



2023-2024

***Paritair comité 221
Commission paritaire 221***

**De collectieve
arbeidsovereenkomsten
voor de BEDIENDEN van
de voortbrenging van
papierdeeg, papier en
karton**

**Les conventions
collectives de travail pour
les EMPLOYE(E)S de
l'industrie papetière.**

Vereniging van de Belgische fabrikanten van papierdeeg, papier en karton
Marsveldplein 2 - 1050 Elsene

Association des fabricants de pâtes, papiers et cartons de Belgique
Place du Champ de Mars 2 - 1050 Ixelles

Tel : +32 2 646 64 50

PC 221

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de bedienden van de voortbrenging van papierdeeg, papier en karton.

CP 221

Les conventions collectives de travail pour les employé(e)s de l'industrie papetière.

<u>PROTOCOLAKKOORD VAN 26 JUNI 2023</u>	1
<u>ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN</u>	5
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	5
<u>KOOPKRACHT</u>	5
<u>MINIMUMLOON</u>	5
<u>BETALING VAN EEN JAARLIJKSE PREMIE</u>	6
<u>KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER</u>	6
<u>KLEIN VERLET</u>	8
<u>FEESTDAGEN</u>	13
<u>RE-INTEGRATIETRAJECT</u>	13
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	14
<u>BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN</u>	15
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	15
<u>GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER, GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET</u> <u>TREINVERVOER, GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER EN VERPLAATSING PER PRIVÉ-</u>	
<u>TRANSPORTMIDDEL</u>	15
<u>FIETSVERGODEDING</u>	15
<u>TERUGBETALINGSTIJDSTIP</u>	16
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	16
<u>TABEL VERVOERKOSTEN</u>	17
<u>ANCIËNNITEITSOPBOUW</u>	19
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	19
<u>ANCIËNNITEIT</u>	19
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	19
<u>SOCIALE VOORDELEN</u>	21
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	21
<u>SYNDICALE PREMIE</u>	21
<u>EÉNMALIGE PREMIE</u>	22
<u>HUWELIJKSPREMIE</u>	23
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	24
<u>VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN</u>	25
<u>INLEIDING</u>	25
<u>TOEPASSINGSGEBIED EN JURIDISCH KADER</u>	25
<u>MAATREGELEN TOT MAXIMAAL BEHOUD VAN TEWERKSTELLING</u>	25
<u>REGELING VAN VOLLEDIGE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN REGELING VAN</u> <u>GEDEELTELIJKE ARBEID</u>	26
<u>BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST</u>	28
<u>INVLOED OP BESTAANDE AKKOORDEN</u>	28
<u>EVALUATIE</u>	28
<u>INWERKINGTREDING</u>	28
<u>OPRICHTING VAN EEN FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN</u>	31
<u>STATUTEN</u>	32
<u>TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN</u>	37
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	37
<u>ALGEMENE BEPALINGEN</u>	37
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	37
<u>TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN VANAF 50 JAAR</u>	39
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	39
<u>ALGEMENE BEPALINGEN</u>	39
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	40
<u>TOETREDINGSAKTE (ENKEL IN VLAANDEREN)</u>	41

PROCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2023.....	1
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION.....	5
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	5
<u>POUVOIR D'ACHAT.....</u>	5
<u>SALAIRE MINIMUM.....</u>	5
<u>PAIEMENT D'UNE PRIME ANNUELLE.....</u>	6
<u>LIAISON A L'INDICE DES PRIX.....</u>	6
<u>PETITS CHOMAGES.....</u>	8
<u>JOURS FERIES.....</u>	13
<u>TRAJET DE REINTEGRATION.....</u>	13
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	14
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT.....	15
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	15
<u>TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER, TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER, TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS ET DÉPLACEMENT AVEC MOYEN DE TRANSPORT PRIVÉ.....</u>	15
<u>INDEMNITÉ VÉLO.....</u>	15
<u>EPOQUE DE REMBOURSEMENT.....</u>	16
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	16
<u>TABLEAU FRAIS DE TRANSPORT.....</u>	17
CONSTITUTION DE L'ANCIENNETE.....	19
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	19
<u>ANCIENNETE.....</u>	19
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	19
AVANTAGES SOCIAUX.....	21
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	21
<u>PRIME SYNDICALE.....</u>	21
<u>PRIME UNIQUE.....</u>	22
<u>PRIME DE MARIAGE.....</u>	23
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	24
PROLONGATION DES MESURES DE CRISE.....	25
<u>PREAMBULE.....</u>	25
<u>CHAMP D'APPLICATION ET CADRE JURIDIQUE.....</u>	25
<u>MESURES POUR LE MAINTIEN MAXIMAL DE L'EMPLOIE.....</u>	25
<u>MESURE DE SUSPENSION TOTALE DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET REGIME DE TRAVAIL A TEMPS REDUIT.....</u>	26
<u>FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</u>	28
<u>EFFET SUR LES ACCORDS EXISTANTS.....</u>	28
<u>EVALUATION.....</u>	28
<u>ENTRÉE EN VIGUEUR.....</u>	28
INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE ET FIXATION DE SES STATUTS.....	31
<u>STATUTS.....</u>	32
CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.....	37
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	37
<u>DISPOSITIONS GENERALES.....</u>	37
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	37
CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE A PARTIR DE 50 ANS.....	39
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	39
<u>DISPOSITIONS GENERALES.....</u>	39
<u>DISPOSITIONS FINALES.....</u>	40
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE (01.07.2023 – 30.06.2025).....	43
<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	43
<u>BASES JURIDIQUES.....</u>	43

