



CP-PC 222

2021-2022

**De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de
BEDIENDEN van de papier- en kartonbewerking**

**Les conventions collectives de travail pour les
EMPLOYE(E)S de la transformation du papier et du
carton**

FEDERATIE DER PAPIER EN KARTONVERWERKENDE BEDRIJVEN v.z.w.
FEDERATION 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 222

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de bedienden van de papier-
en kartonbewerking.

CP 222

Les conventions collectives de travail pour les employé(e)s de la
transformation du papier et du carton.

PROTOCOLAKKOORD VAN 6 OKTOBER 2021.....	1
ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN -----	7
TOEPASSINGSGEBIED-----	7
WEDDEN -----	7
KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER-----	15
MAALTIJDCHQUES -----	16
ARBEIDSDUUR-----	16
KLEIN VERLET -----	17
WERKKLEDING -----	24
FEESTDAGEN -----	24
TELEWERK -----	25
DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID -----	25
SLOTBEPALINGEN -----	25
BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 NOVEMBER 2021 -----	27
JAARLIJKE PREMIE 2021 -----	29
TOEPASSINGSGEBIED-----	29
JAARLIJKE PREMIE -----	29
TUSSENKOMST VAN HET SOCIAAL FONDS -----	30
SLOTBEPALINGEN -----	31
CORONAPREMIE -----	33
TOEPASSINGSGEBIED-----	33
MODALITEITEN-----	33
SLOTBEPALINGEN -----	34
DE NEUTRALISATIE VAN EEN NEGATIEVE INDEX -----	35
TOEPASSINGSGEBIED-----	35
SLOTBEPALINGEN -----	35
BIJLAGE 1-VOORBEELD NEUTRALISATIESYSTEEM-----	36
BEROEPENCLASSIFICATIE -----	39
TOEPASSINGSGEBIED-----	39
BEROEPENCLASSIFICATIE-----	39
SLOTBEPALINGEN -----	47
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 -----	50
SLOTBEPALINGEN -----	51
BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN -----	53
TOEPASSINGSGEBIED-----	53
GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER-----	53
GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER -----	53
GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER-----	54
FIETSVERGOEDING -----	54
ANDERE VERVOERMIDDELEN -----	55
TERUGBETALINGSTIJDSTIP -----	55
MODALITEITEN VAN TERUGBETALING-----	55
SLOTBEPALINGEN -----	56
WERKGEVERSTUSSENKOMST IN HET GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER (SINDS 01/07/2019)-----	57
WERKGEVERSTUSSENKOMST IN HET PRIVÉ-VERVOER (SINDS 01/02/2021) -----	60

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2021	1
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION	7
CHAMP D'APPLICATION	7
REMUNERATIONS	7
LIAISON A L'INDICE DES PRIX	15
CHEQUES-REPAS	16
DUREE DU TRAVAIL	16
PETITS CHOMAGES	17
VETEMENTS DE TRAVAIL	24
JOURS FERIES	24
TELETRAVAIL	25
CONTRATS DE TRAVAIL INTERIMAIRES JOURNALIERS	25
DISPOSITIONS FINALES	25
ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 NOVEMBRE 2021,	27
PRIME ANNUELLE 2021	29
CHAMP D'APPLICATION	29
PRIME ANNUELLE	29
INTERVENTION DU FONDS SOCIAL	30
DISPOSITIONS FINALES	31
PRIME CORONA	33
CHAMP D'APPLICATION	33
MODALITES	33
DISPOSITIONS FINALES	34
LA NEUTRALISATION DE L'INDEX NEGATIF	35
CHAMP D'APPLICATION	35
DISPOSITIONS FINALES	35
ANNEXE 1-EXEMPLE DE SYSTEME DE NEUTRALISATION	36
CLASSIFICATION DES FONCTIONS	39
CHAMP D'APPLICATION	39
CLASSIFICATION DES PROFESSIONS	39
DISPOSITIONS FINALES	47
OCTROI DE CHEQUES-REPAS ET 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	50
DISPOSITIONS FINALES	51
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT	53
CHAMP D'APPLICATION	53
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER	53
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER	53
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINES	54
INDEMNITE VELO	54
AUTRES MOYENS DE TRANSPORT	55
EPOQUE DE REMBOURSEMENT	55
MODALITES DE REMBOURSEMENT	55
DISPOSITIONS FINALES	56
INTERVENTION PATRONALE APPLICABLE AUX TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS (A PARTIR DU 01/07/2019)	57
INTERVENTION PATRONALE APPLICABLE AUX TRANSPORTS PRIVES (A PARTIR DU 01/02/2021)	60

ANCIËNNITEIT	63
VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 1 FEBRUARI 2011 GEWIJZIGD DOOR DE WET VAN 12 APRIL 2011	65
TOEPASSINGSGEBIED EN JURIDISCH KADER	65
MAATREGELEN TOT MAXIMAAL BEHOUD VAN TEWERKSTELLING	65
TIJDELIJKE COLLECTIEVE REGELING VAN VOLLEDIGE OF GEDEELTELIJKE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST (DE CRISISWERKLOOSHEID)	66
BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	69
INVLOED OP BESTAANDE AKKOORDEN	69
EVALUATIE	69
INWERKINGTREDING	69
SOCIALE VOORDELEN	71
TOEPASSINGSGEBIED	71
SOCIALE VOORDELEN	71
SYNDICALE PREMIE	71
ANCIËNNITEITSPREMIE	73
SLOTBEPALINGEN	73
BIJLAGE 1	75
ATTEST TOT HET BEKOMEN VAN EEN ANCIËNNITEITSPREMIE VOOR BEDIENDEN TEWERKGESTELD IN HET PC 222 IN TOEPASSING VAN DE CAO 'SOCIALE VOORDELEN' D.D. 9 NOVEMBER 2021	75
OPRICHTING VAN EEN SOCIAAL FONDS EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN	77
BENAMING, MAATSCHAPPELIJKE ZETEL, DOEL, DUUR	77
TOEPASSINGSGEBIED	77
BEHEER	77
FINANCIERING	79
BEGROTINGEN, REKENINGEN	79
UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN	80
ONTBINDING, VEREFFENING	80
SLOTBEPALINGEN	80
WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS	81
TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN 2021-2022	83
TOEPASSINGSGEBIED	83
PLOEGEN EN CYCLI	83
LANDINGSBANEN	83
SLOTBEPALINGEN	84
TOETREDINGSAKTE (ENKEL IN VLAANDEREN)	85
LANDINGSBANEN - 2023	87
TOEPASSINGSGEBIED	87
LANDINGSBANEN	87
SLOTBEPALINGEN	87
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 59 JAAR (2021-2022)	89
TOEPASSINGSGEBIED	89
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	89
SWT VANAF 59 JAAR MET EEN ZWAAR BEROEP	90
SWT VANAF 59 JAAR MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR	90
ALGEMENE BEPALINGEN	91
SLOTBEPALINGEN	91
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR	93
TOEPASSINGSGEBIED	93
WETTELIJKE BASISSEN	93

ANCIENNETE	63
PROLONGATION DES MESURES DE CRISE EN EXECUTION DE LA LOI DU 1^{ER} FEVRIER 2011 MODIFIEE PAR LA LOI DU 12 AVRIL 2011	65
CHAMP D'APPLICATION ET CADRE JURIDIQUE	65
MESURES POUR LE MAINTIEN MAXIMAL DE L'EMPLOI	65
REGIME COLLECTIF TEMPORAIRE DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL (LE CHOMAGE DE CRISE)	66
FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	69
EFFET SUR LES ACCORDS EXISTANTS	69
EVALUATION	69
ENTREE EN VIGUEUR	69
AVANTAGES SOCIAUX	71
CHAMP D'APPLICATION	71
AVANTAGES SOCIAUX	71
PRIME SYNDICALE	71
PRIME D'ANCIENNETE	73
DISPOSITIONS FINALES	73
ANNEXE 1	76
ATTESTATION POUR L'OBTENTION D'UNE PRIME D'ANCIENNETE POUR LES EMPLOYE(E)S RELEVANT DE LA CP 222 EN APPLICATION DE LA CCT 'AVANTAGES SOCIAUX' DU 9 NOVEMBRE 2021	76
INSTITUTION D'UN FONDS SOCIAL ET FIXATION DE SES STATUTS	77
DENOMINATION, SIEGE SOCIAL, OBJET, DUREE	77
CHAMP D'APPLICATION	77
ADMINISTRATION	77
FINANCEMENT	79
BUDGET, COMPTES	79
ALLOCATIONS ET INDEMNITES	80
DISSOLUTION, LIQUIDATION	80
DISPOSITIONS FINALES	80
MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL	81
CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2021-2022	83
CHAMP D'APPLICATION	83
EQUIPES ET CYCLES	83
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE	83
DISPOSITIONS FINALES	84
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE - 2023	87
CHAMP D'APPLICATION	87
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE	87
DISPOSITIONS FINALES	87
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 59 ANS (2021-2022)	89
CHAMP D'APPLICATION	89
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	89
RCC A PARTIR DE 59 ANS DANS LE CADRE D'UN METIER LOURD	90
RCC A PARTIR DE 59 ANS AVEC UNE CARRIERE PROFESSIONNELLE DE 40 ANS	90
DISPOSITIONS GENERALES	91
DISPOSITIONS FINALES	91
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS	93
CHAMP D'APPLICATION	93
BASES JURIDIQUES	93

TOEKENNINGSVOORWAARDEN-----	93
DE BEDRIJFSTOESLAG -----	94
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG-----	95
SLOTBEPALINGEN -----	95
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP) -----	97
TOEPASSINGSGEBIED-----	97
WETTELIJKE BASISSEN-----	97
TOEKENNINGSVOORWAARDEN-----	98
DE BEDRIJFSTOESLAG -----	99
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG-----	100
SLOTBEPALINGEN -----	100
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) VOOR WERKNEMERS VANAF 60 JAAR DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN REGELING VAN NACHTARBEID OF DIE HEBBEN GEWERKT IN EEN ZWAAR BEROEP. -----	101
TOEPASSINGSGEBIED-----	101
WETTELIJKE BASISSEN-----	101
TOEKENNINGSVOORWAARDEN-----	102
DE BEDRIJFSTOESLAG -----	104
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG-----	104
SLOTBEPALINGEN -----	104
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN.-----	107
TOEPASSINGSGEBIED-----	107
WETTELIJKE BASISSEN-----	107
TOEKENNINGSVOORWAARDEN-----	108
DE BEDRIJFSTOESLAG -----	108
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG-----	109
SLOTBEPALINGEN -----	109
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 JAAR) -----	111
TOEPASSINGSGEBIED-----	111
WETTELIJKE BASISSEN-----	111
TOEKENNINGSVOORWAARDEN-----	112
DE BEDRIJFSTOESLAG -----	113
VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG-----	113
SLOTBEPALINGEN -----	114
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2021-2022-----	115
TOEPASSINGSGEBIED-----	115
DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST-----	115
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID- MODALITEITEN-----	116
GELDIGHEID -----	117
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024-----	119
TOEPASSINGSGEBIED-----	119
DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST-----	119
VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID- MODALITEITEN-----	120
GELDIGHEID -----	121
MAATREGELEN BETREFFENDE DE RISICOGROEPEN EN DE VORMING -----	123
TOEPASSINGSGEBIED-----	123
RISICOGROEPEN-----	123
VORMING-----	128
DIVERSEN-----	129
WERKBAAR WERK-----	129
SLOTBEPALINGEN -----	130

CONDITIONS D'OCTROI -----	93
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE-----	94
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE -----	95
DISPOSITIONS FINALES -----	95
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (METIERS LOURDS)-----	97
CHAMP D'APPLICATION-----	97
BASES JURIDIQUES -----	97
CONDITIONS D'OCTROI -----	98
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE-----	99
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE -----	100
DISPOSITIONS FINALES -----	100
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. -----	101
CHAMP D'APPLICATION-----	101
BASES JURIDIQUES -----	101
CONDITIONS D'OCTROI -----	102
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE-----	104
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE -----	104
DISPOSITIONS FINALES -----	104
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS AYANT UNE CARRIERE LONGUE. -----	107
CHAMP D'APPLICATION-----	107
BASES JURIDIQUES -----	107
CONDITIONS D'OCTROI -----	108
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE-----	108
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE -----	109
DISPOSITIONS FINALES -----	109
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DE GRAVES PROBLÈMES PHYSIQUES (35 ANS) -----	111
CHAMP D'APPLICATION-----	111
BASES JURIDIQUES -----	111
CONDITIONS D'OCTROI -----	112
LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE-----	113
REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE -----	113
DISPOSITIONS FINALES -----	114
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2021-2022 -----	115
CHAMP D'APPLICATION-----	115
PORTÉE DE LA CONVENTION -----	115
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE - MODALITÉS -----	116
VALIDITÉ -----	117
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024 -----	119
CHAMP D'APPLICATION-----	119
PORTÉE DE LA CONVENTION -----	119
DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE - MODALITÉS -----	120
VALIDITÉ -----	121
MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION -----	123
CHAMP D'APPLICATION-----	123
GROUPES A RISQUE -----	123
FORMATION -----	128
DIVERS -----	129
TRAVAIL FAISABLE -----	129
DISPOSITIONS FINALES -----	130

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	131
ALGEMENE BEPALINGEN	131
BEVOEGDHEID	132
SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING	133
AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN	134
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN	136
WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	138
ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN DE ONDERNEMINGSRAAD	139
BESLECHTING VAN EEN GESCHIL	139
DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN DIVERSEN	139
SYNDICALE VORMING	141
TOEPASSINGSGEBIED	141
AFWEZIGHEID OP HET WERK MET HET OOG OP DE DEELNEMING AAN LEERGANGEN VOOR SYNDICALE VORMING	141
BETALING VAN HET LOON	142
ORGANISATIE VAN DE VORMING	142
SLOTBEPALINGEN	142
DE INVOERING VAN EEN SECTORALE NON-DISCRIMINATIECODE	143
SLUITINGSTOELAGE (BEDRIJVEN MET MAXIMUM 19 OF MINDER DAN 20 WERKNEMERS)	145

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE	131
DISPOSITIONS GENERALES	131
COMPETENCE	132
COMPOSITION DE LA DELEGATION	133
DESIGNATION DES DELEGUES	134
STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX	136
FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE	138
ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE	139
REGLEMENT D'UN DIFFEREND	139
DUREE DE LA CONVENTION ET DIVERS	139
FORMATION SYNDICALE	141
CHAMP D'APPLICATION	141
ABSENCE AU TRAVAIL EN VUE DE LA PARTICIPATION A DES COURS DE FORMATION SYNDICALE	141
PAIEMENT DE LA REMUNERATION	142
ORGANISATION DE LA FORMATION	142
DISPOSITIONS FINALES	142
L'INSTAURATION D'UN CODE SECTORIEL DE NON-DISCRIMINATION	143
INDEMNITE DE FERMETURE D'ENTREPRISES (ENTREPRISES OCCUPANT MAXIMUM 19 TRAVAILLEURS OU MOINS DE 20 TRAVAILLEURS)	145

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 Comités 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  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  r 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    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-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.

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

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

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

4. Neutralisatie van de negatieve index

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

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).

- 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 €.

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.

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.

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

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

4. Neutralisation de l'index négatif

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

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).

- 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).

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.

- 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. 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.

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.

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.

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. 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. 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.

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
16 februari 2022)*

Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168455/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

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.

HOOFDSTUK II. Wedden

A. Inleiding : Motivatie voor de ervaring als verhogingscriterium voor de lonen

Artikel 2. De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) en de omzetting ervan in Belgisch recht onder vorm van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 vormen de context die de basis vormen voor de omvorming van de leeftijdsbarema's naar ervaringsbarema's.

*Convention collective de travail du 9 novembre 2021
(modifiée par la convention collective de travail du 16 février
2022)*

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168455/CO/222)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

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.

CHAPITRE II. Rémunérations

A. Introduction : Motivation pour utiliser l'expérience comme critère d'augmentation des salaires

Article 2. La directive européenne 2000 (2000/78/EG) et sa transposition en droit belge sous forme de la loi anti-discrimination du 25 février 2003 constituent le contexte qui est à la base de la conversion des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience.

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.

Gelet op het voorstel van de vorige Minister van Werk om de leeftijdsbarema's om te vormen naar anciënniteitsbarema's en teneinde elke vorm van discriminatie te vermijden, werd door de sociale partners geopteerd voor het ervaringscriterium als baremiek verhogingscriterium.

Teneinde eventuele discriminaties die jongeren, vrouwen, recht op opleiding, vorming, werkzoekenden op de arbeidsmarkt, niet gebaremiseerd personeel, enz., zouden kunnen betreffen, te vermijden, opteren de sociale partners ervoor een aantal situaties gelijk te stellen: zowel bepaalde levens- als professionele ervaring kan een toegevoegde waarde betekenen voor het uitoefenen van een functie.

Deze vormen van ervaring dienen in rekening te worden gebracht bij de verloning.

Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat), is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om aan de grote verscheidenheid in persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De ervaring wordt als verhogingscriterium in aanmerking genomen in de mate dat zij een toegevoegde waarde betekent voor de uitgeoefende functie.

Dit leidt ertoe dat de ervaring als verhogingscriterium in het begin van de carrière belangrijke stijgingen vertoont, vervolgens geleidelijker groeit om tenslotte tot nul te worden herleid. De waardering van de ervaring verschilt in functie van de baremieke categorieën.

De waardering van de ervaring leidt bijgevolg tot de definiëring van een ervaringscurve die rekening houdt met de leerfase binnen de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring.

B. Minimumweden

Artikel 3. De functies zijn in klassen ingedeeld op grond van de criteria vermeld onder artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepenclassificatie van 8 november 2013 (118596/CO/222 - koninklijk besluit van 19 september 2014 - Belgisch Staatsblad van 28 november 2014).

Tenant compte à la fois de la proposition faite par le Ministre du Travail précédent visant à transformer les barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'ancienneté et de la volonté d'éviter toute forme de discrimination, les partenaires sociaux ont opté pour le critère de l'expérience comme critère d'augmentation barémique.

Afin d'éviter les éventuelles discriminations qui pourraient toucher les jeunes, les femmes, le droit à la formation, les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, le personnel non barémisé, etc., les partenaires sociaux ont opté pour l'assimilation d'un certain nombre de situations: certaines expériences de vie ou expériences professionnelles peuvent représenter une valeur ajoutée dans l'exercice d'une fonction.

Toutes ces formes d'expériences doivent être prises en compte lors de la fixation du salaire.

Prendre en considération les différentes périodes de la vie, qui sont le reflet de l'expérience du travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines) est une méthode équitable et proportionnée permettant de rencontrer les situations personnelles les plus diverses vécues par les travailleurs du secteur et de traiter ceux-ci sur un pied d'égalité.

L'expérience est prise en compte en tant que critère d'augmentation dans la mesure où celle-ci représente une valeur ajoutée pour l'exercice de la fonction.

En conséquence, l'expérience comme critère d'augmentation connaît de fortes hausses en début de carrière, elle croît ensuite plus progressivement pour finalement être réduite à zéro. La valorisation de l'expérience diffère en fonction des catégories barémiques.

