn opdracht bij te staan, doen dit onder verantwoordelijkheid van de secretaris.

Artikel 15 - De secretaris ontvangt voor de aan zijn opdracht gewijde tijd, buiten zijn gewone diensturen, een bezoldiging gelijk aan die welke hem wegens zijn prestaties van gewone arbeid voor een overeenstemmende duur verschuldigd is.

De raad stelt gebeurlijk het aantal uren werk vast dat hij voor het vervullen van de opdracht van secretaris nodig acht.

Artikel 16 - De voorzitter en de secretaris vertegenwoordigen normaal de raad bij de administratieve en openbare of private Organismen. Telkens daartoe aanleiding bestaat, duidt de ondernemingsraad in zijn midden andere leden aan welke met zijn vertegenwoordiging belast zijn.

AFDELING V. — Notulen

Artikel 17 - De notulen worden door de secretaris aan de voorzitter voorgelegd drie dagen na de vergadering van de raad en worden door du voorzitter en de secretaris ondertekend. Deze notulen worden gevoegd bij de oproeping voor de volgende vergadering en worden, terzelfdertijd aan de plaatsvervangende leden overgemaakt.

De notulen worden gelezen bij de opening van de vergadering, volgend op deze waarmede zij in verband staan. Zij worden onmiddellijk na gebeurlijke wijzigingen goedgekeurd.

Artikel 18 - De notulen bevatten verplicht:

1° de aanwezigheden, de afwezigheden, evenals de uren van aanvang, onderbreking en sluiting der zittingen;

2° de aan de raad gedane voorstellen;

3° een getrouwe samenvatting van de besprekingen, de namen van de personen die bij de besprekingen tussen kwamen, Indien zij daartoe de wens uitdrukten, en de niet vertrouwelijke medegedeelde inlichtingen;

4° de door de raad genomen beslissingen en uitgebrachte adviezen.

AFDELING VI. - Wijze om beslissingen te nemen

Artikel 19 - De beslissingen van de ondernemingsraad worden bij algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

AFDELING VII. - Het archief

Artikel 20 - Geheel het archief wordt bewaard in een door de ondernemingsraad aan te duiden lokaal. Het blijft ter beschikking van de leden, die het op de door de raad vastgestelde dagen en uren ter plaatse kunnen Inzien.

AFDELING VIII. - Studie-, voorlichtings- en adviesopdrachten

Artikel 21 - De ondernemingsraad kan één of meer van zijn leden gelasten de kwesties, die op de agenda staan of die binnen het raam van zijn bevoegdheid vallen, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij zich te laten leiden door de geest van goede verstandhouding die in de ondernemingsraad moet heersen.

Artikel 22 - De ondernemingsraad mag, als adviseur, ieder persoon die aan de raad de nodige inlichtingen in verband met de punten van de agenda kan verstrekken, op de vergadering uitnodigen, onder andere de vertegenwoordigers der jonge arbeiders.

AFDELING IX. - Verslag over de werkzaamheden

Artikel 23 - In de loop van het eerste kwartaal van het jaar maakt de ondernemingsraad een verslag op over zijn werkzaamheden van het vorig jaar.

Een exemplaar van dit verslag zal overgemaakt worden aan ieder der leden en plaatsvervangende leden van de raad.

AFDELING X. - Voorlichting van het personeel

Artikel 24 - Buiten de andere middelen welke beogen het personeel van de onderneming voor te lichten, moet de voorzitter, ten minste op één goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats, een afschrift van elke oproeping tot de vergadering van de raad, alsmede een mededeling opgesteld door de ondernemingsraad, bij het einde van de vergadering doen aanplakken.

De raad kan insgelijks beslissen of deze documenten, met het oog op het aanplakken, moeten vertaald worden, zodat ze door alle leden van het personeel zouden kunnen begrepen worden.

Artikel 25 - Een exemplaar van het verslag over de werkzaamheden, zoals bedoeld bij artikel 23, wordt op een of meerdere goed zichtbare en voor het personeel van de onderneming toegankelijke plaatsen aangeplakt; een ander exemplaar wordt neergelegd in het meubel bestemd voor het archief; dit ligt voor de personeelsleden op de door de raad vastgestelde dagen en uren, zonder verplaatsing, ter inzage.

AFDELING XI. - Prestaties der afgevaardigden

Artikel 26 - De vergaderingen van de ondernemingsraad, alsmede de prestaties die, zelfs buiten de werkuren, door de leden van de raad of andere personeelsleden, in overeenstemming met de bepalingen van onderhavig reglement, geleverd worden, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig door de onderneming bezoldigd.