<u>LANDINGSBANEN (01.07.2023 – 30.06.2025)</u>	43
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	44
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	44
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	44
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	45
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP)</u>	47
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	47
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	47
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	48
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	50
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	50
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	50
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP- 33 JAAR LOOPBAAN OF 20 JAAR NACHTARBEID)</u>	51
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	51
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	51
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	52
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	54
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	54
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	54
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (40 JAAR LOOPBAAN)</u>	55
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	55
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	55
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	56
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	57
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	57
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	57
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 JAAR LOOPBAAN)</u>	59
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	59
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	59
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	60
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	61
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	61
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	61
<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024</u>	63
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	63
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	63
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST</u>	64
<u>VOORWAARDEN VOOR TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BECHIKBAARHEID</u>	64
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	64
<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2025-2026</u>	65
<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	65
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	65
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST</u>	66
<u>VOORWAARDEN VOOR TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BECHIKBAARHEID</u>	66
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	66
<u>VERVROEGD VERTREK</u>	67

<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	44
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	45
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (METIERS LOURDS)....</u>	47
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	47
<u>BASES JURIDIQUES</u>	47
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	48
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	50
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	50
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	50
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (METIERS LOURDS-33 ANS DE CARRIERE OU 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT)</u>	51
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	51
<u>BASES JURIDIQUES</u>	51
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	52
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	54
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	54
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	54
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (40 ANS DE CARRIERE)</u>	55
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	55
<u>BASES JURIDIQUES</u>	55
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	56
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	57
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	57
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	57
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES (35 ANS DE CARRIERE)</u>	59
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	59
<u>BASES JURIDIQUES</u>	59
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	60
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	61
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	61
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	61
<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024</u>	63
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	63
<u>BASES JURIDIQUES</u>	63
<u>PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	64
<u>CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE</u>	64
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	64
<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2025-2026</u>	65
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	65
<u>BASES JURIDIQUES</u>	65
<u>PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	66
<u>CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE</u>	66
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	66
<u>DEPART ANTICIPE</u>	67
<u>MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION</u>	69
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	69
<u>GROUPES A RISQUE</u>	69

<u>MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING</u>	69
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	69
<u>RISICOGROEPEN</u>	69
<u>STARTBANEN</u>	73
<u>WERKBAAR WERK</u>	74
<u>SLOTBEPALINGEN - GELDIGHEIDSDUUR</u>	74
<u>OPLEIDINGSINSPANNINGEN</u>	75
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	75
<u>GROEIPAD VOOR OPLEIDINGSINSPANNINGEN</u>	75
<u>AARD VAN DE OPLEIDINGEN</u>	76
<u>FINANCIELE INSPANNINGEN</u>	76
<u>SLOTBEPALINGEN - GELDIGHEIDSDUUR</u>	77
<u>STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</u>	79
<u>ALGEMENE BEPALINGEN</u>	79
<u>BEVOEGDHEID</u>	80
<u>SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING</u>	81
<u>AANWIJZING VAN DE AFGEVAARDIGDEN</u>	82
<u>STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN</u>	84
<u>WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</u>	85
<u>ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD</u>	86
<u>BESLECHTING VAN EEN GESCHIL</u>	86
<u>DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN DIVERSEN</u>	87
<u>SYNDICALE VORMING</u>	89
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	89
<u>AFWEZIGHEID OP HET WERK MET HET OOG OP DE DEELNEMING AAN LEERGANGEN VOOR SYNDICALE VORMING</u>	89
<u>BETALING VAN HET LOON</u>	90
<u>ORGANISATIE VAN DE SYNDICALE VORMING</u>	90
<u>FINANCIERING VAN DE SYNDICALE VORMING</u>	90
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	90

<u>PREMIERS EMPLOIS</u>	73
<u>TRAVAIL FAISABLE</u>	74
<u>DISPOSITIONS FINALES - DUREE DE VALIDITE</u>	74
<u>EFFORTS DE FORMATION</u>	75
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	75
<u>TRAJECTOIRE DE CROISSANCE POUR LES EFFORTS DE FORMATIONS</u>	75
<u>NATURE DES FORMATIONS</u>	76
<u>EFFORTS FINANCIERS</u>	76
<u>DISPOSITIONS – DUREE DE VALIDITE</u>	77
<u>STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</u>	79
<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	79
<u>COMPÉTENCE</u>	80
<u>COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION</u>	81
<u>DESIGNATION DES DELEGUES</u>	82
<u>STATUT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX</u>	84
<u>FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE</u>	85
<u>RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE</u>	86
<u>RÈGLEMENT D'UN DIFFÉREND</u>	86
<u>DURÉE DE LA CONVENTION ET DIVERS</u>	87
<u>FORMATION SYNDICALE</u>	89
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	89
<u>ABSENCE AU TRAVAIL EN VUE DE LA PARTICIPATION À DES COURS DE FORMATION SYNDICALE</u>	89
<u>PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION</u>	90
<u>ORGANISATION DE LA FORMATION SYNDICALE</u>	90
<u>FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE</u>	90
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	90

PROTOCOLAKKOORD VAN 26 JUNI 2023

PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2023

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder de paritaire comités 129 en 221. 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 en met respect voor het koninklijk Besluit van 13 mei 2023 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 (1) (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023).

3. Minimumloon

Vanaf 1 juli 2023 wordt een sectoraal minimumuurloon van 14 euro ingevoerd voor arbeiders in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

Vanaf 1 juli 2023 wordt een maandelijks sectoraal minimumloon van 2.305,33 euro ingevoerd voor bedienden in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

4. Groene mobiliteit: fietsvergoeding

De fietsvergoeding van 0,24 € wordt verhoogd tot 0,27 € per afgelegde kilométer (heen en terug) vanaf 1 juli 2023.

5. SWT

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treedt de sector toe tot de volgende SWT-regimes:

- SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).

- SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).

- SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).

- 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 1/07/2023-30/06/2025).

1. Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissants des Commissions paritaires 129 et 221. 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 13 mai 2023 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 (1) (Moniteur belge du 26 mai 2023).

3. Salaire minimum

Un salaire minimum horaire sectoriel de 14 € est introduit pour les ouvriers à partir du 1er juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

Un salaire minimum mensuel sectoriel de 2.305,33 € est introduit pour les employés à partir du 1er juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

4. Mobilité verte : indemnité vélo

L'indemnité de vélo de 0,24 € est augmenté à 0,27 € par kilomètre parcouru (aller-retour) à partir du 1^{er} juillet 2023.