La valorisation de l'expérience se traduit dès lors par la définition d'une courbe d'expérience qui tient compte des phases d'apprentissage dans la fonction; cette valorisation s'exprime aussi bien dans l'environnement professionnel que dans le cadre de toute expérience équivalente.

B. Salaires minimums

Article 3. Les fonctions sont divisées en classes sur la base des critères repris à l'article 3, § 2 de la convention collective de travail concernant la classification des fonctions du 8 novembre 2013 (118596/CO/222 - arrêté royal du 19 septembre 2014 - Moniteur belge du 28 novembre 2014).

Ervaring 0 stemt overeen met de ervaring van een werknemer die het 2de jaar van de 3de graad secundair onderwijs met succes heeft beëindigd.

Werknemers die niet over de in lid 2 van dit artikel bedoelde ervaring 0 beschikken en voornamelijk voorkomt in de categorieën 1 en 2, krijgen een loon dat overeenstemt met het gebrek aan ervaring -1 of -2.

De minimummaandweden worden **per 1 januari 2022** als volgt vastgesteld :

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

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

De sectorale baremieke verloning geschiedt conform de hieronder vermelde tabel tot het ogenblik dat het maximum aan ervaring wordt bereikt.

De verhogingen binnen eenzelfde curve gaan in tijdens de eerste maand volgend op de aanwerving van de betrokken werknemer.

L'expérience 0 correspond à l'expérience d'un travailleur ayant terminé avec succès la 2^e année du 3^e degré de l'enseignement secondaire.

Les travailleurs qui ne disposent pas de l'expérience 0 telle que visée à l'alinéa 2 du présent article et que l'on rencontre surtout dans les catégories 1 et 2, reçoivent un salaire qui correspond au manque d'expérience -1 ou -2.

Les nouvelles rémunérations mensuelles minimums sont fixées comme suit au **1^{er} janvier 2022**:

Les rémunérations mensuelles minimums sectorielles des employé(e)s seront augmentées de 11,55 EUR par mois au 1^{er} janvier 2022.

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

La fixation du salaire barémique sectoriel se fait conformément au tableau ci-dessous jusqu'au moment où le maximum d'expérience est atteint.

Les augmentations à l'intérieur d'une même courbe se font au cours du premier mois suivant l'engagement du travailleur concerné.

Opg.erv. Jaren/A nnées d'exp.	CAT. I +11,55€/u- h	CAT. I + index	CAT. II +11,55€/u- h	CAT. II + index	CAT. III +11,55€/u- h	CAT. III + index	CAT. IV +11,55€/u- h	CAT. IV + index
-2	1.307,49 €	1.346,45 €	1.407,34 €	1.449,28 €	-	-	-	-
-1	1.364,06 €	1.404,71 €	1.468,82 €	1.512,59 €	-	-	-	-
0	1.420,55 €	1.462,88 €	1.530,28 €	1.575,89 €	1.676,73 €	1.726,70 €	1.829,27 €	1.883,78 €
1	1.477,37 €	1.521,40 €	1.591,96 €	1.639,40 €	1.745,09 €	1.797,09 €	1.897,17 €	1.953,71 €
2	1.533,79 €	1.579,50 €	1.653,56 €	1.702,84 €	1.803,89 €	1.857,65 €	1.965,15 €	2.023,71 €
3	1.590,32 €	1.637,71 €	1.715,12 €	1.766,23 €	1.848,60 €	1.903,69 €	2.033,01 €	2.093,59 €
4	1.616,25 €	1.664,41 €	1.751,15 €	1.803,34 €	1.886,88 €	1.943,11 €	2.079,96 €	2.141,94 €
5	1.644,90 €	1.693,92 €	1.786,96 €	1.840,21 €	1.925,04 €	1.982,40 €	2.126,38 €	2.189,74 €
6	1.672,24 €	1.722,07 €	1.803,89 €	1.857,65 €	1.963,32 €	2.021,82 €	2.172,90 €	2.237,66 €
7	1.699,58 €	1.750,23 €	1.828,78 €	1.883,28 €	2.001,88 €	2.061,53 €	2.219,72 €	2.285,87 €
8	1.727,26 €	1.778,73 €	1.860,74 €	1.916,19 €	2.039,92 €	2.100,71 €	2.266,02 €	2.333,55 €
9	1.754,31 €	1.806,59 €	1.892,75 €	1.949,15 €	2.078,04 €	2.139,97 €	2.312,57 €	2.381,49 €
10	1.781,78 €	1.834,87 €	1.924,85 €	1.982,21 €	2.116,47 €	2.179,54 €	2.359,09 €	2.429,39 €
11	1.788,65 €	1.841,95 €	1.957,03 €	2.015,35 €	2.154,75 €	2.218,96 €	2.405,80 €	2.477,49 €
12	1.795,93 €	1.849,44 €	1.988,77 €	2.048,03 €	2.192,91 €	2.258,26 €	2.452,48 €	2.525,57 €
13	1.802,80 €	1.856,52 €	2.001,49 €	2.061,13 €	2.231,21 €	2.297,70 €	2.498,91 €	2.573,37 €
14	1.803,89 €	1.857,65 €	2.013,99 €	2.074,00 €	2.269,56 €	2.337,20 €	2.545,58 €	2.621,44 €
15	1.803,89 €	1.857,65 €	2.026,47 €	2.086,86 €	2.283,38 €	2.351,42 €	2.592,26 €	2.669,51 €

Opg.erv. Jaren/A nnées d'exp.	CAT. I +11,55€/u- h	CAT. I + index	CAT. II +11,55€/u- h	CAT. II + index	CAT. III +11,55€/u- h	CAT. III + index	CAT. IV +11,55€/u- h	CAT. IV + index
16	1.803,89 €	1.857,65 €	2.039,06 €	2.099,83 €	2.297,43 €	2.365,89 €	2.638,91 €	2.717,55 €
17	1.807,19 €	1.861,05 €	2.051,56 €	2.112,70 €	2.311,20 €	2.380,07 €	2.652,30 €	2.731,34 €
18	1.813,97 €	1.868,03 €	2.063,97 €	2.125,48 €	2.324,99 €	2.394,27 €	2.665,91 €	2.745,35 €
19	1.820,81 €	1.875,07 €	2.076,84 €	2.138,73 €	2.338,62 €	2.408,31 €	2.679,50 €	2.759,35 €
20	1.827,60 €	1.882,06 €	2.089,15 €	2.151,41 €	2.352,65 €	2.422,76 €	2.692,95 €	2.773,20 €
21	1.834,23 €	1.888,89 €	2.101,87 €	2.164,51 €	2.366,65 €	2.437,18 €	2.706,65 €	2.787,31 €
22	1.841,23 €	1.896,10 €	2.114,48 €	2.177,49 €	2.380,20 €	2.451,13 €	2.720,03 €	2.801,09 €
23	-	-	-	-	2.394,14 €	2.465,48 €	2.733,46 €	2.814,91 €
24	-	-	-	-	2.408,06 €	2.479,82 €	2.747,28 €	2.829,15 €
25	-	-	-	-	-	-	2.760,77 €	2.843,04 €
26	-	-	-	-	-	-	2.774,02 €	2.856,68 €
<i>In de neergelegde CAO worden de uurlonen van juli 2021 vermeld. Dans la CCT déposée, les salaires horaires de juillet 2021 sont mentionnés.</i>								

C. Werkelijk uitbetaalde wedden

Artikel 4. De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige jaar in verhouding tot de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.

De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 juli verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van juni van het lopende jaar in verhouding tot de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige jaar.

Artikel 5. De sociale partners op ondernemingsvlak beschikken over een termijn die loopt tot 17 december 2021 om een bedrijfsakkoord te sluiten over 0,4% (loonnorm), de retro-activiteit en de coronapremie 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 maandwedden te respecteren.

Overeenkomstig de aanbeveling nr. 29 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, worden de onderhandelaars

C. Rémunérations réellement payées

Article 4. Au 1er janvier, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur la base de l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année précédente.

Au 1er juillet, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur la base de l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année en cours par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente.

Article 5. Les partenaires sociaux disposent au niveau de l'entreprise d'une période qui court jusqu'au 17 décembre 2021 pour concrétiser un accord sur 0,4% (norme salariale), la rétroactivité et la prime corona 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

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.

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 11,55 euro per maand voor de bedienden met ingang van 1 januari 2022.
- de loonnorm verder ingevuld door de toekenning van een eenmalige ecochèque (of een gelijkwaardig alternatief met dezelfde loonkost) ter waarde van 150 € betaalbaar in januari 2022. De chèque 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 tijdscrediet, 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 Sociaal Fonds voor bedienden van de papier- en kartonbewerking 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.

niveau de l'entreprise sont instamment invités à supprimer la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employé(e)s en matière de pensions complémentaires.

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 11,55 euros par mois pour les employé(e)s 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 écocheques).
- 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 (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 exclus de l'obligation d'octroyer la prime corona, les entreprises ayant bénéficié d'une intervention du Fonds Social des employés de la transformation du papier et du carton 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.

D. De periodes van gelijkgestelde ervaring

Artikel 6. Overeenkomstig de motivatie opgenomen onder punt A, worden de hierna opgesomde periodes gelijkgesteld voor de toepassing van het ervaringscriterium :

- De periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met inachtneming van volgende regels :
 - a. ziekte : ziekte wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 3 jaar⁵;
 - b. werkloosheid : werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden⁷;
 - c. arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld;
- De legerdienst of de vervangende burgerdienst;
- De studies⁹;
- Het tijdscrediet : volledige schorsing van de overeenkomst wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 1 jaar;
- De deeltijdse arbeid wordt volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de ervaring.

Wordt niet gelijkgesteld voor de opbouw van ervaring :

- De volledige onderbreking van de arbeid op vrijwillige basis - het verlof zonder wedde - wordt niet gelijkgesteld.

E. Overgang van één functie naar een andere

Artikel 7. Ingeval van overgang van een functie uit een bepaalde categorie naar een functie van een hogere categorie binnen de onderneming of komende uit een ander professioneel milieu/sector uit een functie van een lagere categorie gelden volgende regels :

De ervaring of anciënniteit blijft verworven;

D. Périodes assimilées comme expérience

Article 6. En référence à la motivation reprise au point A, les périodes mentionnées ci-dessous sont assimilées dans le cadre de l'application du critère d'expérience :

- Les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées en tenant compte des règles suivantes :
 - a. maladie : assimilation pour une période ininterrompue de 3 ans⁶;
 - b. chômage : assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois⁸;
 - c. accidents du travail, maladies professionnelles, congé de maternité et autres périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale sont assimilés;
- Le service militaire ou le service civil de remplacement;
- Les années d'études¹⁰;
- Le crédit-temps : la suspension complète du contrat est assimilée pour une période ininterrompue d'1 an;
- Le travail à temps partiel : celui-ci est assimilé complètement.

N'est pas assimilé comme expérience :

- L'interruption complète du travail sur base volontaire - congé sans solde - n'est pas assimilée.

E. Passage d'une fonction vers une autre

Article 7. En cas de passage d'une fonction d'une certaine catégorie vers une fonction d'une catégorie supérieure au sein de l'entreprise ou venant d'un autre milieu/secteur professionnel et d'une catégorie inférieure :

L'expérience ou ancienneté reste acquise;

⁵ De eerste ziektedag is de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte.

⁶ Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

⁷ Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "werkloosheid" verstaan : volledige werkloosheid. De eerste dag werkloosheid is de eerste dag gedekt door een werkloosheidsuitkering of een sanctie opgelegd door de RVA.

⁸ Pour l'application de cet article, il faut entendre par "chômage" : chômage complet. Le premier jour de chômage est le premier jour couvert par une allocation de chômage ou par une sanction appliquée par l'ONEM.

⁹ Hieronder wordt begrepen de normaal gedefinieerde studietijd voor de studie die betrekking heeft op de uitgeoefende functie.

¹⁰ Il faut entendre ici : le temps d'étude normal défini pour des études ayant trait à la fonction exercée.

- Indien de bediende onmiddellijk de nieuwe functie opneemt en er de verantwoordelijkheid voor draagt, zal hij/zij onmiddellijk het loon genieten van de overeenstemmende categorie;
- Indien de bediende eerst nog een opleiding dient te doorlopen en derhalve nog niet de volledige verantwoordelijkheid voor de functie draagt, zal het nieuwe loon van de hogere categorie pas van toepassing zijn op het ogenblik van zijn/haar aanstelling in de nieuwe functie en dit maximum 6 maanden na de start in de nieuwe functie.

F. Bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

Artikel 8. De wedde van de bedienden die na de normale aanvangsleeftijd worden aangeworven, wordt bij hun indiensttreding bepaald in functie van de opgebouwde ervaring, rekening houdende met de bepalingen opgenomen in de artikelen 3, 6 en 7.

G. Betaling van een jaarlijkse premie

Artikel 9. Voor het conventionele jaar, voor zover wordt voldaan aan de hierna vermelde voorwaarden, wordt aan de bedienden een premie van tenminste een maandwedde uitbetaald.

De te vervullen voorwaarden zijn :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;
- dit bedrag mag worden verminderd naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, welke niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekten, arbeidsongevallen en de eerste dertig dagen ziekte of ongeval;
- de periode van de wettelijke bevallingsrust van 15 weken wordt gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse premie;
- voor de bedienden die in dienst van de onderneming zijn getreden na de eerste dag van het conventionele jaar en die tenminste zes maanden werkelijk in de onderneming aanwezig waren, is de premie in verhouding tot het aantal werkelijk gewerkte maanden.

- Si l'employé(e) investit directement une nouvelle fonction et les responsabilités y afférentes, il/elle recevra immédiatement le salaire correspondant à la nouvelle catégorie;
- L'employé(e) qui doit encore suivre une formation et ne peut en conséquence prendre toutes les responsabilités afférentes à la nouvelle fonction, ne recevra le nouveau salaire qu'au moment de sa nomination à cette fonction avec un maximum de 6 mois à partir de son entrée dans la nouvelle fonction.

F. Employé(e)s qui entrent en service après l'âge normal d'entrée dans la fonction

Article 8. La rémunération des employé(e)s qui sont engagé(e)s après l'âge normal d'entrée dans la fonction, est déterminée lors de leur engagement en fonction de l'expérience acquise en tenant compte des dispositions reprises aux articles 3, 6 et 7.

G. Paiement d'une prime annuelle

Article 9. Pour l'année conventionnelle, pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime au moins égale à un salaire mensuel est payée aux employé(e)s.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être lié par un contrat d'emploi au moment du paiement de la prime;
- avoir une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime;
- ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et des trente premiers jours de maladie ou d'accident;
- la période légale de congé de maternité de 15 semaines est assimilée pour le calcul de la prime annuelle;
- pour les employé(e)s entré(e)s au service de l'entreprise après le premier jour de l'année conventionnelle et ayant une présence effective d'au moins six mois dans l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

- de periodes van tijdelijke werkloosheid over- macht 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.

Behoudens andere bepalingen overeengekomen op het vlak van de onderneming wordt de premie uiterlijk op het einde van het kalenderjaar, zijnde in de loop van de maand december, uitbetaald.

H. Handelsvertegenwoordigers

Artikel 10. De volgende bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

a. Handelsvertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten

De vertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten, hebben tenminste recht op de weddenschaal van categorie III.

b. Handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat

Voor de vertegenwoordigers die fulltime werkzaam zijn en waarvan de wedde commissies omvat, die zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven, wordt de wedde als volgt bepaald :

- Voor handelsvertegenwoordigers die thuis horen in categorie III, bedraagt dit het loon van ervaring 3 van de overeenstemmende categorie.
- Voor handelsvertegenwoordigers die thuis horen in categorie IV, bedraagt dit het loon van ervaring 5 van de overeenstemmende categorie.

Gedurende de proeftijd echter is hun wedde tenminste gelijk aan deze vastgesteld voor ervaring 0 van de eerste categorie.

Het spreekt vanzelf dat de minima voorzien onder b), maandelijks als voorschot op de commissies worden betaald.

De eindrekening wordt jaarlijks opgemaakt en mag niet lager zijn dan de wedde die een bediende van de hierboven bepaalde categorieën en ervaring had kunnen verdienen, rekening houdend met de toepassing van artikel 9 bij de berekening van dit minimum.

- les périodes de chômage temporaire force majeure corona seront assimilées 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.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard à la fin de l'année civile, c'est-à-dire dans le courant du mois de décembre.

H. Représentants de commerce

Article 10. Les dispositions suivantes sont d'application aux représentants de commerce.

a. Représentants rémunérés uniquement au fixe

Les représentants rémunérés uniquement au fixe bénéficient au moins du barème de la catégorie III.

b. Représentants dont la rémunération comporte des commissions

Pour les représentants occupés à temps plein, dont la rémunération comporte des commissions établies d'après les montants des affaires traitées ou d'après d'autres critères, la rémunération est définie comme suit :

- Pour les représentants qui sont classés en catégorie III, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 3 de la catégorie correspondante.
- Pour les représentants qui sont classés en catégorie IV, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 5 de la catégorie correspondante.

Toutefois, au cours de la période d'essai, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'expérience 0 de la première catégorie.

Il est entendu que les minima prévus sous b) sont payés mensuellement à titre d'avance sur les commissions.

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un(e) employé(e) des catégories et expériences définies ci-avant aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 9 pour le calcul de ce minimum.

Voor de vertegenwoordigers die deeltijds werkzaam zijn, en waarvan de wedde commissies omvat, die zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven, wordt hetgeen voorafgaat onder b), pro rata de arbeidsduur toegepast.

Met uitzondering van de minima waarvan hierboven sprake, zijn de bepalingen van de artikelen 3 tot 7 niet van toepassing op de vertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat.

HOOFDSTUK III. Koppeling aan het indexcijfer

Artikel 11. § 1. Met uitzondering van de in artikel 3 vastgestelde minimum weddeschalen, evenals de werkelijk uitbetaalde wedden waarvan sprake in artikel 4, blijven de minimum weddeschalen evenals de werkelijk uitbetaalde wedden gekoppeld aan de viermaandelijke gezondheidsindex.

Ten aanzien van het bijzondere geval van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissies, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van de wedde, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van de viermaandelijke gezondheidsindex.

§ 2. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van de viermaandelijke gezondheidsindex hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de verhoging of verlaging van de weddeschalen en de werkelijk uitbetaalde wedden veroorzaakt, betrekking heeft.

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 28 augustus 2007 worden de prijschommelingen telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

§ 3. De barema's worden op 1 januari van het jaar 0 aangepast aan de reële evolutie van het viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindexcijfer van december van het jaar -1 in verhouding tot het viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar -1.

Op 1 juli van het jaar 0 worden de barema's aangepast aan de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar 0 in verhouding tot het viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindexcijfer van december van het jaar -1.

Pour les représentants occupés à temps partiel, dont la rémunération comporte des commissions établies d'après les montants des affaires traitées ou d'après d'autres critères, ce qui précède sous b) est appliqué au prorata de la durée du travail.