AFDELING XII. - Wijzigingen aan het reglement

Artikel 27 - Onderhavig reglement kan gewijzigd worden op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een lid van de ondernemingsraad.

Aan het reglement kan geen enkele wijziging aangebracht worden, die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van een of meer der tien punten voorzien bij lid 3, artikel -22 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 en van 15 maart 1954.

Artikel 28 - De ondernemingsraad kan enkel beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen, indien ten minste de twee derden van de leden van de personeelsafvaardiging, aanwezig zijn.

AFDELING XIII. – Slotbepalingen

Artikel 29 - Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle leden en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overhandigd.

Artikel 30 - Een afschrift van de tabel, waarop de samenstelling van de ondernemingsraad wordt vermeld, dat aan onderhavig reglement is toegevoegd, moet in de lokalen van de onderneming op een of meerdere goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaatsen aangeplakt worden.

Règlement type d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprises

SECTION I. – Sièges et composition du conseil d'entreprise

Article 1 - Le conseil d'entreprise de..... siège habituellement à rue, n°.....

Article 2 - Le conseil d'entreprise est composé de:

1° du chef d'entreprise, qui est de droit membre du conseil ou son délégué ;

2° de ... délégués du chef d'entreprise;

3° de ... délégués effectifs et suppléants du personnel de l'entreprise.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité requises par la loi. Ils achèvent le mandat de leur prédécesseur.

SECTION II. – Mission du conseil d'entreprise

Article 3 - Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise:

- a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier:

1° à la fin de chaque trimestre de l'exercice social des renseignements concernant la productivité ainsi que les informations d'ordre général relatifs à la vie de l'entreprise;

2° périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'arrêté royal du 27 novembre 1950.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et les documents communiqués sont certifiés exacts et complets par une révision assermenté agréé par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés.

Le réviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent.

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein sur toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été préalablement soumise soit par le conseil professionnel intéressé, soit le Conseil central de l'économie ;
- d) d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs ;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel ;
- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs. A cet effet, le conseil d'entreprise établira la liste des œuvres sociales de l'entreprise, dont il assumera la gestion et cette liste devra être tenue à jour ;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports interne de l'entreprise ; par ce, il faut entendre entre autres les communications prévues au littéra b du présent article, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges ;
- j) de remplir selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêt du Régent organique des conseils d'entreprise du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

SECTION III. – Réunions, convocations et ordre du jour

Article 4 - Le conseil d'entreprise tient ses séances comme il est indiqué à l'article 1.
Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5 - Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois.
En outre, il se réunit chaque fois que le président le juge utile ou à la demande d'un tiers des délégués du personnel. Dans le premier cas, le président convoque dans les formes et délais que l'urgence comporte. Dans le deuxième cas, la réunion a lieu dans la huitaine de la demande, au jour et heure fixés par le président.

Article 6 - Sauf décision contraire du conseil, celui-ci se réunit pendant les heures de travail.

Article 7 - La convocation adressée individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé, portant la mention « personnelle », contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour au moins quatre jours ouvrables avant la réunion, sauf le cas d'urgence prévu à l'article 5.
Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée.

Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire est affichée dans l'entreprise à partir de la date de l'envoi de la convocation, jusqu'à celle de la réunion.

Article 8 - L'ordre du jour est rédigé par le président et le secrétaire au plus tard six jours avant la séance.
Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil huit jours au moins avant la séance ; ces demandes doivent être justifiées et accompagnées éventuellement des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé, huit jours au moins avant la séance, soit par le Conseil central de l'Economie, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par la commission paritaire dont relève l'entreprise ou tout autre organisme habilité par la loi.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

Si l'urgence est réclamée par un membre pour une question relevant de la compétence du conseil et ne figure pas à l'ordre du jour, le conseil décide du rejet de l'urgence ou de sa prise en considération. La proposition d'urgence se fait par motion d'ordre.

Article 9 - Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction sont présents.

SECTION IV. – De la présidence et du secrétariat

Article 10 - Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il se fera remplacer par son délégué à la présidence.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, ou un avis exprimé, annonce les décisions intervenues.

Les points inscrits à l'ordre du jour seront discutés de préférence dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Si des points inscrits à l'ordre du jour n'ont pas été discutés, ils le seront à la séance suivante, par priorité.

Article 11 - Le président accorde et retire la parole ; il veille à ce que les débats se déroulent dans la dignité, l'objectivité et le respect mutuel des opinions indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise. Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 12 - Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et désigné par elle à la première séance du conseil.