5. RCC

Sous réserve des publications légales nécessaires, le secteur adhère aux régimes de RCC suivantes :

- RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).

- RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).

- RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).

- 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 1/07/2023-30/06/2025).

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treedt de sector ook toe tot de CAO met betrekking tot de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid van de Nationale Arbeidsraad.

6. Werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de werkgroep 'werkbaar werk' te hervatten door een studie over full continuatiewerk uit te voeren. Hiervoor zal een budget worden gereserveerd in het Fonds van bestaanszekerheid.

Na deze studie zullen de sociale partners de besprekingen over een pensioenfonds hervatten met de mogelijke verduidelijkingen van de regering hierover.

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treden de sociale partners toe tot landingsbanen regime, 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.

De sociale partners komen tevens overeen de landingsbanen op de leeftijd van 50 jaar zonder uitkering conform CAO 103 te verlengen voor 2 jaar.

De sociale partners komen overeen het tijdskrediet met motief halftijds en voltijds te voorzien en het recht te openen voor de maximale termijnen voorzien in recente wetgeving.

7. Sociale voordelen

Vanaf 1 juli 2023, worden de volgende premies geïndexeerd met 14,96% overeenstemmend met de indexatie voor de periode van 1 januari 2022 tot juni 2023:

- éénmalige premie: het maximum bedrag van de éénmalige premie voor de arbeid(st)ers en bedienden wordt op 637,12€ gebracht vanaf 1 juli 2023. De concrete regels voor de opbouw van de premie blijven ongewijzigd en zijn opgenomen in een reglement opgesteld in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de arbeid(st)ers en in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden.

- huwelijkspremie: het bedrag van de huwelijkspremie van de arbeid(st)ers en de bedienden wordt vanaf 1 juli 2023 verhoogd tot 91,69€.

Zoals overeengekomen sinds 4 jaar geleden, worden de betalingen georganiseerd door het Sociaal Fonds van de arbeid(st)ers dat hiervoor een betaling zal ontvangen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden. De concrete organisatie van de betaling wordt opgenomen in

Toujours sous réserve des publications légales nécessaires, le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée du Conseil National du Travail.

6. Travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre le groupe de travail en matière de travail faisable en réalisant une étude scientifique relative au travail en feu continu. Un budget sera libéré à cet effet dans le Fonds de sécurité d'existence.

À la suite de cette étude, les partenaires sociaux reprendront les discussions concernant un fonds de pénibilité avec les éventuels éclaircissements du gouvernement à ce sujet.

Sous réserve des publications légales nécessaires, les partenaires sociaux adhèrent également au régime de fins de carrière pour la période du 01/07/2023 au 30/06/2025, 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.

Les partenaires sociaux s'engagent également à prolonger pour 2 ans les emplois de fin de carrière à l'âge de 50 ans sans allocation, conformément à la CCT 103.

Les partenaires sociaux s'engagent à accorder le crédit-temps avec motif à mi-temps et à temps plein et à ouvrir le droit pour les périodes maximales prévues par la récente législation.

7. Avantages sociaux

À partir du 1er juillet 2023, les primes suivantes sont indexées de 14,96% correspondant à l'indexation pour la période du 1er janvier 2022 à juin 2023 :

- prime unique : le montant maximal de la prime unique pour les ouvriers et ouvrières sera porté à 637,12€ à partir du 1er juillet 2023. Les règles concrètes pour la constitution de la prime restent inchangées et font partie d'un ensemble de règles élaborées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières et par le Fonds de sécurité d'existence des employé(e)s.

- prime de mariage : le montant de la prime de mariage des ouvriers et ouvrières et des employé(e)s sera porté à 91,69€ à compter du 1er juillet 2023.

Comme convenu depuis 4 ans, les paiements sont organisés par le Fonds social des ouvriers et ouvrières, qui recevra un paiement à cet effet du Fonds de sécurité d'existence des employés. L'organisation concrète du paiement est incluse dans un règlement élaboré par le Comité de gestion du FSE

een reglement, ontwikkeld door het Beheerscomité van het FBZ voor de bedienden van de papierijverheid.

8. Bestaanszekerheid

Vanaf 1 juli 2023 worden de volgende uitkeringen geïndexeerd met 14,96% overeenstemmend met de indexatie voor de periode van 1 januari 2021 tot en met juni 2023:

- de aanvullende tijdelijke werkloosheidsuitkeringen bedraagt 7,74€ ;
- de unieke uitkering in geval van dodelijk arbeidsongeval bedraagt 308,50€ ;
- de aanvullende uitkering in geval van arbeidsongeval met als gevolg meer dan dertig kalenderdagen arbeidsongeschiktheid bedraagt 1,55€ ;
- de aanvullende dagvergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen bedraagt :
 - van de 31ste tot en met 60ste dag : 1,78€ ;
 - vanaf de 61ste tot en met de 120ste dag : 3,58€

9. Re-integratie

De sociale partners herhalen voor de periode van het afgesloten akkoord, hun aanbeveling om, daar waar mogelijk, het opstarten van procedures 're-integratie van de langdurige zieke werknemers' op initiatief van de werkgever te vermijden.

Indien dit toch het geval zou zijn, zal de werkgever erover waken de werknemer eraan te herinneren dat hij zich kan laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratieproject (art. I-4-77 van de Codex over het Welzijn op het werk).

10. Risicogroepen en opleiding

De sociale partners verbinden er zich toe om alle bepalingen inzake de storting van de 0,15% voor de vorming en opleiding van de risicogroepen te verlengen

De sociale partners zullen een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten ter uitvoering van de vormingsverplichtingen en met respect voor artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgische Staatblad van 20 november 2022) conform volgende principes :

In de periode 2023-2024 wordt de opleidingsinspanning verhoogd van 6 dagen gemiddeld per 2 jaar naar 4 dagen per individuele werknemer en 3 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.

pour les employés de la production de papier.