A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles de 3 à 7 ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

CHAPITRE III. Liaison à l'indice des prix

Article 11. § 1er. A l'exception des barèmes des rémunérations minimums fixés à l'article 3 ainsi que des rémunérations effectivement payées dont question à l'article 4, les barèmes des rémunérations minimums ainsi que les rémunérations réellement payées restent liés à l'indice santé quadri mensuel.

En ce qui concerne le cas particulier des employé(e)s rémunéré(e)s partiellement par prestation, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice santé quadri mensuel.

§ 2. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice santé quadri mensuel entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des barèmes et des rémunérations effectivement payées.

En application de la convention collective de travail du 28 août 2007, la fluctuation des prix est répercutée dans le salaire le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet.

§ 3. Les barèmes seront adaptés le 1^{er} janvier de l'année 0 à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année -1.

Le 1^{er} juillet de l'année 0, les barèmes seront adaptés à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année 0 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1.

HOOFDSTUK IV. Maaltijdcheques

1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekennen aan de bedienden in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Artikel 12. Vanaf 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Vanaf 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 13. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

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

Artikel 14. 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 vanaf 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 15. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

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

HOOFDSTUK V. Arbeidsduur

Artikel 16. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren, te verrichten in dagen van maximum 9 uren.

De modaliteiten van de arbeidsduurvermindering van 40 op 37 uren worden bepaald op het vlak van de onderneming.

CHAPITRE IV. Chèques-repas

1. Entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1^{er} février 2009

Article 12. 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 part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Article 13. Les modalités d'octroi figurant dans la convention collective de travail d'entreprise restent d'application.

2. Entreprises qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1^{er} février 2009

Article 14. 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 à partir du 1er janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Article 15. Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail sectorielle séparée.

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 V. Durée du travail

Article 16. La durée hebdomadaire normale du travail est fixée à 37 heures, à effectuer en journées de 9 heures maximum.

Les modalités de la réduction du temps de travail de 40 à 37 heures sont déterminées sur le plan de l'entreprise.

In de ondernemingen welke zowel bedienden als werklieden tewerkstellen zijn de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidstijdregeling van het bediendepersoneel dat leiding geeft aan en toezicht houdt over de werklieden evenwel dezelfde als deze welke van toepassing zijn op het werkliedenpersoneel.

Toutefois, dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire du travail et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

HOOFDSTUK VI. Klein verlet

Artikel 17. De bediende heeft het recht, met behoud van zijn normale wedde, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur :

CHAPITRE VI. Petits chômages

Article 17. L'employé(e) a le droit de s'absenter, avec maintien de sa 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 bediende en/of sluiten van een samenlevings-overeenkomst.	Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevings-overeenkomst 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.	Mariage de l'employé(e) et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. A partir du 1 ^{er} 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 bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoon-zuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	De dag van het huwelijk.	Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, 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 de l'employé(e).	Le jour du mariage.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
3	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoon-zuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.	Ordination ou entrée d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e).	Le jour de cérémonie.
4	Bevalling van de echtgenote van de bediende. <u>Vanaf 1 januari 2023:</u>	Vijftien dagen ¹¹ 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 arbeids-overeenkomsten waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV. Twintig dagen ¹² 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.	Accouchement de l'épouse de l'employé(e). <u>A partir du 1 janvier 2023 :</u>	Quinze jours ¹³ 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 de l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants. Vingt jours ¹⁴ 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.

¹¹ Gespreid of in één keer op te nemen.

¹² Gespreid of in één keer op te nemen.

¹³ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

¹⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
5	<p>Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Vijf dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.</p> <p>10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende 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 bediende 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 bediende mits akkoord van de werkgever¹⁵.</p>	<p>Décès du/de la conjoint(e) ou d'un enfant de l'employé(e).</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 de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)</p>	<p>Cinq jours à choisir par l'employé(e) pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.</p> <p>10 jours, dont trois jours à choisir par l'employé(e), dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé(e) 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 de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur¹⁶.</p>
6	Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.	Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.	Décès d'un enfant du/de la conjoint(e), 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 de l'employé(e).	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.

¹⁵ 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.

¹⁶ Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômage (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 6^e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
	<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 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><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 dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant laquelle ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
7	<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoon-zoon of schoondochter die bij de bediende 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 bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de bediende inwoont.</p>	<p>Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.</p> <p>Twee dagen door de bedienden 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 bediende mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>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 l'employé(e).</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 de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez l'employé(e).</p>	<p>Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p>Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
8	<p>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 bediende 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, een schoonzoon of schoondochter van de bedienden of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de bediende inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p> <p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bedienden mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>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 l'employé(e).</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 de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'employé(e).</p>	<p>Le jour des funérailles.</p> <p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur.</p>
9	<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van een pleegkind van de bediende, 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 bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van der begrafenis door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p> <p>Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Décès d'un enfant placé de l'employé(e), 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 l'employé(e) au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par l'employé(e), dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
		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.		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.
10	<u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van een pleegkind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	1 dag door de bediende op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever. Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.	<u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé(e) 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.	1 jour à prendre par l'employé(e) le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande de l'employé(e), 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.
11	<u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de bediende in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	3 dagen door de bediende 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	<u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'employé(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.	3 jours à choisir par l'employé(e) 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 de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
12	Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.	Communion solennelle d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son conjoint(e).	Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
13	Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsheeft.	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.	Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
14	Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	Séjour de l'employé(e) 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.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
15	Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.	Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
16	Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	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.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
18	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	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 hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	Exercice de fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Artikel 18. Voor de toepassing van artikel 17, nrs. 2, 3, 5, 6, 9, 10, 12 en 13 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Article 18. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 17, n^{os} 2, 3, 5, 6, 9, 10, 12 et 13.

Artikel 19. Vanaf 1 januari 1998 zullen de samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken bedienden een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

Article 19. Depuis le 1er janvier 1998, les cohabitants sont assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les employé(e)s concerné(e)s remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitant(e)s.

HOOFDSTUK VII. Werkkleding

CHAPITRE VII. Vêtements de travail

Artikel 20. Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kleding.

Article 20. Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers, à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

HOOFDSTUK VIII. Feestdagen

CHAPITRE VIII. Jours fériés

Artikel 21. In de normale arbeidsweek zijn begrepen :

Article 21. Dans la semaine normale de travail sont compris :

a) De feestdagen voorzien in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, inzonderheid :

a) Les jours fériés prévus à l'article 1er de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés à savoir :

- 1) 1 januari;
- 2) Paasmaandag;
- 3) 1 mei;
- 4) Hemelvaartdag;

- 1) le 1er janvier;
- 2) le lundi de Pâques;
- 3) le 1er mai;
- 4) l'Ascension;

- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.L.V. Hemelvaart;
- 8) Allerheiligen;
- 9) 11 november;
- 10) 25 december (Kerstmis);

- b) Een dag in gemeen overleg tussen werkgevers en bedienden vast te stellen (kermis, plaatselijk of gewestelijk feest of om het even welke andere dag);
- c) Een dag waarvan de vaststelling aan de keuze van de werkgever wordt overgelaten.

Wanneer sommige van de hiervoor vermelde dagen met een zondag, een vrije zaterdag of met een andere feestdag samenvallen, zullen deze vervangen worden door andere betaalde rustdagen.

Bovendien hebben de bedienden recht op de wettelijke vakantie.

Wanneer één of meer van de hiervoor vermelde feestdagen in de periode van de wettelijke vakantie vallen, wordt aan de bedienden een gelijk aantal dagen betaalde vakantie toegekend, te nemen op de dagen overeen te komen met de belanghebbenden.

HOOFDSTUK IX. Telewerk

Artikel 22. De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven van de sector om in overleg een beleid rond telewerk waar mogelijk te ontwikkelen.

HOOFDSTUK X. Dagcontracten voor uitzendarbeid

Artikel 24. 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 XI. Slotbepalingen

Artikel 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2021 en houdt op van

- 5) le lundi de Pentecôte;
- 6) le 21 juillet;
- 7) l'Assomption;
- 8) la Toussaint;
- 9) le 11 novembre;
- 10) le 25 décembre (Noël);

- b) Un jour à fixer de commun accord entre employeur et employé(e)s (soit kermesse, soit fête locale ou régionale, soit tout autre jour);
- c) Un jour dont la fixation est laissée au choix de l'employeur.

Lorsque certains jours énumérés ci-dessus coïncident avec un dimanche, un samedi de non-activité ou un autre jour de fête, ils sont remplacés par d'autres jours de repos payés.

En outre, les employé(e)s ont droit aux congés légaux.

Au cas où un ou plusieurs jours de fête énumérés ci-dessus tombent dans la période des congés légaux, il est octroyé aux employé(e)s un nombre équivalent de jours de congé payés, à prendre à des dates à convenir entre les intéressés.

CHAPITRE IX. Télétravail

Article 22. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de développer une politique concertée de télétravail là où cela est possible.

CHAPITRE X. Contrats de travail intérimaires journaliers

Article 24. 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 XI. Dispositions finales

Article 25. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} février 2021 et cesse d'être en vigueur le 31

kracht te zijn op 31 januari 2023. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité van de bedienden van de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter is verzonden.

Artikel 26. 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 overeenkomst.

janvier 2023. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au président.

Article 26. 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.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021, gesloten in het Paritair Comité van de bedienden van de papier- en kartonbewerking, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

Aanbevelingen

Ploegenarbeid en zondagarbeid

De ondertekende partijen hebben vastgesteld dat wanneer bedienden aanwezig moeten zijn bij het continuwerk van ploegen of zijn aangesteld voor taken welke regelmatig hun aanwezigheid in de fabriek op zondagen vereisen, het gebruikelijk is met deze omstandigheden rekening te houden bij het vaststellen van hun wedde, voordelen in natura inbegrepen.

Werk aan mecanografische machines

Wanneer bedienden volle dagen werken op mecanografische machines en wanneer dit werk een zenuwspanning veroorzaakt welke schadelijk is voor hun gezondheid, wordt de bedrijfsleiders aanbevolen organisatorisch de nodige maatregelen te treffen om deze spanning te verminderen.

Werkbazen

Het verdient aanbeveling dat de ondernemingshoofden bij het vaststellen van het maandsalaris der werkbazen rekening houden met het niveau van het maandloon van de arbeiders die onder hun toezicht werken.

Bijhorende overeenkomst

In geval van staking of lock-out zal de vooropzeg 15 dagen bedragen en maar mogen gegeven worden na de mislukking van de verzoening in het paritair comité.

Annexe à la convention collective de travail du 9 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, relative aux conditions de travail et de rémunération

Recommandations

Travail en équipes et travail du dimanche

Les parties signataires ont constaté que, lorsque les employé(e)s suivent le travail des équipes à feu continu ou sont affecté(e)s à des tâches imposant régulièrement leur présence à l'usine le dimanche, il est d'usage de tenir compte de cette circonstance dans la fixation de leur traitement, en ce compris les avantages en nature.

Travail aux machines mécanographiques

Lorsque des employé(e)s sont affecté(e)s à temps plein sur des machines mécanographiques et que ces travaux comportent une tension nerveuse nuisible à leur santé, il est recommandé aux chefs d'entreprise de prendre les mesures nécessaires d'organisation en vue de réduire cette tension.

Contremaîtres

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de tenir compte, dans l'établissement de la rémunération mensuelle des contremaîtres, du niveau du salaire mensuel gagné par les ouvriers qu'ils commandent.

Accord annexe

En cas de grève ou de lock-out, le préavis sera de 15 jours et ne pourra être remis qu'après échec de la conciliation en commission paritaire.

JAARLIJKSE PREMIE 2021

PRIME ANNUELLE 2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 februari 2022*

(Overeenkomst nog niet geregistreerd op datum van
druk)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

HOOFDSTUK II. Jaarlijkse premie

Artikel 2. Ingevolge de exceptionele situatie als gevolg van de Covid-19 crisis en conform artikel 9, lid 2, 6^{de} streepje van de CAO van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden voor de bedienden van het paritair comité voor de papier- en kartonverwerking (168455/co/222) wordt voor de berekening van de jaarlijkse premie 2021 de volgende periodes gelijkgesteld:

- 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.

Artikel 9 van de CAO van 9 november 2021 betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden voor de bedienden van het paritair comité voor de papier- en kartonverwerking (168455/co/222) blijft eveneens van toepassing voor de overige periodes die niet onder toepassing vallen van de tijdelijke werkloosheid overmacht wegens corona.

*Convention collective de travail
du 16 février 2022*

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

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE II. Prime annuelle

Article 2. Etant donné la situation exceptionnelle liée à la crise covid-19 et conformément à l'article 9, al. 2, 6^e tiret de la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération des employé(e)s de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton (168455/co/222), les périodes suivantes sont assimilées pour le calcul de la prime annuelle 2021 :

- 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.

L'article 9 de la convention collective de travail du 9 novembre 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération des employé(e)s de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton (168455/co/222) reste également applicable pour les périodes qui ne tombent pas sous le chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

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. Tussenkost van het Sociaal Fonds

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 Sociaal Fonds voor de bedienden:

- 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 Sociaal Fonds 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 Sociaal Fonds voor bedienden. 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.

CHAPITRE III. Intervention du Fonds social

Activités non-essentiels

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 social pour les employé(e)s :

- 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 social 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 social pour les employé(e)s. 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.

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds voor de bedienden zal het dossier onderzoeken en een beslissing nemen over de tussenkomst van het Sociaal Fonds.

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.

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.

Le comité de gestion du Fonds social pour les employé(e)s examinera le dossier et prendra une décision quant à l'intervention du Fonds social.

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.

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 169103/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 21.12.2021 sous le numéro
169103/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés 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: 168455/CO/222), 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 : 168455/CO/222) 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 consommation.

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 1^{er} 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 II. 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 EEN 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 168459/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168459/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s 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 était 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 1er février 2021 au 31 janvier 2023.

Bijlage 1-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

Annexe 1-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 pourcentage.

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 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

→ 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 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013
(gecoördineerde tekst – zie blz.46)
(118596/co/222-KB 19.09.2014-BS 28.11.2014)*

*Convention collective de travail du 8 novembre 2013
(texte coordonné – voir page 46)
(118596/co/222-AR 19.09.2014-MB 28.11.2014)*

HOOFDSTUK 1 Toepassingsgebied

CHAPITRE 1 Champ d'application

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1 . La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK 2 Beroepenclassificatie

CHAPITRE 2 Classification des professions

Artikel 2. De functies van de bedienden worden in vier categorieën ingedeeld welke door de hieronder vermelde algemene maatstaven worden bepaald:

Article 2. Les fonctions des employé(e)s sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-dessous :

- Eerste categorie -

- Première catégorie -

Bepaling

Définition

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) opgedane kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies uit te oefenen van het laagste niveau, welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- b) de juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk.

- a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel ;
- b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgelegde regels.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais qui doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Huisbewaarder.
- Deurwaarder.
- Bediende voor de post (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken, enz...).
- Bediende aan de adresseermachines (stempelen en drukken van adresplaatjes), fotokopieermachines en/of polykopieermachines.

- Concierge.
- Huissier.
- Employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli, etc.)
- Employé aux machines à adresser (estampage et impression de plaques adresses), à photocopier et/ou à polycopier.

- Blauwdrukker.
- Bediende zonder ervaring die begint te werken op kantoor- of mecanografische machines.
- Uitraper van ponskaarten (bediende die steekkaarten uitzoekt zonder behulp van de machines).
- Bediende hulpmagazijnier of hulpbediende bij de goederenreceptie (bijkomstig administratief werk).
- Schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en cijferwerk verricht, opsommingen registreert, staten opmaakt of ander elementair werk van hetzelfde niveau zonder interpretatie uitvoert.
- Bediende belast met het klasement van documenten.
- Bediende bij de voorbereiding van het werk op de boekhoudmachines: helpt de operators met het opzoeken van de te behandelen boekingsstukken en met het klasseren.
- Beginnende typist.

B. TECHNISCH PERSONEEL

- Bediende zonder ervaring die begint te werken in een technische dienst.
- Titreerder (laboratorium): bediende die eenvoudige metingen uitvoert (meten van inhoud, kleur, zwaarte, eenvoudige metingen op probatiegoederen) op monsters, volgens een werkplan en nauwkeurige onderrichtingen zonder de uitslag te interpreteren.
- Doortekenaar: tekent schetsen en detailplannen na zonder interpretatie; moet bekwaam zijn om behoorlijk leesbare letters en cijfers te vormen.

C. INFORMATICA

- Perforator.
- Encodeur.
- Hulpoperator.
- Operator op klassieke machine.

Voor deze vier functies gaat het om bedienden die in deze functie beginnen en die normaal in de tweede klasse worden gerangschikt zodra zij een voldoende kwalificatie bereiken, onder andere inzake de normen bepaald voor deze laatste categorie.

- Tweede categorie -

Bepaling

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) kennis, opgedaan door onderwijs of praktijk, welke kan opwegen tegen de kennis welke wordt verworven door de eerste drie jaren van de middelbare graad;
- b) het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht slechts een beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- c) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in

- Tireur de bleus.
- Employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou de mécanographie.
- Trieur de cartes perforées (employé triant des fiches sans utiliser de machines).
- Employé aide-magasinier et employé aide-réceptionnaire (travaux administratifs auxiliaires).
- Employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écriture, de chiffage, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires du même niveau sans interprétation.
- Employé chargé du classement de documents.
- Employé chargé de la préparation du travail aux machines comptables : aide les opérateurs dans la recherche des documents comptables à traiter et à classer.
- Dactylo débutante.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

- Employé non expérimenté débutant dans un service à caractère technique.
- Titreur (laboratoire) : employé effectuant des mesures simples (mesures volumétriques, colorimétriques, gravimétriques, mesures simples aux marchandises d'essai) d'échantillons suivant un programme de travail et instruction précis sans interprétation de résultats.
- Calqueur : calque des croquis et plans de détails sans interprétation, doit pouvoir former convenablement lettres et chiffres pour que ceux-ci soient lisibles.

C. INFORMATIQUE

- Perforateur.
- Encodeur.
- Opérateur-adjoint.
- Opérateur sur machine classique.

Pour ces quatre fonctions, il s'agit d'employés qui débutent dans la fonction et qui seront normalement classés en deuxième catégorie, dès qu'ils atteindront une qualification suffisante, notamment en ce qui regarde les normes fixées pour cette dernière catégorie.

- Deuxième catégorie -

Définition

Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années du degré moyen ;
- b) l'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ;
- c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la

een bepaald werk te verwerven.