Suivant la même procédure, un secrétaire adjoint peut être désigné, qui remplace le secrétaire en cas d'empêchement de ce dernier.

Article 13 - Le secrétaire signe conjointement avec le président les convocations et les autres documents émanant du Conseil d'entreprise : il reçoit la correspondance adressée au Conseil, rédige les procès-verbaux des réunions. Il assume la garde de ceux-ci ainsi que celles des archives ; il assure en outre la communication des procès-verbaux aux membres du conseil, conformément à l'article 19 du présent règlement.

En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire adjoint en remplit les fonctions.

Article 14 - Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours matériel indispensable à l'accomplissement de sa mission.

Les personnes qui ont été désignées par le conseil d'entreprise pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission, le font sous la responsabilité du secrétaire.

Article 15 - Le secrétaire reçoit, pour le temps consacré en dehors des heures de service, une rémunération égale à celle qui lui est due, pour une durée correspondante, du chef de ses prestations de travail habituelles.

Le conseil fixe éventuellement le nombre d'heures de travail qu'il juge nécessaires à l'accomplissement de la mission du secrétaire.

Article 16 - Le président et le secrétaire représentent normalement le conseil auprès des instances administratives et des organismes publics et privés. Chaque fois qu'il y a lieu, le conseil d'entreprise désigne en son sein d'autres membres chargés de le représenter.

SECTION V. – Le procès-verbal

Article 17 - Le procès-verbal est soumis au président par le secrétaire trois jours après la réunion du conseil et il est signé par eux. Il est joint à la convocation de la réunion suivante et envoyé par le même courrier aux membres suppléants.

Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement après modifications éventuelles.

Article 18 - Le procès-verbal comprend obligatoirement :

1° les présences, les absences, ainsi que les heures d'ouverture, de suspension et de clôture des séances;

2° les propositions faites au conseil ;

3° un résumé fidèle des débats, les noms des intervenants, s'ils le désirent, et les renseignements communiqués non confidentiels ;

4° les décisions prises et les avis exprimés par le conseil.

SECTION VI. – De la manière de prendre des décisions

Article 19 - Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

SECTION VII. – Des archives

Article 20 - Toutes les archives sont conservées en un endroit fixé par le conseil d'entreprise. Elles restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION VIII. – Des missions d'études, d'information et de consultation

Article 21 - Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Article 22 - Le conseil d'entreprise peut inviter aux réunions, à titre consultatifs, toute personne apte à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour, entre autres des représentants des jeunes travailleurs.

SECTION IX. – Du rapport d'activité

Article 23 - Dans le courant du premier trimestre de l'année, le conseil d'entreprise établit un rapport sur son activité de l'année précédente.

Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun, des membres effectifs et suppléants du conseil.

SECTION X. – De l'information du personnel

Article 24 - Indépendamment des autres moyens visant à l'information du personnel de l'entreprise, le présent est tenu de faire afficher, à au moins un endroit apparent et accessible au personnel, une copie de chaque convocation aux réunions du conseil et un communiqué rédigé, par le conseil, en fin de la séance.

Le conseil peut également décider s'il y a lieu de traduire des documents en vue de leur affichage de façon qu'ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Article 25 - Un exemplaire du rapport d'activité visé à l'article 23 est affiché à un ou plusieurs endroits apparents et accessibles au personnel de l'entreprise et un autre exemplaire est déposé dans le meuble réservé aux archives ; celui-ci peut être consulté sur place par les membres du personnel aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION XI. – Des prestations des délégués

Article 26 - Les séances du conseil d'entreprise, de même que les prestations fournies, même en dehors des heures de travail, par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel, en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l'entreprise.

SECTION XII. – Modifications au règlement

Article 27 - Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus au paragraphe 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 15 juin 1953 et du 15 mars 1954.

Article 28 - Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres délégués du personnel sont présents.

SECTION XIII. – Dispositions finales

Article 29 - Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Article 30 - Une copie du tableau indiquant la composition du conseil d'entreprise, annexée au présent règlement, doit être affiché dans les locaux de l'entreprise à un ou plusieurs endroits apparents et accessibles au personnel.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CHOMAGE TEMPORAIRE

Koninklijk Besluit

(KB 20.10.2015 – BS 30.10.2015)

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, uitgezonderd die waar behangpapier of papieren hulzen worden vervaardigd.