8. Sécurité d'existence

À partir du 1er juillet 2023, les allocations suivantes sont indexées de 14,96% correspondant à l'indexation pour la période du 1er janvier 2021 à juin 2023 compris :

- l'allocation complémentaire de chômage temporaire est fixée à 7,74€ ;
- l'allocation unique en cas d'accident de travail mortel d'un travailleur est fixée à 308,50€ ;
- l'allocation complémentaire en cas d'accident de travail entraînant une incapacité dépassant 30 jours civils est fixée à 1,55€ ;
- l'allocation journalière complémentaire en cas d'incapacité de travail de plus de 30 jours calendrier est fixée comme suit :
 - du 31e au 60e jour : 1,78€ ;
 - du 61e jour au 120e jour : 3,58€.

9. Réintégration

Les partenaires sociaux réitèrent, pour la durée du présent accord, leur recommandation d'éviter, lorsque c'est possible, que des 'trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée' soient initiés par l'employeur

Si tel devait quand même être le cas, l'employeur veillera à rappeler au travailleur qu'il peut être assisté par un représentant du personnel du CPPT ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du projet de réintégration (art. I-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

10. Groupes à risque et formation

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger toutes les dispositions relatives au versement de 0,15% pour la formation des groupes à risques

Les partenaires sociaux concluront une convention collective de travail en exécution des obligations de formation et dans le respect de l'article 54, §2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) conformément aux principes suivants

Au cours de la période 2023-2024, l'effort de formation passera de 6 jours en moyenne tous les 2 ans à 4 jours par travailleur individuel et 3 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.

Ten laatste in de periode 2031-2032 zal het individueel opleidingsrecht 10 dagen gespreid over 2 jaar bedragen. De sociale partners zullen vanaf de periode 2025-2026 om de twee jaar een progressieve stap voor het individueel opleidingsrecht bepalen

Voor ondernemingen die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten is artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) van toepassing.

Onder "opleiding" wordt zowel formele als informele opleiding verstaan.

11. Interimarbeid

De sociale partners komen overeen dat de clausule betreffende de interimarbeid voorzien in het protocolakkoord 2019-2020 en 2021-2022, wordt verlengd voor 2 jaar:

De sociale partners komen overeen dat de tewerkstellingsperiode als uitzendkracht van maximum één jaar gelijkstelling kan genieten voor de toepassing van de bedrijfs- en sectorale voordelen die gelinkt zijn aan anciënniteit met uitzondering van de verzekeringen, conform de definitie van gelijkstelling toepasselijk op de opzegtermijnen.

12. 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 (1/01/2023-31/12/2024).

13. 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 2025.

Au plus tard au cours de la période 2031-2032, le droit individuel à la formation sera de 10 jours réparti sur deux ans. Les partenaires sociaux détermineront une étape progressive pour le droit individuel à la formation tous les deux ans à partir de la période 2025-2026.

Pour les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) est d'application.

On entend par 'formations', les formations formelles et informelles.

11. Travail intérimaire

Les partenaires sociaux prolongent la clause relative au travail intérimaire prévue dans le protocole d'accord 2019-2020 et 2021-2022 pour une période de 2 ans :

Les partenaires sociaux conviennent que la période d'occupation des intérimaires est assimilée à raison de maximum un an pour l'application des avantages d'entreprises ou sectoriels qui sont liés à l'ancienneté à l'exception des assurances, conformément à la définition d'assimilation prévue par les délais de préavis.

12. 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 (1/01/2023-31/12/2024).

13. 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 2025.

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181229/co/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181229/co/221)

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 uit de papiernijverheid vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

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 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.

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)².

HOOFDSTUK II. Koopkracht

CHAPITRE II. Pouvoir d'achat

Artikel 2. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm en binnen de grenzen van het koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023).

Article 2. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale et dans le cadre de l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat (Moniteur belge du 28 avril 2023).

HOOFDSTUK III. Minimumloon

CHAPITRE III. Salaire minimum

Artikel 3. Vanaf 1 juli 2023 wordt een maandelijks sectoraal minimumloon van 2.305,33 euro ingevoerd voor bedienden in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

Article 3. Un salaire minimum mensuel sectoriel de 2.305,33 € est introduit pour les employés à partir du 1er juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

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

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

HOOFDSTUK IV. Betaling van een jaarlijkse premie

Artikel 4. Aan de bedienden wordt een premie gelijk aan een maandloon betaald in zoverre voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- Verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik van de betaling van de premie;
- Een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de betaling 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 afwezigheid wegens ziekte, ongeval of bevallingsrust;
- In dienst van de onderneming zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde kalenderjaar. Voor de bedienden die in de loop van het kalenderjaar (na de eerste dag) in dienst zijn getreden van de onderneming en die een werkelijke aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, wordt de premie betaald pro rata van het aantal maanden effectieve arbeidsprestaties.

Behoudens andere bepalingen, overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de jaarlijkse rekeningen, hetzij op het einde van de maand december.

De bepalingen opgenomen in dit artikel zijn niet van toepassing op de ondernemingen die een evenwaardig voordeel toekennen, ongeacht de benaming ervan, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij als gift.

HOOFDSTUK V. Koppeling aan het indexcijfer

Artikel 5. § 1. De lonen van de bedienden die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

CHAPITRE IV. Paiement d'une prime annuelle

Article 4. Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime égale à un salaire mensuel est payée aux employé(e)s :

- Être lié(e) 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 légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et des trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement;
- Être entré(e) au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'année civile. Pour les employé(e)s entré(e)s au service de l'entreprise après le premier jour de l'année civile et ayant une présence effective d'au moins six mois dans l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations de travail effectives.

Sauf dispositions contraires convenues au niveau de l'entreprise, cette prime est payée au plus tard soit lors du dépôt des comptes annuels, soit au cours du mois de décembre.

Les dispositions reprises dans le présent article ne s'appliquent pas aux entreprises accordant un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité.

CHAPITRE V. Liaison à l'indice des prix

Article 5. § 1er. Les salaires des employé(e)s couverts par la présente convention collective de travail sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice de santé lissé).