A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

- Archivaris-klasseerder.
- Magazijnbediende, adjunct van de verantwoordelijke magazijnier.
- Bediende voor het onthaal: hoofdzakelijk belast met het onthaal van de bezoekers; hij heeft tevens andere activiteiten van hetzelfde niveau zoals: hulptelefonist, typewerk, nazicht der aanwezigheidstijden, bijhouden van de individuele vakantiestaten van het personeel, registreren van afspraken of vergaderingen of andere werken van hetzelfde niveau.
- Stockbediende (magazijnen, opslagplaatsen, voorraden), administratief werk van de magazijnen waar voorraden of afgewerkte producten zijn opgeslagen, zonder toewijzing voor de boekhouding.
- Ervaren typist die veertig woorden per minuut kan typen op de schrijfmachine, een correcte spelling heeft en het werk goed weet te schikken.
- Stenotypist zonder ervaring, bij aanvang van de functie.
- Bediende belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander bijkomstig werk van gelijk niveau dat enig oordeel vereist en onder rechtstreeks toezicht wordt uitgevoerd.
- Hulpbediende voor de wedden (onder toezicht).
- Bediende met elementaire kennis van boekhouding, die de handels- of nijverheidsboekhouder helpt bij het houden van de lopende klantenrekeningen, leveranciers en de gedeeltelijke berekeningen van de kostprijs, enz... Hij rekent zelf niet aan.
- Operator op boekhoudmachines met volledig klavier (NCR, Burroughs, enz...) voor het opstellen van een gedeelte van de boekhouding (voorbeelden: lopende klantenrekeningen, leveranciers, stocks, enz...) zonder verantwoordelijkheid.
Deze functie houdt een beperking in ofwel in het soort documenten, ofwel in de behandeling (voorbeelden: steeds debet of steeds krediet), ofwel in het gedeelte van de boekhouding (voorbeelden: alleen klantenrekeningen of alleen leveranciers, enz...).
- Telefoniste van een centrale of telexist aangesteld in een dienst met volledige werktijd.
- Bediende-facturist: belast met het opmaken van eenvoudige rekeningen en statistieken.
- Bediende die verzendingsstukken opmaakt doch niet moet opzoeken welke fiscale of douanerechten van toepassing zijn.
- Bediende belast met het opnemen en registreren van de bestellingen.

B. TECHNISCH PERSONEEL

- Hulptekenaar: belast met het natekenen en/of het

dextérité dans un travail déterminé.

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Archiviste-classeur.
- Employé magasinier, adjoint du magasinier responsable.
- Préposé à la réception : employé ayant comme activité principale de recevoir les visiteurs, il exerce également des activités autres de niveau équivalent telles que : aide-téléphoniste, dactylo, contrôle des heures de présence, tenue des fiches de vacances individuelles du personnel, inscription des rendez-vous ou des réunions ou d'autres travaux de niveau semblable.
- Employé aux stocks : (magasins, entrepôts, réserves) travaux administratifs des magasins d'approvisionnement ou de produits finis, sans imputation comptable.
- Dactylographe expérimenté : pouvant dactylographier quarante mots à la minute, ayant une orthographe correcte et sachant bien présenter son travail.
- Sténodactylographe non expérimenté qui débute dans la fonction.
- Employé chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissements d'états ou autres travaux secondaires d'un même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement et effectués sous contrôle direct.
- Employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle).
- Employé ayant des connaissances élémentaires en comptabilité, aidant le comptable commercial ou industriel dans la tenue des comptes courants des clients, fournisseurs et des calculs partiels du prix de revient, etc.. Il ne porte pas lui-même les opérations en compte.
- Opérateur de machines comptables à clavier complet (NCR, Burroughs, etc.) pour la rédaction d'une partie de la comptabilité (ex. comptes courants des clients, fournisseurs, stocks, etc.) sans responsabilité. Cette fonction contient une limitation soit dans la sorte de documents, soit dans le traitement (ex. soit débit, soit crédit) ou pour une partie de la comptabilité (ex. exclusivement les comptes clients ou uniquement les fournisseurs, etc.).
- Téléphoniste de central ou télexiste préposé à un service nécessitant une occupation à temps plein.
- Employé facturiste : chargé d'établir des factures courantes et des statistiques.
- Employé établissant des documents d'expédition sans recherche des droits fiscaux ou de douane applicables.
- Employé chargé de la prise et de l'enregistrement des commandes.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

- Aide-dessinateur : chargé de recopier et/ou d'aider le

helpen van de meer bekwame tekenaar.

- Hulptechnicus in opzoekingslaboratoria of bij de productie: voert proeven uit volgens gedetailleerde richtlijnen en registreert de proefomstandigheden en de bekomen resultaten zonder interpretatie.

C. INFORMATICA

- Perforator: bediende die tenminste negenduizend geldige ponsingen per uur uitvoert op mecanografische kaarten.
- Verificateur: die het werk van de perforator controleert met hulp van een gelijkaardige machine; hij verricht tenminste negenduizend verificaties per uur. Algemeen wordt aangenomen dat een perforator de functie van een verificateur kan uitoefenen en omgekeerd.
- Encodeur: die tenminste tienduizend basisgegevens, vervat in de documenten, op een magnetische informatiedrager omzet.
- Bediende directe opname: die gegevens online (direct verbonden met de computer) doorgeeft, bijvoorbeeld beeldscherm, schrijfmachine, enz...
- Hulpoperator: helpt de operator bij het werk, laat zich voornamelijk in met de randapparatuur en het behandelen van de informatiedragers.
- Operator klassieke machines: bediener van klassieke machines zonder intern geheugen waarvan de werking gebaseerd is op de elektromechanische principes.
- Verificateur input/output: controleert de inhoud van de documenten zowel vóór als na de computerbehandeling; bovendien kan hij een administratieve taak uitoefenen; hij gaat na of de documenten overeenstemmen met de vereisten.
- Bibliothecharis: verzorgt het klasement en bewaart de informatiedragers volgens vastgelegde procedures.

- Derde categorie -

Bepaling

Bedienden waarvan de functie vereist:

- a) hetzij volledig middelbare studies, hetzij middelbare studies van de lagere graad, aangevuld door gespecialiseerde vakstudies van tenminste drie jaar, hetzij een gelijkaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;
- b) zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vergen van diegenen die ze uitvoeren en waaraan tevens de verantwoordelijkheid van de uitvoering is verbonden onder toezicht.

A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

- Ponser bedreven in het werk op NCR-, Burroughs- of

dessinateur plus qualifié.

- Technicien auxiliaire dans les laboratoires de recherche ou de production : effectue des expériences suivant des directives détaillées et enregistre les conditions dans lesquelles ont lieu les expériences ainsi que les résultats obtenus sans interprétation.

C. INFORMATIQUE

- Perforateur : employé qui exécute au minimum neuf mille perforations valables par heure sur des cartes mécanographiques.
- Vérificateur : contrôle le travail du perforateur à l'aide d'une machine semblable ; il exécute au minimum neuf mille vérifications par heure. Généralement il est admis qu'un perforateur peut exécuter la fonction d'un vérificateur et vice versa.
- Encodeur : enregistre sur support d'information magnétique au minimum dix mille données de base contenues dans les documents.
- Employé enregistrement direct : transmet des données on-line (en relation directe avec l'ordinateur) par ex. écran, machine à dactylographier, etc.
- Opérateur-adjoint : aide l'opérateur dans son travail, s'occupe principalement de l'appareillage de moindre importance et du traitement des supports d'information.
- Opérateur machines classiques : manipule les machines classiques sans mémoire interne, dont le fonctionnement est basé sur des principes électromécaniques.
- Vérificateur input/output : contrôle le contenu des documents, tant avant qu'après le traitement par ordinateur ; au surplus, il peut exécuter une tâche administrative : il contrôle si les documents correspondent aux exigences.
- Bibliothécaire : classe et conserve des supports d'information selon des procédures fixées.

- Troisième catégorie -

Définition

Employé(e)s dont la fonction exige :

- a) soit des études moyennes complètes, soit des études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées d'une durée minimum de trois années, soit une formation pratique équivalente, pas nécessairement acquise dans la même entreprise ;
- b) un travail d'exécution autonome et diversifié exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution sous une supervision.

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Mécanographe ayant l'expérience des machines NCR,

dergelijke machines met volledig klavier, die op het gebied van de boekhouding (algemene-, analytische- of nijverheidsboekhouding) oordeelkundig hulpjournalen houdt en periodiek centraliseert.

- Operator tekstverwerkingssysteem.
- Typist belast met een secretariaat.
- Ervaren stenotypist: bekwaam tachtig tot honderd woorden per minuut in steno op te nemen en veertig woorden per minuut op de machine te schrijven, met verzorgde schikking van het werk en correcte spelling.
- Bediende voor de berekening van de wedden en de courante toepassing van de ermee verbonden sociale wetten; hij doet ook de uitbetaling van de wedden, de schifting van de arbeidsuren met het oog op de vaststelling van de kostprijzen en voert gebeurlijk berekeningen uit voor de toepassing van de sociale wetgeving.
- Bediende verantwoordelijk voor het houden van het magazijn, de voorraden, de reserves en de opslagplaatsen.
- Bediende belast met het beoordelen van alle elementen van een kwalitatieve ontvangst, in overeenstemming met de eisen van de bestelbonnen en bestekken.
- Telefonist die tenminste drie talen machtig is en gebruikt en die aan deze taak zijn volle werktijd wijdt.
- Hulpboekhouder (algemene analytische- of nijverheidsboekhouding), die met behulp van eerste boekhoudingbescheiden een gedeelte van de boekhouding samenstelt of van de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken tot voorbereiding van de centralisatie, zoals bijvoorbeeld lopende rekeningen klanten, leveranciers, deelrekeningen. Deze verrichtingen kunnen zowel met de hand als met de machine uitgevoerd worden.
- Facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen waarbij onder meer opmetingen, kubusberekeningen, omrekeningen in waarden, vreemde maten en gewichten enz... te pas komen.
- Kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een chef.
- Tweetalige vertaler van courante teksten.
- Bediende belast met het opstellen van niet - stereotiepe brieven.
- Bediende die de stukken voor de verzending opmaakt met toepassing van fiscale- of douaneformaliteiten.
- Bediende belast met de binnenhuisverkoop, door het vastleggen van telefonische of eenvoudige schriftelijke contacten, door het meedelen van tariefprijzen, leveringstermijnen en voorwaarden.
- Hulpverpleger bestendig gehecht aan de medische dienst die, onder toezicht van een hoofdverpleger of van een geneesheer de eerste zorgen toedient aan zieke of gekwetste personeelsleden.

B. TECHNISCH PERSONEEL

- Planningsbediende belast met het opstellen en de

Burroughs ou similaires à clavier complet, et en ce qui concerne la comptabilité (générale, analytique ou industrielle) tient judicieusement les journaux auxiliaires et les centralise périodiquement.

- Opérateur de machines à traitement de textes.
- Dactylographe chargé d'un secrétariat.
- Sténodactylographe expérimenté : capable de prendre en sténo 80 à 100 mots à la minute et de dactylographier 40 mots à la minute avec présentation soignée du travail et orthographe correcte.
- Employé chargé du calcul des rémunérations et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent ; il effectue également le paiement des salaires, la répartition des heures de travail en vue de l'établissement des prix de revient et effectue occasionnellement des calculs pour l'application de la législation sociale.
- Employé responsable de la tenue du magasin, de la réserve, des stocks et des dépôts.
- Employé chargé d'apprécier tous les éléments d'une réception qualitative et en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers de charge.
- Téléphoniste connaissant et utilisant au moins trois langues et consacrant tout son temps à cette tâche.
- Aide-comptable (comptabilité générale, analytique ou industrielle) chargé d'établir au moyen de documents comptables de départ une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, comme par ex. les comptes courants clients, fournisseurs, comptes partiels. Ces opérations peuvent être effectuées aussi bien à la main qu'à la machine.
- Facturiste chargé de l'établissement de factures hors-séries, comportant notamment des mesurages, cubages, conversions en valeurs, mesures et poids étrangers, etc.
- Caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.
- Traducteur bilingue de textes courants.
- Employé chargé de la rédaction de lettres de caractère non répétitif.
- Employé chargé de remplir les documents pour l'expédition, avec application de formalités fiscales et douanières.
- Employé chargé de la vente intérieure, par l'établissement de contacts téléphoniques ou de contacts écrits simples, par la communication de prix de tarif, délais et conditions de livraison.
- Aide-infirmier attaché en permanence au service médical qui, sous la direction d'un infirmier principal ou d'un médecin, prodigue les premiers soins aux membres du personnel malades ou blessés.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

- Employé au planning chargé de l'établissement et du

controle op de uitvoering van het werkplan.

- Detailtekenaar: moet de onderdelen van een globale tekening kunnen uitwerken met behulp van voorgaande werkstukken; hij tekent alle gegevens voor de uitvoering aan; hij berekent het gewicht van eenvoudige onderdelen voor het opmaken van ontwerpen.
- Laborant: bediende die alle normale kwantitatieve en kwalitatieve analyses op grond van gedetailleerde onderrichtingen uitvoert. Hij is bekwaam om de volledige proefuitrusting voor zijn proeven op en in te stellen en hij is in staat om de abnormale werking van de apparatuur en/of proefafwijkingen met een eerste interpretatie vast te stellen. Hij is tevens in staat eenvoudige correcties door te voeren.
- Technicus in het onderzoekslaboratorium en de fabricagediensten: hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van eenvoudige proeven volgens de opgegeven werkwijze en een vastgesteld programma; hij is bekwaam gebeurlijke afwijkingen op te merken op basis van de vroeger opgedane ervaring, en dient, in eenvoudige gevallen, deze afwijkingen te kunnen verhelpen; hij is bekwaam zonder fouten eenvoudige montages uit te voeren; hij houdt het verslagboek bij van de proeven waarin hij de werkvoorwaarden en de resultaten optekent.

C. INFORMATICA

a) Exploitatie

- Monitor: hij verdeelt het werk van de perforators, verificateurs en encodeurs en houdt er toezicht op; hij begeleidt daarenboven het nieuw personeel tijdens de proeftijd.
- Monitor "input/output": houdt toezicht op het werk van de "input/output" groep.
- Operator: bediende belast met de uitrusting en het klaarstellen van de periferische eenheden van de computer volgens uitvoeringsonderrichtingen.

b) Ontwikkeling

- Beginnende programmeur: na een theoretische opleiding ontwerpt hij de computerprogramma's en werkt ze uit vertrekkend van eenvoudige problemen en op basis van een analysedossier; hij zorgt voor het verloop van de testen.

- Vierde categorie -

Bepaling

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) hetzij hoger middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde vakstudies, hetzij een gelijkwaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;

contrôle de l'exécution du plan de travail.

- Dessinateur détaillant : doit pouvoir détailler les pièces d'un dessin d'ensemble en s'aidant de documents de travail précédents, il cote complètement pour l'exécution; il calcule le poids de pièces simples pour l'établissement de projets.
- Laborantin: employé exécutant toutes les analyses quantitatives et qualitatives normales sur la base d'instructions détaillées. Il est capable de faire fonctionner l'équipement d'essai complet en vue des expériences, il sait constater le fonctionnement anormal des appareils et/ou les écarts d'essai, avec une première interprétation. Il est également capable d'exécuter de simples corrections.
- Technicien au laboratoire de recherche et au service de fabrication: il est responsable pour l'exécution d'expériences courantes à effectuer d'après la manière de procéder indiquée et d'après un programme établi ; il est capable de détecter des anomalies éventuelles sur base de l'expérience acquise précédemment et doit, pour des cas simples, être capable d'y remédier ; il est capable d'effectuer sans fautes des montages simples; il tient le carnet de rapports des expériences dans lequel il note les conditions de travail et les résultats.

C. INFORMATIQUE

a) Exploitation

- Moniteur : répartit et surveille le travail des perforateurs, des verificateurs et des encodeurs ; au surplus il guide le nouveau personnel pendant la période d'essai.
- Moniteur input/output : contrôle le travail du groupe input/output.
- Opérateur : employé chargé de l'équipement et de la mise en fonction des unités périphériques de l'ordinateur, suivant des instructions d'exécution.

b) Développement

- Programmeur débutant : après une formation théorique, il conçoit et met au point les programmes d'ordinateur au départ de problèmes simples et à partir d'un dossier d'analyse ; il assure le suivi des tests.

- Quatrième catégorie -

Définition

Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) soit des études moyennes du degré supérieur complétées par des études professionnelles spécialisées ; soit une formation pratique équivalente pas nécessairement acquise dans la même entreprise;

- b) de belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten van de voorgaande klassen in overeenstemming met hun specialiteit. Gebruikelijk kunnen zij geholpen worden door één of meerdere bedienden van de voorgaande klassen onder dewelke zij dan het werk verdelen;
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn.

A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

- Boekhouder, dat wil zeggen, bediende die tot taak heeft de verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen en de balans klaar te maken.
- Bediende, belast met het overbrengen in de boekhouding van alle verrichtingen in verband met de productie, deze samen te stellen en bijeen te brengen teneinde de kostprijs te kunnen berekenen.
- Correspondent of opsteller van de technische, administratieve of handelsdiensten: gespecialiseerd in een bepaalde tak van handel of techniek, waarvoor de kennis vereist wordt van de gebruiksvoorwaarden van het artikel; hij is in staat om binnen het raam van de algemene richtlijnen, zekere kwesties te volgen, die initiatief en overleg vergen en om, volgens het geval, zelf de briefwisseling op te stellen.
- Secretaris-stenotypist die het secretariaat op directieniveau waarneemt.
- Bediende die verantwoordelijk is voor de aankoop, die door contacten met de leveranciers de goedgekeurde aankopen voorbereidt en uitvoert.
- Bediende die verantwoordelijk is voor het toepassen van alle regelingen op gebied van wedden en sociale wetten.
- Hoofdkassier.
- Technisch vertaler.
- Vertaler van courante teksten, die gewoonlijk meer dan twee talen machtig is en gebruikt.
- Toldeclarant.
- Marktonderzoeker.
- Hoofdbediende voor het verkeer, die de betrekkingen waarneemt met de verschillende vervoerondernemers voor het in- en uitgaan van goederen (namelijk toezicht op laden, lossen en gebruik van de vervoermiddelen, vaststellen van betwistingen, tekorten en averijen).
- Verpleger bestendig gehecht aan de medische dienst, die alleen werkt, onder toezicht van een geneesheer.

B. TECHNISCH PERSONEEL

- Ontwerptekenaar: hij tekent met behulp van voorgaande werkstukken, een geheel of onderdelen met wijzigingen die hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef. Hij tekent de losstaande onderdelen zonder behulp van een gelijkaardig plan.

- b) les intéressés doivent pouvoir effectuer les travaux des catégories inférieures conformément à leur spécialisation. Ils peuvent éventuellement être aidés par un ou plusieurs employés des catégories précédentes entre lesquels ils répartissent le travail;
- c) un travail autonome, plus diversifié, demandant une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités.