Artikel 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst voor een ononderbroken periode van één of twee weken volledig geschorst worden, op voorwaarde dat de schorsing ingaat op de eerste werkdag van de week.

Voor de ondernemingen die papieren zakken met grote inhoud fabriceren, wordt de in het eerste lid vastgestelde minimumperiode van één week op twee dagen gebracht.

Artikel 3. Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag ingevoerd worden voor een maximumduur van twee maanden.

Het maximum aantal werkloosheidsdagen van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedraagt drie dagen per week. De werkloosheidsdagen worden vastgesteld in het begin of op het einde van de arbeidsweek.

Een nieuwe periode van gedeeltelijke arbeid mag slechts worden ingevoerd na de herneming van de volledige arbeid gedurende tenminste een volledige arbeidsweek.

Artikel 4. De kennisgeving van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid aan de bij artikel 1 bedoelde werklieden moet schriftelijk geschieden, ten laatste op de woensdag die aan de schorsing voorafgaat.

Artikel 5. Ten laatste de vrijdag van de week van de kennisgeving bedoeld in artikel 4, bezorgt de werkgever een mededeling ervan elektronisch of onder een bij de post aangetekende omslag, aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

Artikel 6. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermelden de kennisgeving bedoeld bij artikel 4 en de mededeling bedoeld bij artikel 5 de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of

Arrêté Royal

(AR 20.10.2015 – MB 30.10.2015)

Article 1. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour la transformation du papier et du carton à l'exception de celles de la fabrication de papiers peints ou de tubes en papier.

Article 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail conclu pour une période indéterminée peut être suspendue totalement pendant une période ininterrompue d'une ou de deux semaines, à la condition que la suspension prenne cours le premier jour ouvrable de la semaine.

Pour les entreprises fabriquant des sacs en papier à grande contenance, la période minimale d'une semaine fixée à l'alinéa 1er est portée à deux jours.

Article 3. Le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée maximale de deux mois.

Le nombre maximal des journées de chômage du régime de travail à temps réduit s'élève à trois journées par semaine. Les journées de chômage sont fixées au début ou à la fin de la semaine de travail.

Une nouvelle période de travail à temps réduit ne peut être instaurée qu'après la reprise du travail à temps plein pendant au moins une semaine complète de travail.

Article 4. La notification de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou l'instauration du régime de travail à temps réduit aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, doit se faire par écrit au plus tard le mercredi précédant la suspension.

Article 5. Au plus tard le vendredi de la semaine de la notification visée à l'article 4, l'employeur en transmet l'information électroniquement ou sous pli recommandé à la poste, au bureau régional de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Article 6. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 4 et l'information visée à l'article 5 mentionnent la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date

de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop de schorsing of die regeling een einde zal nemen en de data waarop de werklieden werkloos zijn.

Artikel 7. Met toepassing van artikel 51, § 1, zesde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de bij artikel 5 bedoelde mededeling daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen alsook hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde arbeiders of arbeidsters, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

Artikel 8. Het koninklijk besluit van 27 september 2015 tot vaststelling, voor de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, wordt ingetrokken.

Artikel 9. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 5 oktober 2015.

Artikel 10. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin et les dates auxquelles les ouvriers/ouvrières seront au chômage.

Article 7. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 6, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'information prévue à l'article 5 doit en outre mentionner les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit, ainsi que, soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers/ouvrières mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

Article 8. L'arrêté royal du 27 septembre 2015 fixant, pour les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour la transformation du papier et du carton, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier, est retiré.

Article 9. Le présent arrêté produit ses effets le 5 octobre 2015.

Article 10. Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

AANSLUITING NAAR KEUZE VAN DE BEDRIJVEN BIJ HET VAKANTIEFONDS VAN DE BELGISCHE HOUTNIJVERHEID. L’AFFILIATION DE PLEIN DROIT DES ENTREPRISES A LA CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DE L’INDUSTRIE DU BOIS EN BELGIQUE.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2016
(136874/co/136-KB 30/08/2017)*

*Convention collective de travail du 8 décembre 2016
(136874/co/136-AR 30/08/2017)*

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; Gelet op de wetten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie voor werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires; Vu les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971

Artikel 1. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing en is verplicht voor de werkgevers die behoren tot het paritaire comité 136 en hun werknemers.

Article 1. La présente convention collective de travail s’applique et s’impose aux employeurs qui ressortissent à la Commission Paritaire 136 et aux travailleurs qu’ils occupent.