Wat de bijzondere gevallen betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissielonen, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 2. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van de afgevlakte 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 12 juni 2009 worden de prijschommelingen, met ingang van 1 januari 2009, telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

§ 3. De lonen, zoals omschreven onder § 1 van dit artikel, worden op 1 januari van het jaar x aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1 in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x-1.

Op 1 juli van het jaar x worden de lonen, zoals omschreven onder § 1 van dit artikel, aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1.

§ 4. Overgangsmaatregel: Op 1 juli 2009 zal een indexatie toegepast worden die overeenkomt met de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni 2009 tot de bovenlimiet van 111,25 waaraan de lonen voor februari 2009 gelinkt waren.

§ 5. Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maanden later zal plaatsvinden, afhankelijk van het feit of de gemiddelde inflatie op jaarbasis minder dan 5 pct. bedraagt (zes maanden) of 5 pct. bedraagt of overschrijdt (vier maanden). De gemiddelde jaarlijkse inflatie wordt berekend op het einde van de maand die de indexatie voorafgaat.

De gemiddelde jaarlijkse inflatie is gelijk aan de som van de 12 laatste afgevlakte gezondheidsindexen, gedeeld door 12. Dit cijfer zal maandelijks worden meegedeeld.

§ 6. Partijen komen overeen de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren teneinde geen loonsverlagingen door te voeren. De eerstvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien en de afgevlakte gezondheidsindex van de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

Pour ce qui concerne les cas particuliers 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 des prix à la consommation.

§ 2. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice de santé lissé 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 sectorielle du 12 juin 2009, la fluctuation des prix, à partir du 1^{er} janvier 2009, est répercutée dans le salaire le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet.

§ 3. Les salaires, décrits dans le § 1^{er} de cet article, seront adaptés le 1^{er} janvier de l'année x à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1 par rapport à l'indice santé lissé de juin de l'année x-1.

Le 1^{er} juillet de l'année x, les salaires, décrits dans le § 1^{er} de cet article, seront adaptés à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de juin de l'année x par rapport à l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1.

§ 4. Mesure transitoire: Au 1^{er} juillet 2009, l'indexation appliquée sera celle qui correspond au rapport entre l'indice santé lissé de juin 2009 et la limite supérieure de 111,25 sur la base de laquelle les salaires de février 2009 étaient liés.

§ 5. Lors de chaque indexation appliquée, on déterminera si l'indexation suivante interviendra quatre ou six mois plus tard, selon que l'inflation annuelle moyenne ait atteint ou dépassé 5 p.c. (quatre mois) ou soit inférieure à 5 p.c. (six mois). L'inflation annuelle moyenne est calculée à la fin du mois qui précède l'indexation.

Cette inflation annuelle moyenne est égale à la somme des 12 derniers indices santé lissés, divisée par 12. Ce chiffre sera communiqué mensuellement.

§ 6. Les parties conviennent de neutraliser les effets négatifs d'une éventuelle déflation. Ceci afin de ne pas devoir diminuer les salaires. La première indexation positive qui suivra sera calculée sur la base du rapport entre l'indice santé lissé du mois antérieur et l'indice santé lissé du mois qui précède la période de neutralisation.

Voorbeeld 1

Eind december (jaar x-1) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5 pct. : de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar x) wordt vier maand later toegepast, namelijk op 1 mei(jaar x). Zij wordt berekend op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van april (jaar x) en de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1).

Exemple 1

Fin décembre (année x-1), l'inflation annuelle moyenne atteint ou dépasse 5 p.c. : dans ce cas l'indexation qui suit celle de janvier (année x) sera appliquée quatre mois plus tard, soit le 1^{er} mai de l'année x. Elle est calculée sur la base du rapport entre l'indice santé lissé d'avril (année x) et l'indice santé lissé de décembre (année x-1).

Voorbeeld 2

Eind maart (jaar x) bedraagt de gemiddelde jaarlijkse inflatie minder dan 5 pct. : de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april(jaar x), wordt zes maand later betaald, namelijk op 1 oktober (jaar x).

Exemple 2

Fin mars (année x) l'inflation annuelle moyenne tombe en dessous de 5 p.c. : dans ce cas l'indexation qui suit celle du mois d'avril (année x), sera appliquée six mois plus tard, soit au 1^{er} octobre (année x).

HOOFDSTUK VI. Klein verlet

Artikel 6. 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 6. 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 :

Redenen van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Huwelijk van de bediende.	Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	1° Mariage de l'employé(e).	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	De dag van het huwelijk.	2° Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e), 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.
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 schoonzuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.	3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e).	Le jour de la cérémonie.

<p>4° Geboorte van een kind van de bediende, zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.</p>	<p>Vijftien dagen³ 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 zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>	<p>4° Naissance d'un enfant de l'employé(e) si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.</p>	<p>Quinze jours⁴ 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 sept jours suivants.</p>
<p>5° Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>Tien dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.⁵</p>	<p>5° Décès du/de la con- joint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.</p>	<p>Dix jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.⁶</p>
<p>5bis° Overlijden van de inwonende ouder (1ste graad).</p>	<p>Vijf dagen. Voor zowel de werknemers in dagarbeid als de werknemers in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden.</p>	<p>5bis° Décès d'un parent habitant chez le travailleur (1er degré).</p>	<p>Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs en équipe, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour de décès.</p>

³ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

⁵ 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 normaalloon 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.

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

<p>6° Overlijden van de niet-inwonende vader, de niet-inwonende 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>6° 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/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant n'habitant pas sous le même toit.</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 lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
<p>6bis° Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>6bis° Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.</p>
<p>7° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>7° Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitante(e), habitant chez le travailleur.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>
<p>8° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>8° Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitante(e) n'habitant pas chez le travailleur.</p>	<p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.</p>

8bis° Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.	8bis° Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.
9° Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).	De dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).	9° Communion solennelle d'un enfant d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e).	Le jour de la cérémonie (si celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
10° 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 dag van het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).	10° Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour de la fête (si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
11° 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.	11° 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.
12° Verblijf van de werknemers "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar".	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	12° Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13° Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.	13° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum de d'un jour.

14° Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	14° 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.
15° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en -gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
16° 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.	16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17° 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.	17° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18° Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.	Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.	18° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption.

Artikel 7. Voor de toepassing van artikel 6, nrs, 2, 3, 6, 9 en 10, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Article 7. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 6, n°s 2, 3, 6, 9 et 10.

Artikel 8. Voor de toepassing van artikel 6, nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenoot van de bediende gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de bediende.

Article 8. Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'employé(e) sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père et à la grand-mère de l'employée(e) pour l'application de l'article 6, n°s 7 et 8.

Artikel 9. Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk 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 9. A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants seront 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 cohabitants.

HOOFDSTUK VI. Feestdagen

CHAPITRE VI. Jours fériés

Artikel 10. In de normale arbeidsweek zijn begrepen :

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 :

- 1) 1 januari;
- 2) Paasmaandag;
- 3) 1 mei;
- 4) Hemelvaartsdag;
- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.L.V. Hemelvaart;
- 8) Allerheiligen;
- 9) 11 november;
- 10) 25 december (Kerstmis).

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 VII. Re-integratietraject

Artikel 11. Voor de periode van het afgesloten akkoord, adviseren de sociale partners, daar waar mogelijk, het opstarten van procedures "re-integratie van de langdurige zieke werknemers" op initiatief van de werkgever te vermijden.

Article 10. Dans la semaine normale de travail sont compris :

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) le 1er janvier;
- 2) le lundi de Pâques;
- 3) le 1er mai;
- 4) l'Ascension;
- 5) le lundi de Pentecôte;
- 6) le 21 juillet;
- 7) l'Assomption;
- 8) la Toussaint;
- 9) le 11 novembre;
- 10) le 25 décembre (Noël).

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 des 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 VII. Trajet de réintégration

Article 11. Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux recommandent d'éviter, lorsque c'est possible, que des "trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée" soient initiés par l'employeur.

Indien dit toch het geval zou zijn, zal de werkgever erover waken de werknemer eraan te herinneren dat hij zich kan laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité voor preventie en bescherming op het werk of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratieproject (artikel I-4-77 van de Codex over het welzijn op het werk).

HOOFDSTUK VIII. Slotbepalingen

Artikel 12. 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 arbeidsovereenkomst.

Artikel 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

Zij wordt niet stilzwijgend verlengd.

Si tel devait quand même être le cas, l'employeur veillera à rappeler au travailleur qu'il peut être assisté par un représentant du personnel du comité de prévention et de protection au travail ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du projet de réintégration (article I-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

CHAPITRE VIII. Dispositions finales

Article 12. Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

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

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

Article 13. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Elle n'est pas tacitement reconductible.

BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181228/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181228/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden en op de werkgevers die hen tewerkstellen en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papiernijverheid.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employé(e)s ainsi qu'aux employeurs qui les occupent, ressortissant à la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

HOOFDSTUK II. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer, gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer en verplaatsing per privé- transportmiddel

CHAPITRE II. Transports en commun publics par chemin de fer, transports en commun publics autres que les chemins de fer, transports en commun publics combinés et déplacement avec moyen de transport privé

Artikel 2. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de bedienden die onder het toepassingsgebied vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt met ingang van 1 januari 2012 90 pct. van de heenrit op basis van het openbaar vervoer of de treinkaart, en dit vanaf de eerste kilometer. De bepaling van de tussenkomst geschiedt conform de bepalingen voorzien in de tabel opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009.

Article 2. A partir du 1er janvier 2012, l'intervention de l'employeur dans frais de transport des employé(e)s relevant de cette convention collective de travail est de 90 p.c. de l'aller simple sur base du transport public ou de la carte train et cela à partir du premier kilomètre. La fixation de l'intervention sera calculée conformément aux dispositions prévues au tableau repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009.

HOOFDSTUK III. Fietsvergoeding

CHAPITRE III. Indemnité vélo

Art. 3. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de bedienden die zich met de fiets verplaatsen wordt betaald onder de vorm van een fietsvergoeding. Vanaf 1 juli 2023 bedraagt deze 0,27 EUR per afgelegde kilometer (heen en terug) en wordt toegekend conform de wettelijke bepalingen terzake. Zij wordt bepaald vanaf de eerste kilometer en is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten van de werkgever in de vervoerskosten.

Art. 3. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport des employé(e)s se déplaçant en vélo est remboursée sous forme d'une indemnité vélo. A partir du 1^{er} juillet 2023, l'indemnité vélo est portée à 0,27 EUR par kilomètre parcouru (aller et retour) et est octroyée conformément aux dispositions légales en la matière. Elle est déterminée à partir du premier kilomètre et n'est pas cumulable avec d'autres interventions de l'employeur dans les frais de transport.

De fietsvergoeding bedraagt 0,24 EUR per afgelegde km tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK IV. Terugbetalingstijdstip

Artikel 4. De bijdrage van de werkgevers in de door de bediende gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden, gelijktijdig met de uitbetaling van het loon, tenzij er andere bepalingen gelden op bedrijfsniveau.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 betreffende de "bijdrage in de vervoerskosten" (168078/CO/221 - koninklijk besluit van 10 januari 2022 - Belgisch Staatsblad van 24 februari 2022), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023. 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 een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité

L'indemnité vélo s'élève à 0,24 EUR par km parcouru jusqu'au 30 juin 2023.