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Comptable, c'est-à-dire employé chargé de comptabiliser les opérations et de préparer le bilan.
- Employé chargé de porter en comptabilité toutes les opérations se rapportant à la production, les composer et les rassembler afin de pouvoir calculer le prix de revient.
- Correspondancier ou rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux, il est spécialisé dans une branche déterminée du secteur commercial ou technique, nécessitant une connaissance des conditions d'emploi de l'article ; il est capable de suivre, dans le cadre de directives générales, certaines questions requérant de l'initiative et de la méthode et d'effectuer, selon le cas, lui-même la correspondance.
- Secrétaire sténodactylographe assurant un secrétariat à un échelon de direction.
- Employé responsable des achats, qui par des contacts avec des fournisseurs, prépare et exécute les commandes approuvées.
- Employé responsable de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et social.
- Caissier principal.
- Traducteur technique.
- Traducteur de textes courants, connaissant et utilisant habituellement plus de deux langues.
- Déclarant en douane.
- Enquêteur.
- Employé principal de mouvement, chargé des rapports avec les différents transporteurs, pour l'entrée ou la sortie des marchandises (notamment surveillance du chargement, du déchargement et de l'emploi du matériel de transport, constatation des litiges, manquants et avaries).
- Infirmier attaché en permanence au service médical qui travaille seul, sous le contrôle d'un médecin.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

- Dessinateur-projeteur : il dessine, en s'aidant de documents de travail précédents, un ensemble ou des détails en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef. Il dessine les pièces extraites sans l'aide d'un plan analogue. Il

Hij past de normen, spelings en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe; hij maakt op grond van de uitvoeringstekening het gewichtsbetek voor een apparaat op.

- Technicus voor de voorbereiding van het werk en het bestek: hij maakt eenvoudige bewerkingssreeksen op, uitgaande van tekeningen of van voorgaande reeksen, schat of meet de tijd van de bewerkingen, stelt het overeenstemmend eenvoudig gereedschap voor en dit voor niet-stereotiep werk.
- Fabricagetechnicus: belast volgens de richtlijnen van een ingenieur of een dienstoverste, de fabricageprocedures of de proeven te volgen met het doel de bestaande fabricages te verbeteren of een nieuwe fabricagetechniek uit te werken, werkmethode te bestuderen en wijzigingen voor te stellen, die het rendement of de kwaliteit van het werk kunnen verbeteren.
- Scheikundige: bediende die ingewikkelde kwantitatieve en kwalitatieve analyses verricht, in voorkomend geval geeft hij technische onderrichtingen aan een of meerdere laboranten en titreurs in verband met de door deze uit te voeren activiteiten. Hij centraliseert de resultaten en hij draagt de verantwoordelijkheid voor de nauwkeurigheid bij het uitvoeren van de proeven.
- Technicus opzoekingslaboratorium: is verantwoordelijk voor de uitvoering van ingewikkelde proeven volgens een welbepaald programma. Hij stelt de verslagen op, interpreteert de bekomen resultaten en stelt de mogelijke aanpassingen voor. In voorkomend geval is hij verantwoordelijk voor de instelling en het gebruik van de nodige apparatuur.

C. INFORMATICA

a) Exploitatie

- Pupitreur: leidt in een groot geheel gans het computersysteem bij middel van het operating system (software van de apparatuur).
- Werkvoorbereider bestanden en planning: staat in voor de planning van de werken en de bevoorrading van informatiedragers (kaarten, banden, schijven); hij staat in voor de voorbereiding van de controlekaarten.

b) Ontwikkeling

- Programmeur: ontwerpt en werkt de gedetailleerde uitvoeringsprogramma's uit op basis van een analysedossier; hij vervaardigt het uitvoeringsdossier; hij verzekert het verloop van de testen.

Artikel 3 . Algemene opmerkingen

§ 1 - De functies of werkzaamheden welke in elke categorie zijn aangegeven moeten gelden als voorbeelden. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie van de aangehaalde voorbeelden ingedeeld (in het bijzonder de informatica).

applique les normes, jeux et tolérances d'usinage ; il établit les devis poids d'un appareil d'après le dessin d'exécution.

- Technicien pour la préparation du travail et du devis : il établit des séries d'opérations simples en se basant sur des dessins et des séries précédents, évalue et mesure la durée des opérations, propose l'appareillage simple correspondant et ce, pour des processus non répétitifs.
- Technicien de fabrication : est chargé, d'après les directives données par un ingénieur ou un supérieur de service, de suivre les procédés de fabrication ou les essais afin d'améliorer les fabrications existantes ou de mettre au point une nouvelle technique de fabrication et d'étudier des méthodes de travail, de proposer des modifications susceptibles d'améliorer le rendement ou la qualité
- Chimiste: employé exécutant des analyses quantitatives et qualitatives compliquées; le cas échéant il donne des instructions techniques à un ou plusieurs laborantins et titreur en ce qui concerne les activités à exécuter par ceux-ci. Il centralise les résultats et il est responsable de la précision lors de l'exécution des expériences.
- Technicien de laboratoire de recherche est responsable de l'exécution d'expériences compliquées selon un programme défini. Il rédige les rapports, interprète les résultats obtenus et propose les adaptations possibles. Le cas échéant, il est responsable de la mise en marche et de l'usage des appareils requis.

C. INFORMATIQUE

a) Exploitation

- Pupitreur: dirige dans une grande configuration tout le système ordinateur au moyen de l'operating system (software de l'appareillage).
- Préparateur des supports et du planning : se charge du planning des travaux et de l'approvisionnement en supports de données (cartes, bandes, disques) ; il est chargé de la préparation des cartes de contrôle.

b) Développement

- Programmeur: conçoit et met au point les programmes d'application détaillés sur base du dossier d'analyse ; il confectionne le dossier d'exploitation ; il assure le suivi des tests.

Article 3 . Remarques générales.

§ 1 - Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie avec les exemples cités (en particulier l'informatique).

Chaque fonction peut être exercée aussi bien par un homme

Elke functie kan zowel door een man als door een vrouw worden uitgeoefend.

§ 2 - Deze classificatie heeft ten doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde weddenminima. Daarom steunt deze classificatie op de aard van de taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief is vereist, de wijze van controle, de opgelegde verantwoordelijkheden, enz...

§ 3 - Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan (namelijk als een gelijkstelling voor ervaring) en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke categorie afzonderlijk als algemene criteria gelden. Wanneer een gebaremiseerde bediende de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddencategorie wordt geplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie wordt uitgeoefend.

§ 4 - De gebaremiseerde bediende die meerdere functies gelijktijdig vervult, wordt ingedeeld in de categorie van de hoogst uitgeoefende functie, indien de werkzaamheden van deze functie gedurende tenminste 50 pct. van de werktijd uitgeoefend worden. De uitoefening van deze functie moet een bestendig karakter hebben.

§ 5 - De meestergasten die verantwoordelijk zijn voor een grotendeels uit losse werklieden samengestelde ploeg, worden beloond volgens dezelfde maatstaf als in categorie III ingedeelde bedienden. In die wedde zijn alle premies begrepen met uitzondering van de premies voor ploegenarbeid. Voor de overige meestergasten en meesterpersoneelsleden vormt deze maatstaf het richtpunt voor de vaststelling van hun wedde.

§ 6 - De minimum weddeschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één enkele taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist, dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere categorie op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert, doch er dient rekening mee te worden gehouden bij het vaststellen van de wedde.

que par une femme.

§ 2 - Cette classification a pour but de fournir aux entreprises une ligne de conduite pour faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans cette convention collective de travail. C'est pourquoi, cette classification est basée sur la nature des tâches, la complexité de celles-ci, le degré d'initiative, le mode de contrôle, les responsabilités imposées, etc.

§ 3 - La notion des "études accomplies" n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière (notamment comme assimilation pour l'expérience) et en l'absence des autres facteurs composant les critères généraux de chacune des catégories en particulier. Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce la fonction en question.

§ 4 - L'employé barémisé exerçant simultanément plusieurs fonctions, est rangé dans la catégorie de la plus haute fonction exercée, si les activités dans cette fonction sont exercées pendant au moins 50 % de la durée du travail. L'exercice de cette fonction doit être permanent.

§ 5 - Les contremaîtres responsables d'une équipe composée en majorité d'ouvriers manœuvres sont rémunérés au même taux que les employés classés en catégorie III. Cette rémunération s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes d'équipes ou de pause. Pour les autres contremaîtres et agents de maîtrise, ce critère constitue le point de référence pour fixer leur rémunération.

§ 6 - Les minimums du barème des rémunérations doivent être considérés comme correspondants à l'emploi d'une seule langue. L'exigence de la connaissance ou de l'emploi, dans l'exercice d'une fonction, de plus d'une langue, ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

HOOFDSTUK 3 Slotbepalingen

CHAPITRE 3 Dispositions finales

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2015. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de

Article 4. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} février 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2015. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du

papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de Voorzitter is verzonden.

papier et du carton moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président.

De gecoördineerde versie coördineert de bepalingen met betrekking tot de functieclassificatie die in de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) vervat zijn:

La version coordonnée coordonne les dispositions relatives à la classification de fonctions contenues dans les conventions collectives de travail (CCT) suivantes:

	Datum van afsluiting Date de conclusion	Registratienummer Numéro d'enregistrement	Datum van het KB waarbij de CAO algemeen verbindend werd verklaard Date de l'arrêté royal rendant obligatoire la CCT	Publicatiedatum van dit koninklijk besluit in het BS Date de publication de cet arrêté royal au Moniteur belge
1	14/03 en/et 28/04/1977	4504/co/222	14/01/1978	27/03/1979
2	02/03/1979	5537/co/222	28/05/1979	13/12/1979
3	25/01/1984	11187/co/222	21/06/1984	14/07/1984
4	17/06/2009	94774/co/222	10/10/2010	12/11/2010

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES EN MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN

OCTROI DE CHEQUES-REPAS ET INDEMNITE DE REPAS POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2009
(94849/co/222-KB 19.05.2010-BS 04.08.2010)*

*Convention collective de travail 17 juin 2009
(94849/co/222-AR 19.05.2010-MB 04.08.2010)*

HOOFDSTUK 1 Toepassingsgebied

CHAPITRE 1 Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s 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 werknemers.

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 bedienden, 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 employés et employées, tombant sous le champ d'application de cette CCT, recevront un chèque-repas par jour effectivement presté à partir du 1^{er} juin 2009.

Bedrag van de maaltijdcheque

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

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

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 3

Andere toekenningsmodaliteiten

Artikel 5. De rechthebbende geeft de werkgever de toestemming om 1,09 € 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 bediende. 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 bediende overhandigd.

HOOFDSTUK 4

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

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 3

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'employé ou l'employée 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'employé ou l'employée au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les chèques-repas sont dus.

CHAPITRE 4

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

afgesloten trimester zal de werknemer een maaltijdvergoeding ten belope van 0,50 € 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 0,50 € op 1 € gebracht.

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 €.

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

CHAPITRE 5

Dispositions finales

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 222.

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 222.

BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021

Convention collective de travail du 9 novembre 2021

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het nummer 168457/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro 168457/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. **Toepassingsgebied**

CHAPITRE I. **Champ d'application**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. **Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer**

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

CHAPITRE II. **Transports en commun publics par chemin de fer**

Article 2. L'intervention de l'employeur dans les prix du titre de transport utilisé pour le transport organisé par la S.N.C.B., 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**

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 :

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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9) voor een overeenstemmende afstand, zonder ooit 75 pct. van de effectief door de bediende betaalde prijs te mogen overschrijden;

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

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) 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'employé(e);

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 bediende 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9).

Artikel 5. In elk ander geval waar de bediende 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 bediende 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 km begrensd tot 40 km (enkel traject) en wordt toegekend conform de wettelijke bepalingen ter zake. Zij wordt betaald vanaf de eerste kilometer en is niet-cumuleerbaar met andere tussenkomsten van de werkgever in de vervoerskosten.

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'employé(e) 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'employé(e) combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun publics 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'employé(e) 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'employé(e), 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. 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.

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).

Onder "niet-cumuleerbaar" wordt verstaan : dat er per afgelegde kilometer slechts één vergoeding kan zijn welke bepaald wordt door het gebruikte vervoermiddel.

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.

HOOFDSTUK VI.

Andere vervoermiddelen

Artikel 7. Indien de bediende 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 bediende gelijk zijn aan de bedragen opgenomen in de bijlage aan collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies (artikel 11) voor het overeenstemmend aantal kilometers, zonder het bedrag van de werkelijk door de bediende gedragen kosten te overschrijden.

Voor de afstanden van 3 km en 4 km, berekend vanaf de woonplaats van de bediende, 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies (artikel 11), 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 bediende gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden, gelijktijdig met de uitbetaling van het loon.

HOOFDSTUK VIII.

Modaliteiten van terugbetaling

Artikel 10. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de N.M.B.S. en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

CHAPITRE VI.

Autres moyens de transport

Article 7. Dans le cas où l'employé(e) 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'employé(e) sera égale aux montants repris à l'annexe de la convention collective de travail n° 19octies (article 11) pour le nombre de kilomètres correspondant, sans toutefois excéder les frais réels supportés par l'employé(e).

Cependant, pour les distances égales à 3 km et 4 km, ces distances étant calculées à partir du domicile de l'employé(e), 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 (article 11).

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 employé(e)s sera payée une fois par mois avec le salaire.

CHAPITRE VIII.

Modalités de remboursement

Article 10. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la S.N.C.B. et/ou par les autres sociétés de transport en commun public.

Artikel 11. De bedienden die geregeld een ander vervoermiddel benutten dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer om zich van hun woonplaats naar de plaats van tewerkstelling te begeven, leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verzekeren dit vervoermiddel geregeld te benutten over een afstand gelijk aan of hoger dan 5 km en waarin zij het aantal effectief afgelegde kilometers preciseren. Zij verbinden er zich toe iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mee te delen.

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

HOOFDSTUK IX. Slotbepalingen

Artikel 12. 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 van drie maanden, betekend bij ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153920/CO/222 – KB 11.11.2019 – BS 25.11.2019), die ophoudt effect te sorteren op 31 oktober 2021.

Article 11. Les employé(e)s qui utilisent régulièrement un moyen de transport autre qu'un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail, présentent à leur employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement ce moyen de transport sur une distance égale ou supérieure à 5 km, en précisant le kilométrage effectivement parcouru. Ils s'engagent à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE IX. Dispositions finales

Article 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1^{er} novembre 2021.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153920/CO/222 - AR 11.11.2019 – MB 25.11.2019), qui cesse 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			
Afstand Distance	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtreinkaart Carte train mensuellet	Trimestertreinkaart Carte train trimestrielle	Jaartreinkaart Carte train annuelle	Halftijdse Treinkaart Carte train mi-temps
	Maandelijke bijdrage van de werkgever Intervention mensuelle de l'employeur	Driemaandelijke 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

Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
Afstand Distance	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
	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
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
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	-

Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
Afstand Distance	Maandkaart Carte mensuelle	3 maanden 3 mois	Jaarlijks Annuelle	Railflex
	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
181-185	256,00	717,00	2559,00	-
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 3 km.					

ANCIËNNITEIT ANCIENNETE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168456/CO/ 222)

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

Artikel 2. De bedienden hebben 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 bedienden 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 collectieve ondernemingsovereenkomst onderhandelen die voorziet in een gelijkaardig voordeel ter vervanging van de anciënniteitsdag, zoals bepaald in artikel 2. Deze collectieve ondernemingsovereenkomst dient ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen en bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking te worden neergelegd uiterlijk op 30 september 2011. Bij gebreke aan een neergelegde collectieve ondernemingsovereenkomst vóór deze datum geldt onverminderd de toepassing van artikel 2.

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

Convention collective de travail du 9 novembre 2021

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168456/CO/ 222)

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 2. Les employé(e)s ont droit à un jour de congé payé d'ancienneté à partir de l'année civile au cours de laquelle ils 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 employés et employées 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 devait être déposée au Greffe du Service des Relations collectives du travail et auprès du président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton au plus tard le 30 septembre 2011. A défaut de dépôt de convention collective de travail d'entreprise à 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.

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 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 een onbepaalde tijd.

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 bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Artikel 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015 (129853/CO/222 – KB 13.03.2016 – BS 06.04.2016) betreffende de anciënniteit, die ophoudt te bestaan op 31 december 2021.

Article 6. Pour le calcul de l'ancienneté, maximum 1 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 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 à la poste au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 8. La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 22 septembre 2015 (129853/CO/222 – AR 13.03.2016 – MB 06.04.2016) concernant l'ancienneté, qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2021.

VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 1 FEBRUARI 2011 GEWIJZIGD DOOR DE WET VAN 12 APRIL 2011

PROLONGATION DES MESURES DE CRISE EN EXECUTION DE LA LOI DU 1^{ER} FEVRIER 2011 MODIFIEE PAR LA LOI DU 12 AVRIL 2011

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168460/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168460/CO/ 222)

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de anticrisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen.

Préambule

La présente convention collective de travail prolonge les mesures anti-crisis adoptées précédemment au sein du secteur.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied en juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de regeling van "schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Deze regeling is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in artikel 17, § 4 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

HOOFDSTUK II. Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling

Artikel 2. Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, titel III, hoofdstuk II/I, artikelen 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011

CHAPITRE I. Champ d'application et cadre juridique

Article 1. La présente convention collective de travail concernant le "régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit" est d'application aux employeurs et leurs employé(e)s ressortissant à la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et carton.

Cette convention collective de travail n'est d'application que pour les entreprises en difficultés telles que définies à l'article 17, § 4 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

CHAPITRE II. Mesures pour le maintien maximal de l'emploi

Article 2. La présente convention collective est conclue en application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, titre III, chapitre II/I, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution

houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Partijen geven middels deze overeenkomst uitdrukking aan hun wil zoveel mogelijk ontslagen te vermijden die rechtstreeks voortvloeien uit de economische crisis en te streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling.

Partijen wijzen erop dat het sociaal fonds voor de bedienden een overeenkomst met Cevora heeft gesloten om vorming te stimuleren. Er wordt aangeraden oog te hebben voor opleidingen, waar nodig, ingeval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidstijd.

Artikel 3. Ingeval van problemen met betrekking tot het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de anticrisismaatregel voorzien bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, namelijk de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden.

HOOFDSTUK III.

Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (de crisiswerkloosheid)

Artikel 4. Ingeval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken ten gevolge van de crisis, kan de arbeidsovereenkomst van de bedienden volledig geschorst worden of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met een minimumtewerkstelling a rato van 2 dagen per week worden ingevoerd.

De regeling van volledige schorsing kan voor maximum 16 weken per kalenderjaar worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor maximum 26 weken per kalenderjaar worden ingevoerd.

Indien beide stelsels in eenzelfde kalenderjaar werden gecombineerd, zullen twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkgesteld worden met één week volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5. Te volgen procedure :

De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 4, dient te procedure te volgen omschreven in de artikelen 77/1 tot 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,

de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Les parties expriment par le biais de la présente convention, leur volonté d'éviter autant que possible des licenciements qui résultent directement de la crise économique et de rechercher un maintien maximum de l'emploi.

Les parties rappellent que, pour stimuler la formation, le fonds social des employés a conclu un accord avec Cefora. En cas de suspension totale ou partielle du temps de travail, il est conseillé de se tourner vers ces formations, là où elles s'avèrent nécessaires.

Article 3. En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser la mesure anti-crise, reprise dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérée par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, à savoir, le régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employé(e)s.

CHAPITRE III.