Artikel 2. Alle werkgevers van het paritaire comité 136, lid van de Verlofkas van de papierverwerkende en grafische nijverheid (afgekort VPN) zijn automatisch aangesloten bij het Vakantiefonds van de Belgische houtnijverheid.

Article 2. Tous les employeurs de la Commission Paritaire 136, membre de la Caisse de vacances des industries transformatrices de papier et de l’industrie graphique (en abrégé VPN) sont affiliés de plein droit à la Caisse des Congés Payés de l’Industrie du Bois en Belgique.

Artikel 3. In toepassing van artikel 1 van het KB van 29 januari 1940, gewijzigd bij KB van 9 juli 2012, kunnen de werkgevers van PC 136 zich naar keuze aansluiten hetzij bij de Vakantiekas van de Houtindustrie, hetzij bij de RJV.

Article 3. En vertu de l’article 1er de l’AR du 29 janvier 1940 modifié par l’AR du 9 juillet 2012, les employeurs de la CP 136 peuvent s’affilier au choix soit à la Caisse des Congés Payés de l’industrie du Bois, soit à l’ONVA.

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden beëindigd door één der partijen mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het desbetreffende paritaire comité.

Article 4. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire concernée.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2016 (135591/co/136), die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 1 januari 2017.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 septembre 2016 (135591/co/136) qui cesse ainsi de produire ses effets le 1^{er} janvier 2017.

PARITAIR COMITE – BEVOEGDHEID COMMISSION PARITAIRE – COMPETENCE

*Koninklijk besluit van 13.03.1973
(gewijzigd bij KB 15.06.1973 – ingevoerd bij KB 15.12.1982)*

Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd 'Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking', dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de volgende bedrijfssectoren:

- de fabricage van papieren buisjes;
- de fabricage van glanspapier en speelkaarten;
- de fabricage van behangselpapier;
- de fabricage van gegolfd karton, de kartonnagefabrieken en papierbewerking;
- de fabricage van kokers, speelgoed en cotillonartikelen van papier en karton;
- de fabricage van papieren zakken;
- de papier- en/of kartonverpakking;
- het vervaardigen van kunstbloemen in papier en in karton, voor zover er geen ander paritair comité bevoegd is.

Ingeval de ondernemingen hiervoor aanvullings- of vervangingsmateriaal gebruiken, zoals dunne metalen bladen, films en vliezen in synthetische stoffen, is het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking bevoegd.

*Arrêté royal du 13.03.1973
(modifié par AR 15.06.1973 – inséré à l'AR 15.12.1982)*

Il est institué une Commission paritaire, dénommée 'Commission paritaire de la transformation du papier et du carton', compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les secteurs d'activité suivants:

- la fabrication de tubes en papier ;
- la fabrication de papier couché et de cartes à jouer ;
- la fabrication de papier peint ;
- la fabrication de carton ondulé, de cartonnages et la transformation du papier ;
- la fabrication de gaines, de jouets et de cotillons en papier et en carton ;
- la fabrication de sacs en papier ;
- l'emballage du papier et/du carton ;
- la fabrication de fleurs artificielles en papier et en carton, pour autant qu'une autre Commission Paritaire ne soit pas compétente.

Dans le cas où ces entreprises utiliseraient pour les mêmes fins des matières de complément ou de substitution telles que les feuilles minces de métal, les films et pellicules en matières synthétiques, la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton est compétente.

PARITAIR COMITE – VASTSTELLING AANTAL LEDEN COMMISSION PARITAIRE – FIXANT LE NOMBRE DE MEMBRES

Koninklijk besluit van 24.02.2003. BS 07.03.2003

Tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juni 1973 tot vaststelling van het aantal leden van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking.

Artikel 1. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 15 juni 1973 tot vaststelling van het aantal leden van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking wordt vervangen door de volgende bepaling:

‘Artikel 1. Het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking bestaat uit achttien gewone en achttien plaatsvervangende leden.’

Artikel 2. Dit besluit treedt in werking op de dag van de benoeming van de leden van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking

Artikel 3. Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Arrêté royal du 24.02.2003 – MB 07.03.2003

Modifiant l'arrêté royal du 15 juin 1973 fixant le nombre de membres de la Commission Paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 1. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 15 juin 1973 fixant le nombre de membres de la Commission Paritaire de la transformation du papier et du carton est remplacé par la disposition suivante :

‘Article 1. La Commission Paritaire de la transformation du papier et du carton est composée de dix-huit membres effectifs et de dix-huit membres suppléants.’

Article 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de la nomination des membres de la Commission Paritaire de la transformation du papier et du carton.

Article 3. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