CHAPITRE IV. Epoque de remboursement

Article 4. 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, sauf dispositions contraires au niveau des entreprises.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 5. Cette convention collective de travail succède à la convention collective de travail du 25 octobre 2021 concernant "l'intervention dans les frais de transport" (168078/CO/221 - arrêté royal du 10 janvier 2022 - Moniteur belge du 24 février 2022), qui cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er juillet 2023. 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

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de
papiernijverheid, betreffende de bijdrage in de vervoerkosten

Annexe à la convention collective de travail du 26 juin 2023, conclue au sein de la Commission paritaire des employés de l'industrie
papietière, relative à l'intervention dans les frais de transport

Tabel vervoerkosten - Tableau frais de transport

VERVOERKOSTEN VAN DE WERKNEMERS - WERKGEVERSTEGEMOETKOMING VANAF 01/02/2023 FRAIS DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS - INTERVENTION PATRONALE A PARTIR DU 01/02/2023		
KM	MAAND-MOIS 100 %	MAAND-MOIS 90 %
1-3	42,5	38,25
4	46	41,4
5	50	45
6	53	47,7
7	56	50,4
8	60	54
9	63	56,7
10	66	59,4
11	69	62,1
12	72	64,8
13	76	68,4
14	79	71,1
15	82	73,8
16	85	76,5
17	88	79,2
18	92	82,8
19	95	85,5
20	98	88,2
21	101	90,9
22	104	93,6
23	108	97,2
24	111	99,9
25	114	102,6
26	117	105,3
27	120	108
28	123	110,7
29	127	114,3
30	130	117
31-33	135	121,5
34-36	143	128,7

VERVOERKOSTEN VAN DE WERKNEMERS - WERKGEVERSTEGEMOETKOMING VANAF 01/02/2023
FRAIS DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS - INTERVENTION PATRONALE A PARTIR DU 01/02/2023

KM	MAAND-MOIS 100 %	MAAND-MOIS 90 %
37-39	151	135,9
40-42	159	143,1
43-45	166	149,4
46-48	174	156,6
49-51	182	163,8
52-54	188	169,2
55-57	193	173,7
58-60	199	179,1
61-65	206	185,4
66-70	216	194,4
71-75	225	202,5
76-80	234	210,6
81-85	244	219,6
86-90	253	227,7
91-95	262	235,8
96-100	272	244,8
101-105	281	252,9
106-110	290	261
111-115	299	269,1
116-120	309	278,1
121-125	318	286,2
126-130	327	294,3
131-135	337	303,3
136-140	346	311,4
141-145	355	319,5
146-150	368	331,2

ANCIËNNITEITSOPBOUW CONSTITUTION DE L'ANCIENNETE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

Convention collective de travail du 22 juin 2017

(140601/co/221-KB 26.01.2018-BS 13.02.2018)

(140601/co/221-AR 26.01.2018-mb 13.02.2018)

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 papierindustrie vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

HOOFDSTUK II. Anciënniteit

CHAPITRE II. Ancienneté

Artikel 2. De tewerkstellingsperiode als uitzendkracht van maximum één jaar wordt gelijkgesteld voor de toepassing van de bedrijfs- en sectorale voordelen die gelinkt zijn aan anciënniteit met uitzondering van de verzekeringen, conform de definitie van gelijkstelling toepasselijk op de opzegtermijnen (Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een éénheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen).

Article 2. La période d'occupation des intérimaires est assimilée à raison de maximum un an pour l'application des avantages d'entreprises ou sectoriels qui sont liés à l'ancienneté à l'exception des assurances, conformément à la définition d'assimilation prévue par les délais de préavis (Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement).

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

CHAPITRE III. Dispositions finales

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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

Article 3. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois adressé, par lettre recommandée, au président et aux organisations de la commission paritaire.

SOCIALE VOORDELEN AVANTAGES SOCIAUX

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juni 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181227/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181227/CO/221)

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 uit de papiernijverheid 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 l'industrie papetière.

HOOFDSTUK II. Syndicale premie

CHAPITRE II. Prime syndicale

Artikel 2. Rechthebbenden zijn de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid vallen en aangesloten zijn bij een representatieve interprofessionele werknemersorganisatie.

Article 2. Les ayants droit sont les employé(e)s des entreprises qui tombent sous la compétence de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière et qui sont affiliés à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

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

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

- a) lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor bediende verbonden zijn met een in artikel 1 bedoelde onderneming.

- a) membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs;
- b) liés par un contrat de travail pour employé(e)s à une entreprise visée à l'article 1er.

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

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

De echtgenoot of echtgenote van een tijdens de referentieperiode overleden rechthebbende geniet van de premie onder dezelfde voorwaarden.

Artikel 5. Voor de actieve werknemers bedraagt het bedrag van de premie 135 EUR vanaf het referentiejaar 2017.

Dit bedrag zal evenwel verhoogd worden naar 145 EUR vanaf het ogenblik dat de wettelijke basis (RSZ en fiscus) voor handen is voor de verhoging en dit ten vroegste vanaf het referentiejaar 2017.

Indien de (totale) premie 135 EUR bedraagt, dan is 1/12de van de totale premie gelijk aan 11,25 EUR.

Indien de (totale) premie 145 EUR bedraagt, dan is 1/12de van de totale premie gelijk aan 12,08 EUR.

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

Artikel 6. De premie, zoals in artikel 5 omschreven, wordt betaald door de werkgever.

Deze premie zal vanaf 2020 (referentiejaar 2019) betaald worden door het sociaal fonds van de arbeid(st)ers van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, dat hiervoor een betaling zal ontvangen van het fonds voor bestaanszekerheid van de bedienden. De werkgevers zullen het aandeel voor de bedienden in hun onderneming gefactureerd worden door het fonds voor bestaanszekerheid voor bedienden van hun ondernemingen.

De betaling door het sociaal fonds vervangt de rechtstreekse betaling door de werkgever.

De concrete organisatie van deze betalingswijze zal opgenomen worden in een reglement ontwikkeld door het beheerscomité van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden van de papiernijverheid".

Artikel 7. In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst/reglement.

HOOFDSTUK III. Éénmalige premie

Artikel 8. Vanaf 1 juli 2023 hebben de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit kunnen bewijzen in de sector van de voortbrenging van papierpap, papier en karton recht op een éénmalige premie van maximum 637,12 EUR ter gelegenheid van:

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

Article 5. Le montant de la prime s'élève à partir de l'année de référence 2017 à 135 EUR pour les travailleurs actifs.

Ce montant sera néanmoins augmenté à 145 EUR à partir du moment où la base légale (ONSS et fisc) le permet, et cela au plus tôt à partir de l'année de référence 2017.