Régime collectif temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail (le chômage de crise)

Article 4. En cas de manque de travail pour des raisons économiques liées à la crise, le contrat de travail des employé(e)s pourra être suspendu totalement ou un régime d'emploi à temps partiel peut être introduit avec une occupation minimum de 2 jours par semaine.

Le régime de suspension totale peut être introduit pour un maximum de 16 semaines par année calendrier. Le régime pour l'emploi à temps partiel peut être introduit pour un maximum de 26 semaines par année calendrier.

Si les deux systèmes sont combinés dans la même année calendrier, deux semaines d'emploi à temps partiel seront assimilées à une semaine de suspension complète du contrat de travail.

Article 5. Procédure à suivre :

L'employeur qui veut appliquer le système défini à l'article 4, doit suivre la procédure décrite dans les articles 77/1 à 77/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du

ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

1) Ondernemingen die over een overlegorgaan beschikken :

De werkgever zal de informatieprocedure, voorzien ingeval van economische werkloosheid voor arbeiders, volgen. Dit betekent concreet dat hij/zij de redenen voor de werkloosheid zal bespreken met de overlegorganen binnen de onderneming.

De economische werkloosheid zal maandelijks op de agenda van de ondernemingsraad worden geplaatst alwaar de evolutie van de economische situatie zal worden opgevolgd.

2) Ondernemingen die geen overlegorgaan hebben :

De werkgever zal een kopie van het formulier bedoeld in artikel 77/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister van Werk, communiceren aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

De voorzitter van het paritair comité zal een kopie van dit document communiceren aan de nationale vertegenwoordigers van de verschillende organisaties, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6. Aanvullende werkloosheidsvergoeding betaald door de werkgever

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 6,52 EUR voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

1) L'entreprise dispose d'un organe de concertation :

L'employeur suivra la procédure d'information, prévue en cas de chômage économique pour les ouvriers. Concrètement, cela signifie qu'il discutera la raison de chômage avec les organes de concertation dans l'entreprise.

Le chômage économique sera mis mensuellement à l'ordre du jour du conseil d'entreprise afin de suivre l'évolution de la situation économique.

2) L'entreprise ne dispose d'aucun organe de concertation :

L'employeur communiquera une copie du formulaire mentionné dans l'article 77/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, au président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton, conformément au modèle fixé par le Ministre de l'Emploi et cela en date de la notification, mentionnée dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Le président de la commission paritaire communiquera une copie de ce document aux représentants nationaux des différentes organisations, signataires de cette convention collective de travail.

Article 6. Indemnités complémentaires de chômage payées par l'employeur

Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage est fixé pour tous les employés et toutes les employées à 6,52 EUR pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot 6,65 EUR.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 7,30 EUR voor de derde en de vierde week van elke ononderbroken periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 6,52 EUR.

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 6,65 EUR vanaf 1 januari 2022.

Het sectoraal regime van de arbeiders en de eventuele gunstigere bedrijfsregelingen zijn minimumregelingen van toepassing voor de bedienden.

Artikel 7. Om de uitkeringen te genieten die bepaald zijn in artikel 6, moeten de bedienden voldoen aan de volgende voorwaarde :

- 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.

Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 7, alinea 1 zullen conform de artikelen 51 en 77/4, § 7 van de wet van 3 juli 1978 een bijkomende werkloosheidsuitkering van 2 EUR ontvangen.

Artikel 8. Elke week wordt als een week van vijf werkdagen beschouwd. Voor de bedienden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst worden de dagelijkse uitkeringen pro rata toegekend.

Artikel 9. De dagelijkse uitkeringen worden iedere maand rechtstreeks door de werkgever op de zetel van de onderneming betaald op vertoon door de bediende van zijn (of haar) officiële werkloosheidskaart of van elk ander bewijskrachtig document dat door het werkloosheidsbureau is opgemaakt.

Artikel 10. Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van deze crisismaatregel, zal de opzeggvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vóór de inwerkingtreding van de crisismaatregelen in de betrokken onderneming.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage pour tous les employés et toutes les employées sera augmentée à 6,65 EUR.

Le montant journalier sera augmenté à 7,30 EUR pour la troisième et la quatrième semaine de chaque période ininterrompue de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Pour toute la période de suspension partielle, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage reste fixé à 6,52 EUR.

Pour toute la période de suspension partielle, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage reste fixé à 6,65 EUR à partir du 1^{er} janvier 2022.

Le régime sectoriel des ouvriers et les régimes éventuellement plus favorables en entreprise constituent les régimes minima pour les employé(e)s.

Article 7. Pour pouvoir bénéficier des indemnités visées à l'article 6, les employé(e)s doivent satisfaire à la condition suivante :

- ne pas s'être absenté(e)s 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.

Les travailleurs qui satisfont aux conditions de l'article 7, alinéa 1er recevront une indemnité complémentaire de chômage de 2 EUR conformément aux articles 51 et 77/4, § 7 de la loi du 3 juillet 1978.

Article 8. Toute semaine est considérée comme comportant cinq jours de travail. Pour les employés et employées ayant un contrat de travail à temps partiel, les indemnités journalières sont attribuées au prorata.

Article 9. Les indemnités journalières sont payées directement par l'employeur, mensuellement, au siège de l'entreprise, sur présentation par l'employé(e) de sa carte officielle de chômage ou de tout autre document probant établi par le bureau de chômage.

Article 10. Si un travailleur est licencié après l'entrée en vigueur de la mesure anti-crise, son indemnité de préavis sera calculée sur la base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur de la mesure anti-crise dans l'entreprise concernée.

HOOFDSTUK IV. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 11. De bediende wiens arbeidsovereenkomst volledig is geschorst of die tijdelijk tewerkgesteld is in een stelsel van gedeeltelijke arbeid heeft het recht de arbeidsovereenkomst zonder opzegging te beëindigen.

HOOFDSTUK V. Invloed op bestaande akkoorden

Artikel 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen effect op reeds bestaande akkoorden op ondernemingsvlak. Afspraken gemaakt in dergelijke akkoorden op ondernemingsvlak kunnen dan ook slechts op dat niveau gewijzigd worden.

HOOFDSTUK VI. Evaluatie

Artikel 13. De partijen komen overeen om een evaluatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst elk jaar in de loop van de maand december uit te voeren.

HOOFDSTUK VII. Inwerkingtreding

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

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 van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de andere ondertekenaars.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153919/CO/222 – KB 06.03.2020 – BS 29.04.2020), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2021.

CHAPITRE IV. Fin du contrat de travail

Article 11. L'employé(e) dont le contrat de travail est complètement suspendu ou qui travaille temporairement dans un régime de travail à temps partiel, peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis.

CHAPITRE V. Effet sur les accords existants

Article 12. La présente convention collective de travail n'a pas d'effet sur les accords déjà existants au niveau de l'entreprise. Les engagements pris dans le cadre d'accords au niveau de l'entreprise ne peuvent être modifiés qu'à ce niveau.

CHAPITRE VII. Evaluation

Article 13. Les parties conviennent de faire une évaluation de cette convention collective de travail dans le courant du mois de décembre de chaque année.

CHAPITRE VII. Entrée en vigueur

Article 14. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153919/CO/222 - AR 06.03.2020 – MB 29.04.2020), qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2021.

SOCIALE VOORDELEN

AVANTAGES SOCIAUX

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168458/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168458/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. Sociale voordelen

CHAPITRE II. Avantages sociaux

Artikel 2. De sociale voordelen zijn de volgende :

1. een syndicale premie;
2. een anciënniteitspremie.

Article 2. 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. Rechthebbenden zijn de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen en aangesloten zijn bij een representatieve interprofessionele werknemersorganisatie.

Article 3. Les ayants droit sont les employé(e)s des entreprises qui tombent sous la compétence de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton et qui sont affiliés à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

Artikel 4. 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 tezeldertijd, en dit gedurende ten minste 12 maanden :

Article 4. 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;

- a) membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs;

b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor bediende verbonden zijn met een in artikel 1 bedoelde onderneming.

Artikel 5. Aan de rechthebbenden die in de referteperiode gedurende minder dan 12 maanden voldoen aan de in artikel 4, 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 echtgenoot of echtgenote van een tijdens de referteperiode overleden rechthebbende geniet van de premie onder dezelfde voorwaarden.

Artikel 6. Voor de actieve werknemers bedraagt het bedrag van de premie:

- 120 EUR vanaf het refertejaar 2021;
- 130 EUR vanaf het refertejaar 2022.

Voor de actieve werknemers is 1/12de van de totale premie gelijk aan 10,00 EUR vanaf het refertejaar 2021 en 10,83 EUR vanaf het refertejaar 2022.

Dit bedrag zal vermenigvuldigd worden met het conform artikel 5 in aanmerking te nemen aantal maanden voor de berekening van de premie van diegenen die niet in aanmerking komen voor de volledige premie.

Voor de actieve werknemers bedroeg het bedrag van de premie 110 EUR vanaf het refertejaar 2019.

Voor de actieve werknemers is 1/12de van de totale premie gelijk aan 9,17 EUR vanaf het refertejaar 2019.

Voor de refertejaren 2017 en 2018 bedroeg het bedrag van de premie 100 EUR voor de actieve werknemers.

Voor de refertejaren 2017 en 2018 is 1/12de van de totale premie gelijk aan 8,33 EUR voor de actieve werknemers.

Artikel 7. Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stelt FETRA 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 bediendepersoneel 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 bedienden uitgereikt. De werknemers bezorgen vervolgens de syndicale attesten aan hun vakbond, die uiteindelijk instaan voor de betaling.

b) liés par un contrat de travail pour employé(e)s à une entreprise visée à l'article 1er.

Article 5. Aux ayants droit qui, durant la période de référence, satisfont pendant moins de 12 mois aux conditions visées à l'article 4, a) et b), la prime est accordée sur la base d'1/12ème du montant annuel global, pour chaque mois ou fraction de mois pendant lesquels ils répondent aux conditions visées.

Le/la conjoint(e) d'un ayant droit décédé pendant la période de référence, bénéficie de la prime aux mêmes conditions.

Article 6. Pour les travailleurs actifs, le montant de la prime s'élève :

- à partir de l'année de référence 2021 à 120 EUR ;
- à partir de l'année de référence 2022 à 130 EUR.

1/12ème de la prime globale s'élève à 10,00 EUR à partir de l'année de référence 2021 et 10,83 EUR à partir de l'année de référence 2022 pour les travailleurs actifs.

Ce montant sera multiplié par le nombre de mois à prendre en considération conformément à l'article 5 pour le calcul de la prime de ceux qui ne peuvent prétendre à une prime complète.

Le montant de la prime s'élevait à partir de l'année de référence 2019 à 110 EUR pour les travailleurs actifs.

1/12ème de la prime globale s'élève à 9,17 EUR à partir de l'année de référence 2019 pour les travailleurs actifs.

Pour les années de référence 2017 et 2018, le montant de la prime s'élevait à 100 EUR pour les travailleurs actifs.

Pour les années de référence 2017 et 2018, 1/12ème de la prime globale s'élève à 8,33 EUR pour les travailleurs actifs.

Article 7. Chaque année, au plus tard le 31 mars, FETRA 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 leurs employé(e)s, inscrit au registre du personnel pendant la période de référence. Les attestations sont remises individuellement par les employeurs à leurs employé(e)s au plus tard le 30 avril suivant la période de référence. Les travailleurs transmettent ensuite les attestations syndicales à leur syndicat, qui en fin de compte est responsable pour le paiement.

HOOFDSTUK IV. Anciënniteitspremie

CHAPITRE IV. Prime d'ancienneté

Artikel 8. Rechthebbenden zijn, de bedienden 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 en die geen recht hebben op een groepsverzekering.

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 9. Bedrag van de premie :

Tot 31 december 2017 bedraagt deze premie :

- 25,00 EUR per begonnen jaar anciënniteit in een in artikel 1 bedoelde onderneming;
- 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 een artikel 1 bedoelde onderneming;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aanzien;
- deze anciënniteitspremie bedraagt maximum 500,00 EUR.

Artikel 10. In geval van overlijden wordt de in artikel 8 bedoelde anciënniteitspremie uitbetaald aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen.

Article 8. Les ayants droit sont les employé(e)s 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 assimilés et qui n'ont pas droit à une assurance-groupe.

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 9. Montant de la prime :

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.

Article 10. En cas de décès, la prime d'ancienneté visée à l'article 8 est payée à la personne qui a supporté les frais des funérailles.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

CHAPITRE V. Dispositions finales

Artikel 11. De anciënniteitspremie wordt uitbetaald mits indienen van een volledig dossier waaruit de rechten van de rechthebbende of zijn erfgenamen blijken. Dit kan gebeuren via het document in bijlage.

Vakbondsleden bezorgen dit ingevuld formulier aan hun vakbond, niet-vakbondsleden bezorgen dit ingevuld document rechtstreeks aan het sociaal fonds (adres vermeld op het document in bijlage). De respectievelijke vakbonden staan in

Article 11. Le paiement de la prime d'ancienneté est fait moyennant l'introduction d'un dossier complet démontrant les droits de l'ayant droit ou de ses héritiers. Cela peut se faire moyennant le document en annexe.

Les personnes syndiquées remettent le formulaire rempli à leur syndicat, les personnes non syndiquées remettent le document rempli directement au fonds social (l'adresse est

voor de betaling van de anciënniteitspremie.

mentionnée sur le document de l'annexe). Les syndicats respectifs sont en charge du paiement de la prime d'ancienneté.

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

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

Artikel 12. 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 12. La présente convention collective de travail est conclue pour une période de deux ans et entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2022.

Bijlage 1

Attest tot het bekomen van een anciënniteitspremie voor bedienden tewerkgesteld in het pc 222 in toepassing van de cao 'sociale voordelen' d.d. 9 november 2021

Bedienden 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 bedienden van de papier- en kartonbewerking en die geen recht hebben op een groepsverzekering, 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 bedienden 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 bedienden 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:

RIJSREGISTERNUMMER:

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:

DE WERKGEVER VERKLAART DAT DE WERKNEMER GEEN GROEPSVERZEKERING HEEFT.

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

Annexe 1

Attestation pour l'obtention d'une prime d'ancienneté pour les employé(e)s relevant de la cp 222 en application de la cct 'avantages sociaux' du 9 novembre 2021

Les employé(e)s qui au 31 décembre de l'année où ils(elles) atteignent l'âge de 60 ans et qui sont occupés, dans une entreprise relevant de la commission paritaire pour employé(e)s de la transformation du papier et du carton et qui n'ont pas droit à une assurance groupe, 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 employé(e)s 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 employé(e)s 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'employé(e), la prime est payée à la personne qui a supporté les frais des funérailles.

RUBRIQUE I – A REMPLIR PAR L'EMPLOYE(E)

NOM ET PRENOM DE L'EMPLOYE(E): _____

DOMICILE: _____

DATE DE NAISSANCE:

NUMERO DE REGISTRE NATIONAL:

NUMERO DE COMPTE EN BANQUE:

SIGNATURE EMPLOYE(E): _____

RUBRIQUE II – A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

(occupant l'employé(e) au 31 décembre de l'année où 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'EMPLOYE(E) POUR LAQUELLE LA PRIME EST DEMANDEE:

L'EMPLOYEUR DECLARE QUE L'EMPLOYE(E) N'A **PAS** D'ASSURANCE GROUPE.

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

OPRICHTING VAN EEN SOCIAAL FONDS EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN

INSTITUTION D'UN FONDS SOCIAL ET FIXATION DE SES STATUTS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1989
(22893/co/222-KB 26/09/89-BS 18/11/89)
(gecoördineerde tekst)*

*Convention collective de travail du 12 avril 1989
(22893/co/222-AR 26/09/89-MB 18/11/89)
(texte coordonné)*

HOOFDSTUK 1

Benaming, maatschappelijke zetel, doel, duur

Artikel 1. Er wordt met ingang van 1 april 1989 een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Sociaal Fonds voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking".

Artikel 2. De zetel van het Sociaal Fonds is gevestigd te 1050 Brussel, Marsveldplein, 2.

Artikel 3. Het Sociaal Fonds heeft tot doel:

- 1) het innen van bijdragen, nodig voor zijn werking;
- 2) het betalen aan de werkgever van de tegemoetkoming bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tewerkstelling van 23 maart 1989.

Artikel 4. Het Sociaal Fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK 2

Toepassingsgebied

Artikel 5. Deze statuten, alsmede de uitvoeringsmodaliteiten vastgelegd door het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, zijn van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

HOOFDSTUK 3

Beheer

Artikel 6. Het Sociaal Fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit afgevaardigden van

CHAPITRE 1

Dénomination, siège social, objet, durée

Article 1. Il est institué avec effet au 1^{er} avril 1989 un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des employé(e)s de la transformation du papier et du carton".

Article 2. Le siège du Fonds social est établi à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2.

Article 3. Le Fonds social a pour objet :

- 1) de percevoir les contributions nécessaires à son fonctionnement ;
- 2) de payer à l'employeur l'intervention fixée à l'article 6 de la convention collective de travail concernant la promotion de l'emploi du 23 mars 1989.

Article 4. Le Fonds social est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE 2

Champ d'application

Article 5. Les présents statuts, de même que les modalités d'exécution fixées par la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, s'appliquent aux employeurs et aux employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE 3

Administration

Article 6. Le Fonds social est géré par un comité de gestion composé paritairement de délégués des employeurs et de

de werkgevers en uit afgevaardigden van de bedienden.
Dit comité bestaat uit 10 leden, hetzij 5 afgevaardigden voorgesteld door de werkgeversorganisaties en 5 afgevaardigden voorgesteld door de bediendenorganisaties.
Het paritair comité duidt de leden van het beheerscomité aan en ontslaat ze tevens; het kan het aantal beheerders vastgesteld in lid 2 wijzigen.
De leden van het beheerscomité worden benoemd voor een termijn van vier jaar.
Hun mandaat kan worden hernieuwd.

In geval van overlijden of ontslag van een lid, voorziet het paritair comité in zijn vervanging. Het nieuw aangeduid lid beëindigt het mandaat van zijn voorganger.

Artikel 7. Om de twee jaar duidt het beheerscomité uit zijn midden een voorzitter en een ondervoorzitter aan.
Het beheerscomité duidt eveneens de personen aan belast met het secretariaat.

Artikel 8. Het beheerscomité vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden het beheerscomité tenminste éénmaal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste één derde van de leden van het comité het vragen.
De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. In geval van afwezigheid van de voorzitter, wordt de zitting van het beheerscomité voorgezeten door de ondervoorzitter en, bij afwezigheid van deze laatste, door de ouderdomsdeken.

Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen over de punten welke op de agenda staan vermeld en bij aanwezigheid van tenminste de helft van de leden behorende tot de bediendeafvaardiging en tenminste de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.
De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemgerechtigden in elke afvaardiging.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangeduid door het beheerscomité, en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten.
De uittreksels van de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee leden van het beheerscomité, gemandateerd het ene door de bedienden en het andere door de werkgevers.

Artikel 9. Het beheerscomité heeft tot opdracht het Sociaal Fonds te beheren, in de ruimste betekenis van het woord, daaronder begrepen het treffen van alle maatregelen welke nodig blijken voor zijn goede werking en voor de verwezenlijking van zijn doel.

Het beheerscomité bepaalt in zijn jaarlijkse begroting de beheerskosten welke ten laste vallen van de opbrengsten van het Sociaal Fonds.
Het kan een huishoudelijk reglement opstellen.

Het beheerscomité wordt bij elk optreden, inbegrepen

délégués des employé(e)s. Ce comité compte dix membres, soit cinq délégués présentés par l'organisation des employeurs et cinq délégués présentés par les organisations des employé(e)s.

La commission paritaire désigne et révoque les membres du comité de gestion; elle peut modifier le nombre de membres fixé à l'alinéa 2.

Les membres du comité de gestion sont nommés pour un terme de quatre ans.

Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès, de démission ou de révocation d'un membre, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 7. Tous les deux ans, le comité de gestion désigne en son sein un président et un vice-président.
Le comité de gestion désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

Article 8. Le comité de gestion se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le comité de gestion au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des membres du comité en fait la demande.

Les convocations doivent contenir l'ordre du jour.

En cas d'absence du président, la séance du comité de gestion est présidée par le vice-président et, à défaut de celui-ci, par le doyen d'âge.

Le comité de gestion ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employé(e)s et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.
Les décisions sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le comité de gestion et signés par celui qui a présidé la réunion.
Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux membres du comité de gestion dont l'un mandaté par les employé(e)s et l'autre par les employeurs.

Article 9. Le comité de gestion a pour mission la gestion du Fonds social dans son sens le plus étendu y compris toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement et à la réalisation de son objet.

Le comité de gestion détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du Fonds social. Il peut établir un règlement d'ordre intérieur.

Le comité de gestion est valablement représenté dans toutes

optreden in recht als eisende of als verwerende partij en voor elk doel, geldig vertegenwoordigd door de voorzitter of door het lid dat hij aanstelt om die vertegenwoordiging waar te nemen.

De leden van het beheerscomité zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun opdracht; zij gaan geen enkel persoonlijke verplichting aan wegens hun deelneming aan het beheer van het Sociaal Fonds, noch ten opzichte van de verbintenissen van het Sociaal Fonds.

Artikel 10. Het beheerscomité kan bepaalde opdrachten toevertrouwen aan één of meerdere leden of zelfs aan derden.

HOOFDSTUK 4 **Financiering**

Artikel 11. Het Sociaal Fonds beschikt over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 5 van deze statuten bedoelde werkgevers, alsook over de interesten van de geïnvesteerde bedragen.

Artikel 12. De bijdrage van de werkgevers is vastgesteld op 0,20 % van het bedrag van de wedden der hoofdarbeiders voor de vier kwartalen van 2000.

Artikel 13. De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 14. Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, kan het bedrag van de bijdragen slechts worden gewijzigd bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 5 **Begrotingen, rekeningen**

Artikel 15. Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december; voor 1989 evenwel vangt het dienstjaar aan op 1 april 1989.

Artikel 16. Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten.

Het beheerscomité, alsmede de krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het paritair comité aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen

ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président ou par l'administrateur qu'il délègue pour assurer cette représentation.

Les membres du comité de gestion ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat ; ils ne contractent aucune obligation personnelle du fait de leur participation à la gestion du Fonds social ni à l'égard des engagements pris par celui-ci.

Article 10. Le comité de gestion peut confier certaines missions à un ou plusieurs membres et même à des tiers.

CHAPITRE 4 **Financement**

Article 11. Le Fonds social dispose des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 5 des présents statuts, ainsi que des intérêts des fonds investis.

Article 12. La cotisation des employeurs est fixée à 0,20 % du montant des appointements des travailleurs intellectuels pour les quatre trimestres de 2000.

Article 13. Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de Sécurité sociale, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 14. Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le montant des cotisations ne peut être modifié que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE 5 **Budget, comptes**

Article 15. L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre ; pour l'année 1989 toutefois l'exercice débute le 1^{er} avril 1989.

Article 16. Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre.

Le comité de gestion, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

jaar.

De rekeningen van het afgelopen dienstjaar, alsook de in het voorgaand lid vermelde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens de maand april ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité.

Les comptes de l'exercice écoulé, ainsi que les rapports écrits indiqués à l'alinéa précédent, doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire au plus tard au cours du mois d'avril.

HOOFDSTUK 6

Uitkeringen en vergoedingen

CHAPITRE 6

Allocations et indemnités

Artikel 17. De toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen toegekend door het Sociaal Fonds worden vastgelegd door het beheerscomité van het Sociaal Fonds.

Article 17. Les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds social sont fixées par le comité de gestion du Fonds social.

Het beheerscomité zal in het bijzonder de data en de betalingsmodaliteiten vastleggen van de tegemoetkomingen toegekend door het Sociaal Fonds.

Le comité de gestion déterminera en particulier les dates et les modalités de paiement des interventions accordées par le Fonds social.

HOOFDSTUK 7

Ontbinding, vereffening

CHAPITRE 7

Dissolution, liquidation

Artikel 18. Het Sociaal Fonds kan enkel worden ontbonden door een eenparige beslissing van het paritair comité, welke slechts van kracht wordt op het einde van het tweede semester volgend op dit waarin de beslissing werd genomen.

Article 18. Le Fonds social ne peut être dissout que par décision unanime de la commission paritaire qui ne sort ses effets qu'à l'issue du deuxième semestre qui suit celui au cours duquel la décision a été prise.

Op voorstel van het beheerscomité van het Sociaal Fonds, wijst het paritair comité de vereffenaars aan, bepaalt hun machten, stelt hun beloning vast en duidt de bestemming van het vermogen aan.

Sur proposition du comité de gestion du Fonds social, la commission paritaire désigne les liquidateurs, définit leurs pouvoirs, fixe leur rémunération et détermine l'affectation des avoirs.

HOOFDSTUK 8

Slotbepalingen

CHAPITRE 8

Dispositions finales

Artikel 19. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, onder voorbehoud van goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tewerkstelling van 23 maart 1989, voor een onbepaalde tijd.

Article 19. La présente convention collective de travail est conclue, sous réserve d'approbation de la convention collective de travail concernant l'emploi du 23 mars 1989 par le Ministre de l'Emploi et du Travail, pour une durée indéterminée.

Zij treedt in werking op 1 april 1989 en kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de ondertekenende organisaties.

Elle entre en vigueur le 1^{er} avril 1989 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires.

WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168464/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168464/CO/ 222)

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

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Artikel 2. Artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1989 (22893/CO/222) betreffende de oprichting van een sociaal fonds en de vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 september 1989, wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Article 2. L'article 12 de la convention collective de travail du 12 avril 1989 (22893/CO/222) relative à l'institution d'un fonds social et à la fixation de ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 26 septembre 1989, est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 12. De bijdrage van de werkgevers is vastgesteld op 0,43 pct. van het bedrag van de wedden der bedienden voor de vier kwartalen van 2022.

"Art. 12. La cotisation des employeurs est fixée à 0,43 p.c. du montant des appointements des employés pour les quatre trimestres de 2022.

De bijdrage van de werkgevers is vastgesteld op 0,23 pct. van het bedrag van de wedden der bedienden voor de vier kwartalen van 2023."

La cotisation des employeurs est fixée à 0,23 p.c. du montant des appointements des employés pour les quatre trimestres de 2023."

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 1er 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 van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de andere ondertekenaars.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de wijziging van de statuten van het sociaal fonds van 10 november 2020 (162308/CO/222 - KB 25.05.2021- BS 29.06.2021), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2021.

La présente convention collective de travail modifie et remplace la convention collective de travail concernant la modification des statuts du fonds social du 10 novembre 2020 (162308/CO/222 - AR 25.05.2021- MB 29.06.2021), qui cesse de produire ses effets au 31 décembre 2021.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN 2021-2022

CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE 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 168462/CO/ 222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168462/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés 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 par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévus aux articles 6, § 1er et 9, § 1er de ladite convention, ont droit au 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 voorzien om gebruik te maken van de landingsbaan op 50 jaar 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en 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).

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 de travail n° 103 du Conseil national du travail et 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).

Artikel 4. In toepassing van artikel 3 van 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 voornoemde 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 wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2021, met uitzondering van artikel 4 dat geldt voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Zij kan worden opgezegd door één der ondertekenende partijen mits een vooropzeg van 6 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153921/CO/222 – KB 09.01.2020 – BS 24.01.2020), die op die wijze ophoudt effect te sorteren op 31 december 2020.

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 est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, 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 par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 (153921/CO/222 – AR 09.01.2020 – MB 24.01.2020), 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 bedienden 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 DE FIN DE CARRIERE - 2023

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 26.11.2021 onder het
nummer 168463/CO/ 222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van 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
168463/CO/ 222)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s 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 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 II. Dispositions finales

Article 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1^{er} 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
(153923/co/222-KB 06.03.2020 BS 29.04.2020)*

*Convention collective de travail du 5 septembre 2019
(153923/co/222-AR 06.03.2020-MB 29.04.2020)*

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

CHAPITRE I Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

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.

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.

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

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

Artikel 2. De bedienden 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 :

Article 2. Les employé(e)s, 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 :

- 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

- 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 bedrijfstoeslag 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 bedienden 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

- 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 employé(e)s 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

ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst, de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 Slotbepalingen

Artikel 10. 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 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

convention ont la possibilité de bénéficier d'un régime de 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 du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

CHAPITRE IV Dispositions finales

Article 10. Les départs éventuels en RCC conventionnel 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 11. 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 REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 januari 2022*

(Overeenkomst nog niet geregistreerd op het moment
van de druk)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

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 van de Nationale Arbeidsraad 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 om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder

*Convention collective de travail
du 18 janvier 2022*

(Convention pas encore enregistrée au moment de
l'impression)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222).

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 du Conseil national du travail 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, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

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 bedrijfstoelage.

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 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

§ 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 %.

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 werkherhvatting als werknemer of als zelfstandige.

HOOFDSTUK V.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 10. 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 VI.

Slotbepalingen

Artikel 11. 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 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 13. 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.

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.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 10. 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 VI.

Dispositions finales

Article 11. 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 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Article 13. 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 02.12.2021 onder het
nummer 168637/CO/222)

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro
168637/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton (CP 222).

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 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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;
- 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 collective de travail 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 bedrijfstoeslag.

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 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 tijdscrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan 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-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

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.

Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 10. 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 VI.

Slotbepalingen

Artikel 11. 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 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 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.

Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 10. 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 VI.

Dispositions finales

Article 11. 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 12. 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) VOOR
WERKNEMERS VANAF 60 JAAR DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN
REGLING VAN NACHTARBEID 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 02.12.2021 onder het
nummer 168639/CO/222)

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro
168639/CO/222)

**HOOFDSTUK I.
Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I.
Champ d'application**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton (CP 222).

**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, § 1 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;

- 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;

- 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 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 of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.

- 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

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

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.

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. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 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.

§ 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. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Bovendien moeten de werknemers :

Les travailleurs doivent en outre :

- 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 :
 1. 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;

- 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 ;

of

ou

2. 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;
- 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

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° 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

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 tijdscrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloan 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-referteloan 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. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 10. 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 VI. Slotbepalingen

Artikel 11. De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden

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. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 10. 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 VI. Dispositions finales

Article 11. 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

geargumenteerd en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

Artikel 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

programmés en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 12. 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 VOOR WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN. REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS AYANT UNE CARRIERE LONGUE.

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 02.12.2021 onder het
nummer 168640/CO/222)

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro
168640/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222).

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Wettelijke basissen

Article 2. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

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 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. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, 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.

- 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.

Bij de berekening van het netto-referteloan zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

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.

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. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 10. 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 VI. Slotbepalingen

Artikel 11. 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

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. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 10. 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 VI. Dispositions finales

Article 11. 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.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 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 LICHAMELIJKE 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 02.12.2021 onder het nummer 168638/CO/222)

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro 168638/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton (CP 222).

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;

- 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;

- 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 bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

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.

- 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.

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. 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-referteloan 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-referteloan 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. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 10. 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.

§ 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

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. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Article 10. 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 VI. Slotbepalingen

Artikel 11. 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 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CHAPITRE VI. Dispositions finales

Article 11. 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 12. 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 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2021-2022

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 02.12.2021 onder het
nummer 168641/CO/222)

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro
168637/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des employé(e)s 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. Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

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. 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 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 (nr. 166.892/CO).

- 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).

- 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 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 222.

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.

- 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 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 222.

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 1^{er} 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*

(Overeenkomst geregistreerd op 02.12.2021 onder het
nummer 168642/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

HOOFDSTUK II. Draagwijdte van de overeenkomst

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.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- 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 bedrijfstoeslag, 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).

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

(Convention enregistrée le 02.12.2021 sous le numéro
168642/CO/222)

CHAPITRE I . Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE II. Portée de la convention

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.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- 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 bedrijfstoeslag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.
- 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. 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 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 22.

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.

§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 222.

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**

**CHAPITRE IV.
Validité**

Artikel 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Article 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

MAATREGELEN BETREFFENDE DE RISICOGROEPEN EN DE VORMING MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI 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 168461/CO/222)

(Convention enregistrée le 26.11.2021 sous le numéro
168461/CO/222)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Zij is afgesloten in toepassing van :

Elle est conclue en application de :

- de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1) houdende diverse bepalingen (artikel 190, § 2, alinea 2 van de voormelde wet);
- 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).
-

- la loi du 27 décembre 2006 (titre XIII, chapitre VIII, section 1ère) portant des dispositions diverses (article 190, § 2, alinéa 2 de la loi précitée);
- 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).

HOOFDSTUK II. Risicogroepen

CHAPITRE II. Groupes à risque

Artikel 2. Dit hoofdstuk is afgesloten in toepassing van de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1), waarvan sprake in vorig artikel.

Article 2. Ce chapitre est conclu en application de la loi du 27 décembre 2006 (titre XIII, chapitre VIII, section 1ère) dont question à l'article précédent.

Overeenkomstig artikel 190 van deze wet, wordt de inspanning van 0,10 pct. bedoeld in artikel 189 van dezelfde wet gebruikt in 2021 en 2022, langs het sociaal fonds, om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden te stimuleren.

De bij het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de papier- en kartonbewerking" ingediende vormingsdossiers zullen medeondertekend worden door een lid van de ondernemingsraad of, bij gebreke daaraan, door een lid van de syndicale delegatie. De concretisering van deze beslissing zal verder worden uitgewerkt door het beheerscomité van het sociaal fonds.

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 gehandicapte werkloze :

de werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, ingeschreven is bij één der fondsen voor sociale integratie van de mindervalide personen;

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 :

Conformément à l'article 190 de cette loi, l'effort de 0,10 p.c. visé à l'article 189 de cette même loi est utilisé en 2021 et 2022, via le fonds social, pour stimuler des actions de formation et de recyclage des employé(e)s du secteur.

Les dossiers de formation introduits auprès du "Fonds social des employé(e)s de la transformation du papier et du carton" seront contresignés par un membre du conseil d'entreprise ou, à défaut, par un membre de la délégation syndicale. Le comité de gestion du fonds social s'occupera de la concrétisation de cette décision.

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 handicapé :

le demandeur d'emploi handicapé qui, au moment de son engagement, est enregistré auprès d'un des fonds pour l'intégration sociale 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 :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaan-onderbrekingsuitkering heeft genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit heeft 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 heeft onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is;

6) De bestaansminimumtrekker :

de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;

7) De oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8) De werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

9) De laaggeschoolde werknemer:

de werknemer of werkneemster die geen houder is van :

- 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;

10) De werknemer of werkneemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :

- 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.

Artikel 4. Het beheerscomité van het sociaal fonds is belast met het opstellen van het reglement voor de praktische toepassing van deze maatregelen.

Artikel 5. Tenminste 0,05 pct. van de 0,10 pct.-bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 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;

6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :

le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;

7) Le chômeur âgé :

le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;

8) Le chômeur du plan d'accompagnement :

le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement;

9) Le travailleur à qualification réduite :

le travailleur ou la travailleuse 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;

10) Le travailleur ou la travailleuse à qualification inadéquate ou insuffisante :

- le travailleur ou la travailleuse qui doit être réorienté vers une autre fonction;
- le travailleur ou la travailleuse dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

Article 4. Le comité de gestion du fonds social est chargé de l'élaboration du règlement pour l'application pratique de ces mesures.

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 :

- | | |
|---|--|
| <p>1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;</p> <p>2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :</p> <p style="margin-left: 20px;">a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;</p> <p style="margin-left: 20px;">b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;</p> <p style="margin-left: 20px;">c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;</p> <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> <p style="margin-left: 20px;">a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);</p> <p style="margin-left: 20px;">b. uitkeringsgerechtigde werklozen;</p> <p style="margin-left: 20px;">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);</p> <p style="margin-left: 20px;">d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven;</p> <p style="margin-left: 20px;">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;</p> <p style="margin-left: 20px;">f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureren (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);</p> | <p>1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;</p> <p>2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :</p> <p style="margin-left: 20px;">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;</p> <p style="margin-left: 20px;">b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;</p> <p style="margin-left: 20px;">c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;</p> <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> <p style="margin-left: 20px;">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);</p> <p style="margin-left: 20px;">b. les chômeurs indemnisés;</p> <p style="margin-left: 20px;">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);</p> <p style="margin-left: 20px;">d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;</p> <p style="margin-left: 20px;">e. les 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;</p> <p style="margin-left: 20px;">f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);</p> |
|---|--|

- 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;

4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
- 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);
- 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;
- e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
- 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;
- g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (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).

- 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;

4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

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 :

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

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.

HOOFDSTUK III. Vorming

Artikel 8. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per VTE (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.

1/4 van deze vormingstijd kan gebeuren buiten de normale arbeidstijd en zal vergoed worden (zonder overurentoeslag) indien de organisatie van de vorming binnen de arbeidstijd niet mogelijk is omwille van het tijdstip van de vorming of om arbeidsorganisatorische redenen.

De onderneming zal een vormingsplan uitwerken en zal de bedienden dienaangaande informeren.

De evaluatie van de realisatie van dit objectief zal gebeuren door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging.

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. 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.

Article 7. Cela signifie concrètement que suite à l'article 6, 0,025 p.c. est dépensé aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

CHAPITRE III. Formation

Article 8. 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 équivalents 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.

D'autre part, 1/4 de ce temps de formation pourra avoir lieu en dehors du temps de travail normal et sera rémunéré (sans supplément pour heures supplémentaires) s'il s'avère que l'organisation de la formation est impossible pendant le temps de travail parce que le moment où se donne la formation est incompatible pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail.

L'entreprise élaborera un plan de formation et en avertira les employés.

L'évaluation de la réalisation de cet objectif se fera en conseil d'entreprise ou à défaut en délégation syndicale.

Als geen van deze organen binnen de onderneming bestaat, zal de evaluatie gebeuren op basis van de gegevens die opgenomen zijn in de sociale balans.

Artikel 9. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform de wet werkbaar en wendbaar werk, wordt verwezen naar de mogelijkheid gebruik te maken van het opleidingsaanbod van Cevora.

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.

Artikel 11. De tewerkstelling van bedienden 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. Het wordt door de ondertekenende partijen aan de bedrijven aanbevolen overuren zoveel mogelijk door bijkomende tewerkstelling te vervangen.

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.

§2. Daarnaast zal de sector een ESF-dossier indienen met het oog op het bekomen van een budget om te werken rond nieuwe - werkbaar - 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.

Si aucun de ces organes n'existe dans l'entreprise, l'évaluation se fera sur la base des données reprises dans le bilan social.

Article 9. Afin de stimuler la formation et la croissance du temps de formation, conformément à la loi sur le travail faisable et maniable, il est fait référence à la possibilité d'utiliser l'offre de formation du Cefora.

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.

Article 11. L'occupation d'employé(e)s 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 signataires recommandent aux entreprises de remplacer dans la mesure du possible les heures supplémentaires par des embauches complémentaires.

CHAPITRE V. Travail faisable

Article 13. §2. 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.

§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 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.

§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. 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.

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1993
(33621/co/222-KB 30.03.1994 – BS 08.06.1994)*

*Convention collective de travail du 28 juin 1993
(33621/co/222-AR 30.03.1994-MB 08.06.1994)*

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

CHAPITRE 1 Dispositions générales

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Artikel 2. De hoofden van de ondernemingen erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Artikel 3. De hoofden van ondernemingen gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden, noch aan niet aangesloten bedienden blijken van voorkeur te geven t.o.v. aangesloten bedienden.

Artikel 4. De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden:

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve overeenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;
- c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 5. De ondertekenende vakorganisaties van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methodes weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 5 van 24 mei 1971, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 5bis van 30 juni 1971 van de Nationale Arbeidsraad, noch met deze overeenkomst.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 2. Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employé(e)s signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Article 3. Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employé(e)s et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employé(e)s non syndiqué(e)s d'autres prérogatives qu'aux employé(e)s syndiqué(e)s.

Article 4. Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances :

- a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel ;
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5. Les organisations syndicales d'employé(e)s signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, complétée par la convention collective de travail n° 5bis du 30 juin 1971 du Conseil national du Travail et de la présente convention.

HOOFDSTUK 2 Bevoegdheid

CHAPITRE 2 Compétence

Artikel 6. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordigers 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 7. 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 8. Teneinde de in voorgaande artikelen 6 en 7 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 de beroepenclassificatie.

Artikel 9. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen uiterlijk binnen de 15 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van om het even welke betwisting aangaande:

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement van de onderneming, de collectieve overeenkomsten en de individuele contracten, inzonderheid opdat voor het aangesloten personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 10. De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve

Article 6. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 7. 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 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 8. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 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 individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 9. Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 15 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur ;
- c) les relations de travail.

Article 10. La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion des

arbeidsovereenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

Artikel 11. De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de ondernemingen bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglements-bepaling, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

HOOFDSTUK 3

Samenstelling van de afvaardiging

Artikel 12. Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend zal een syndicale afvaardiging ingesteld worden:

- a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer tenminste 25 pct. van de totale getalsterkte van de bedienden aangesloten is met een minimum van 17 aangesloten bedienden;
- b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer tenminste 17 bedienden aangesloten zijn.

In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Artikel 13. Het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging zal schriftelijk bij het ondernemingshoofd worden ingediend door tenminste één van de syndicale organisaties, die er vooraf de andere in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties van verwittigt.

In dit schrijven zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Artikel 14. De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen.

Artikel 15. Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

conventions ou d'accords collectifs ou d'accords conclus à d'autres niveaux.

Article 11. La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires, à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employé(e)s.

CHAPITRE 3

Composition de la délégation

Article 12. A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale sera instaurée:

- a) dans les entreprises comptant 50 employé(e)s et plus, lorsque 25 % au moins de l'effectif total des employé(e)s est syndiqué avec un minimum de 17 employé(e)s syndiqué(e)s ;
- b) dans les entreprises comptant de 25 à 50 employé(e)s, lorsque 17 employé(e)s au moins sont syndiqué(e)s.

Dans la présente convention, on entend par "entreprise", l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

Article 13. La demande de création d'une délégation syndicale devra être faite par écrit au chef d'entreprise par au moins une des organisations syndicales qui en informera au préalable les autres organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue en commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 14. La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Article 15. Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employé(e)s dans l'entreprise :

Voor 25 tot 75 bedienden de 25 à 75 employé(e)s	2 afgevaardigden/ délégué(e)s
Voor 76 tot 150 bedienden de 76 à 150 employé(e)s	3 afgevaardigden/délégué(e)s
Voor 151 tot 300 bedienden de 151 à 300 employé(e)s	4 afgevaardigden/ délégué(e)s
Voor 301 tot 500 bedienden de 301 à 500 employé(e)s	5 afgevaardigden/ délégué(e)s
Voor 501 tot 1.000 bedienden de 501 à 1.000 employé(e)s	6 afgevaardigden/ délégué(e)s
Voor 1.001 tot 2.000 bedienden de 1.001 à 2.000 employé(e)s	8 afgevaardigden/ délégué(e)s
Meer dan 2.000 bedienden Plus de 2.000 employé(e)s	10 afgevaardigden/ délégué(e)s

In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden zal het aantal afgevaardigden echter verhoogd worden tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming tenminste 25pct. van het aangesloten personeel vertegenwoordigt.

In ondernemingen waar tenminste 25 bedienden van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, 2de lid, vereiste leeftijd, noch de bij artikel 17, 3, a, vereiste dienstleeftijd niet heeft bereikt.

Het aantal afgevaardigden zal niet mogen gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

Artikel 16. Bij de berekening van de in artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder contract van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens hetwelk de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

Teneinde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, 1ste lid, a) en b), zal rekening worden gehouden met het aantal aangeslotenen tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot de oprichting van een syndicale afvaardiging.

In geval van betwisting aangaande het aantal aangesloten bedienden die in de ondernemingen werken, zal een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Dans les entreprises comptant 25 à 75 employé(e)s, le nombre de délégué(e)s sera toutefois porté à 3 lorsqu'une 3^{ème} organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 % du personnel syndiqué.

Dans les entreprises occupant au moins 25 employé(e)s de moins de 21 ans, une place pourra être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, alinéa 2, ni la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3) a.

Le nombre de délégué(e)s ne pourra être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Article 16. Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employé(e)s engagé(e)s sous contrat à durée indéterminée.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il sera tenu compte du nombre moyen d'employé(e)s occupé(e)s au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale.

En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 12, alinéa 1^{er}, a) et b), il sera tenu compte du nombre de syndiqué(e)s occupé(e)s dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'employé(e)s syndiqué(e)s occupé(e)s dans une entreprise, il sera fait appel au président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK 4 Aanduiding van de afgevaardigden

Artikel 17. Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen:

CHAPITRE 4 Désignation des délégués

Article 17. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes :

- 1) Belg zijn, EG-onderhorige of houder van de arbeidsvergunning A;
- 2) 21 jaar oud zijn;
- 3) a. tenminste drie jaar als werknemer hebben gewerkt;
- b. niet minder dan 12 opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- 4) niet opgezegd zijn op het ogenblik van de aanduiding;
- 5) lid zijn van één der ondertekenende organisaties.

Artikel 18. De syndicale afgevaardigden dienen te worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak; ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Artikel 19. De vakorganisaties van bedienden die als partij bij deze overeenkomst optreden, zullen zich onderling akkoord stellen en daartoe eventueel beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking om de effectieve en plaatsvervangende leden voor te dragen in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Zij moeten aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, de lijst voorleggen van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen.

Artikel 20. De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:

- 1) ingeval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn bediendenovereenkomst;
- 2) wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet meer vervuld zijn of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 24.

Artikel 21. Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen.

Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikel 17 tot 20.

Artikel 22. De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever zal in het eerste geval aan de betrokken vakorganisatie voor bedienden laten weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 15 werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, 2de lid bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, zal het geschil aan het verzoeningscomité van het paritair comité worden voorgelegd

- 1) être de nationalité belge, ressortissant de la CE ou titulaire d'un permis de travail A ;
- 2) être âgé de 21 ans accomplis ;
- 3) a. avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans ;
- b. avoir au moins 12 mois consécutifs de présence dans l'entreprise ;
- 4) ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation ;
- 5) être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Article 18. Les délégués syndicaux seront désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Article 19. Les organisations d'employé(e)s parties à la convention se mettront d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton pour désigner les délégués effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chaque entreprise intéressée.

Elles communiqueront au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue à l'article 13.

Article 20. Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :

- 1) en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi ;
- 2) lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.

Article 21. Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions.

Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 17 à 20.

Article 22. L'employeur pourra toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas l'employeur fera connaître aux organisations professionnelles d'employés en cause, ses motifs d'opposition dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 2.

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise au comité de conciliation de la commission paritaire, qui la

die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 23. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde duurt vier jaar en kan worden vernieuwd.

Artikel 24. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde:

- a) wanneer de termijn verstrijkt;
- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, 2de lid van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakorganisatie de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig de plaatsvervanger aan.

tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Article 23. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et il est renouvelable.

Article 24. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale ;
- b) par démission du délégué, signifiée par écrit à l'employeur ;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise ;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2 de la présente convention ;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans le cas visé au e) ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

HOOFDSTUK 5

Statuut van de syndicale afgevaardigden

Artikel 25. De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Artikel 26. 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 dagen 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

CHAPITRE 5

Statut des délégués syndicaux

Article 25. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 26. 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 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

gerede 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 27. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 28. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 26 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 26, 1^{ste} lid, 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;
- 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 een jaar, onverminderd de toepassing van artikel 20 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract. Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Artikel 29. De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst. Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.

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 27. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 28. 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 26 ci-dessus ;
- 2) si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 26, alinéa 1^{er} 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) 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 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

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 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 29. Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention. Si les circonstances le justifient, l'employeur pourra invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

HOOFDSTUK 6

Werking van de syndicale afvaardiging

Artikel 30. De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

Artikel 31. De voltallige of niet voltallige afvaardiging zal tijdens de normale diensturen met de werkgever samenkomen.

Artikel 32. De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Artikel 33. De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van de tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De onderneming zal - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel stellen teneinde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 34. Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 33, 1ste lid.

Artikel 35. De syndicale afvaardiging zal meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever zullen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen worden belegd.

De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren. Hij zal er meer bepaald toe gebracht worden zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele

CHAPITRE 6

Fonctionnement de la délégation syndicale

Article 30. La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités par le chef d'entreprise ou son délégué.

Article 31. La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunira avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Article 32. Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et sera rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasserait les heures normales de travail ne donnera pas lieu à un sursalaire.

Article 33. Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale devront informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 34. La délégation syndicale pourra, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 33, alinéa 1^{er}.

Article 35. La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

L'employeur ne pourra arbitrairement refuser cet accord. Il sera plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employé(e)s de l'entreprise.

bediendenpersoneel van de onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK 7

Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad

Artikel 36. In afwijking van artikel 11 zal de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in het hoofdstuk II, artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.

HOOFDSTUK 8

Beslechting van een geschil

Artikel 37. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, zal de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aanwenden teneinde het geschil te beslechten langs onderhandelingen.

Artikel 38. Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil kunnen de afgevaardigden die hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voor te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Artikel 39. Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden zal de syndicale afvaardiging het geschil kunnen doen voorbrengen voor het verzoeningscomité van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Artikel 40. Ieder beroep op het verzoeningscomité moet geschieden bij bemiddeling van een lid van het paritair comité.

Artikel 41. De stakingsaanzegging zal enkel schriftelijk kunnen betekend worden nadat het verzoeningscomité zich zal uitgesproken hebben.

Artikel 42. De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste vijftien dagen en zal ingaan de dag na de betekening.

HOOFDSTUK 9

Duur van de overeenkomst en diversen

Artikel 43. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde

CHAPITRE 7

Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 36. Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale pourra, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre 2, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, le 9 mars 1972.

CHAPITRE 8

Règlement d'un différend

Article 37. Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilisera tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Article 38. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur pourra se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Article 39. Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale pourra faire porter le différend devant le comité de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 40. Tout recours au comité de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la commission paritaire.

Article 41. Un préavis de grève ne pourra être notifié que par écrit et après que le comité de conciliation se soit prononcé.

Article 42. Le préavis de grève aura une durée d'au moins quinze jours et commencera à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE 9

Durée de la convention et divers

Article 43. La présente convention est conclue pour une durée

duur, vanaf 1 februari 1993. Zij kan opgezegd worden door om het even welke ondertekenende partij mits een opzegging van drie maanden, gericht bij aangetekende brief aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Artikel 44. De organisatie op wier verantwoording de overeenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Artikel 45. Zolang deze overeenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk 8. De werkstakingen of lock-out die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

Artikel 46. Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, zullen worden onderzocht door het beperkt comité van het paritair comité, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

indéterminée, à partir du 1^{er} février 1993. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 44. L'organisation qui prendra l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 45. Pendant la durée de la présente convention, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir recouru aux dispositions du chapitre 8. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Article 46. Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention seront examinés par le comité restreint de la commission paritaire qui fera rapport à la commission.

SYNDICALE VORMING

FORMATION SYNDICALE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 1977
(4344/co/222 – KB 29.09.1977 – BS 29.10.1977)*

*Convention collective de travail du 14 mars 1977
(4344/co/222-AR 29.09.1977-MB 29.10.1977)*

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

CHAPITRE 1

Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK 2

Afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming

CHAPITRE 2

Absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale

Artikel 2. Per onderneming waar een ondernemingsraad, een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en/of een syndicale delegatie bestaat, wordt de duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsopleiding berekend naar rato van tien dagen voor vier jaar per effectief mandaat in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging.

Article 2. Par entreprise ayant un conseil d'entreprise, un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et/ou une délégation syndicale d'employé(e)s, la durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale est calculée à raison de dix jours pour quatre ans par mandat effectif au conseil d'entreprise, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à la délégation syndicale.

De duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming wordt verdeeld onder de effectieve en plaatsvervangende leden, en in uitzonderlijke gevallen aan niet-leden van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging.

La durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale est répartie entre les membres effectifs et suppléants et à titre exceptionnel à des employé(e)s non-membres du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la délégation syndicale.

Het cumuleren van de verlofdagen uit hoofde van een zelfde bediende is toegestaan met evenwel een maximum van twee weken per jaar.

Le cumul de congé du chef d'un même employé est autorisé avec toutefois un maximum de deux semaines par an.

De vakbonden verwittigen nochtans tenminste één maand vooraf de werkgevers van de data van afwezigheid van hun leden.

Les organisations syndicales avertissent cependant les employeurs au moins un mois à l'avance des dates d'absences de leurs membres.

Met inachtneming van de problemen van de organisatie van de arbeid en teneinde zoveel mogelijk elk productieverlies te voorkomen, dragen de vakbonden er zorg voor te vermijden dat een te groot aantal van hun leden gelijktijdig wordt aangeduid om gezamenlijk vormingsleergangen te volgen. Zij vergemakkelijken tevens de vervanging van de afwezige bedienden.

Compte tenu des problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veillent à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soit désigné en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation. Par ailleurs, elles facilitent le remplacement des employé(e)s absent(e)s.

Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden op dezelfde arbeidsplaats, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, indien men de goede werking van de onderneming niet in de war wil sturen. In dit geval licht de werkgever de betrokken vakbond hierover in.

HOOFDSTUK 3

Betaling van het loon

Artikel 3. De werkgevers betalen zelf de lonen welke betrekking hebben op de afwezigheden van de bedienden die, overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten, aangeduid zijn om aan de cursussen voor syndicale vorming deel te nemen.

HOOFDSTUK 4

Organisatie van de vorming

Artikel 4. De vakbonden maken elk jaar aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking de inhoud van de vormingsprogramma's bekend.

De vorming heeft betrekking op de economische en sociale problemen, teneinde de vertegenwoordigers van de bedienden in staat te stellen hun opdracht op het vlak van de onderneming en in het belang van alle partijen ten volle te vervullen.

Aan deze leergangen moet om het even welk eisenkarakter vreemd zijn.

Bij de organisatie van de vormingscursussen is de mogelijkheid niet uitgesloten dat een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie in de gelegenheid wordt gesteld als lesgever op te treden.

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

Artikel 5. Het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking zorgt voor de praktische uitvoering van de verschillende hierboven opgesomde modaliteiten.

Artikel 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 februari 1977.

Zij kan opgezegd worden met een opzegging van drie maanden, gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de ondertekenende organisaties.

Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres employé(e)s au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur en informe l'organisation syndicale intéressée.

CHAPITRE 3

Païement de la rémunération

Article 3. Les employeurs payent eux-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des employé(e)s désigné(e)s, conformément aux modalités énoncées ci-dessus, pour participer aux cours de formation syndicale.

CHAPITRE 4

Organisation de la formation

Article 4. Chaque année les organisations syndicales communiquent au bureau de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, le contenu des programmes de formation.

La formation vise les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des employé(e)s de remplir pleinement leur mission, au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties.

Ces cours ne revêtent aucun caractère revendicatif.

La possibilité n'est pas exclue, à l'occasion de l'organisation de ces cours de formation, de permettre à un représentant de l'organisation patronale de figurer comme enseignant.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Article 5. Le bureau de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton veille à la mise en œuvre pratique des différentes modalités énumérées ci-dessus.

Article 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1^{er} février 1977.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux organisations signataires.

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 157502/CO/222)

(Convention enregistrée le 05.03.2020 sous le numéro 157502/CO/222)

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

Article 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les employé(e)s 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 222) 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 (CP222) 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

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

gezondheidstoestand en sociale 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 bedienden 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 employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

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 Sociaal Fonds voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking

1. Toepassingsgebied

Deze regeling is van toepassing op de bedienden van ondernemingen met maximum 19 of minder dan 20 werknemers ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité 222, 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 Sociaal Fonds zal de sluitingspremie uitbetalen in geval van faillissement in de ondernemingen met maximum 4 werknemers.

Het Sociaal Fonds 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

Règlement Fonds Social pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton

1. Champ d'application

Le présent règlement est applicable aux employé(e)s des entreprises de maximum 19 travailleurs ou de moins de 20 travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire 222, 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 Social paiera la prime de fermeture en cas de faillite dans les entreprises comptant jusqu'à 4 travailleurs.

Le Fonds Social 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

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 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 Sociaal Fonds binnen de termijnen voorzien onder punt 3.

De ontvangen aanvragen zullen behandeld worden op de eerstvolgende vergadering van het beheerscomité van het Sociaal Fonds, 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 bedienden, 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:

daadwerkelijke aansluiting bij één der representatieve vakbonden op de datum dat hij de sluitende onderneming verlaat;

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

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 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 Social dans les délais prévus au point 3.

Les demandes seront traitées lors de la prochaine réunion du comité de gestion du Fonds Social, 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 employé(e)s, 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(e)s 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:

Affiliation effective à l'un des syndicats représentatifs à la date à laquelle il quitte l'entreprise qui ferme ;

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

volledig jaar.

entière.

6. Slotbepaling

Dit reglement is van toepassing vanaf 1 juli 2019.

6. Disposition finale

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