Si la prime (totale) est de 135 EUR, 1/12ème de la prime globale s'élève à 11,25 EUR.

Si la prime (totale) est de 145 EUR, 1/12ème de la prime globale s'élève à 12,08 EUR.

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

Article 6. La prime, telle que décrite à l'article 5, est payée par l'employeur.

À partir de 2020 (année de référence 2019) la prime susmentionnée sera versée par le fonds social des ouvriers et ouvrières de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons qui recevra à cet effet un paiement du fonds de sécurité d'existence des employés. Les employeurs recevront une facture de la part du fonds de sécurité d'existence des employés pour les employés de leurs entreprises.

Le paiement par le fonds social remplace le versement direct de la prime par l'employeur.

L'organisation concrète de ce système de paiement sera incluse dans un règlement élaboré par le Comité de gestion du "Fonds de sécurité d'existence des employé(e)s de l'industrie papetière".

Article 7. Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise/le règlement d'entreprise.

CHAPITRE III. Prime unique

Article 8. A partir du 1er juillet 2023, les travailleurs qui peuvent prouver une ancienneté d'au moins 5 ans dans le secteur de la production des pâtes, papiers et cartons ont droit à une prime unique jusqu'à 637,12 EUR maximum à l'occasion de :

- ofwel het vertrek in SWT;
- ofwel vanaf de leeftijd van 60 jaar;
- ofwel bij overlijden.

Het bedrag van deze éénmalige premie bedroeg maximaal 554,21 EUR tot en met 30 juni 2023.

Artikel 9. De premie zoals beschreven in artikel 8 zal betaald worden door het sociaal fonds van de arbeid(st)ers van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, dat hiervoor een betaling zal ontvangen van het fonds voor bestaanszekerheid van de bedienden.

De concrete organisatie voor de opbouw van de premie en van deze betalingswijze zal opgenomen worden in een reglement ontwikkeld door het beheerscomité van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden van de papiernijverheid".

Artikel 10. In geval van overlijden van de rechthebbende werknemer, wordt de éénmalige premie hierboven omschreven onder de artikelen 8 en 9 uitbetaald aan de erfgenamen in zoverre de premie nog niet eerder werd uitbetaald aan de rechthebbende.

HOOFDSTUK IV. Huwelijkspremie

Artikel 11. De werknemers die ten minste sedert 6 maanden zijn tewerkgesteld in een in artikel 1 bedoelde onderneming op het ogenblik van het huwelijk en die nog steeds over een arbeidsovereenkomst met die onderneming beschikken op het ogenblik van het huwelijk, hebben recht op een éénmalige huwelijkspremie. De premie bedraagt maximum 91,69 EUR vanaf 1 juli 2023.

Het bedrag van deze premie bedroeg maximaal 79,76 EUR tot en met 30 juni 2023.

De premie zoals beschreven in artikel 11 zal betaald worden door het sociaal fonds van de arbeid(st)ers van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en kation, dat hiervoor een betaling zal ontvangen van het fonds voor bestaanszekerheid van de bedienden.

De concrete organisatie voor de opbouw van de premie en van deze betalingswijze zal opgenomen worden in een reglement ontwikkeld door het beheerscomité van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden van de papiernijverheid".

Voor de toekenning van deze premie wordt met het huwelijk gelijkgesteld het sluiten van een wettelijk samenlevingscontract.

- soit le départ en RCC;
- soit à partir de l'âge de 60 ans;
- soit lors du décès.

Le montant de cette prime unique s'élevait à 554,21 EUR maximum jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Article 9. La prime telle que décrite à l'article 8 sera versée par le fonds social des ouvriers et ouvrières de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons qui recevra à cet effet un paiement du fonds de sécurité d'existence des employé(e)s.

L'organisation concrète pour la constitution de la prime et du système de paiement sera incluse dans un règlement élaboré par le Comité de gestion du "Fonds de sécurité d'existence des employé(e)s de l'industrie papetière".

Article 10. En cas de décès de l'ayant droit, la prime unique visée aux articles 8 et 9 est payée aux héritiers dans la mesure où la prime n'a jamais été versée à l'ayant droit.

CHAPITRE IV. Prime de mariage

Article 11. Les travailleurs qui ont été employés pendant au moins 6 mois dans une entreprise visée à l'article 1er au moment du mariage et qui ont encore un contrat de travail avec cette entreprise au moment du mariage, ont droit à une prime de mariage unique. La prime est de 91,69 EUR maximum à compter du 1er juillet 2023.

Le montant de cette prime s'élevait à 79,76 EUR maximum jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

La prime unique telle que décrite à l'article 11 sera versée par le fonds social des ouvriers et ouvrières de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons qui recevra à cet effet un paiement du fonds de sécurité d'existence des employés.

L'organisation concrète pour la constitution de la prime et du système de paiement sera incluse dans un règlement élaboré par le comité de gestion du "Fonds de sécurité d'existence des employés de l'industrie papetière".

Pour l'attribution de cette prime, la conclusion d'un contrat légal de cohabitation est assimilée au mariage.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

CHAPITRE V. Dispositions finales

Artikel 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 (168079/CO/221 - koninklijk besluit van 23 januari 2022 - Belgisch Staatsblad van 9 maart 2022), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023. 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.

Article 12. Cette convention collective de travail succède à la convention collective de travail du 25 octobre 2021 (168079/CO/221 - arrêté royal du 23 janvier 2022 - Moniteur belge du 9 mars 2022) qui cesse ainsi de produire ses effets le 30 juin 2023.

La présente convention collective de travail est conclue pour une période indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023. 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.

VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN PROLONGATION DES MESURES DE CRISE

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181204/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181204/CO/221)

Verlenging van de crisismaatregelen in uitvoering van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, titel III, hoofdstuk II/1, artikelen 77/1 tot 77/7, 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.

Prolongation des mesures de crise en exécution de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, titre III, chapitre II/1, 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 de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt een gedeelte van de anti-crisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen (collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2011 - geregistreerd onder nummer 103316/CO/221).

Préambule

La présente convention collective de travail prolonge une partie des mesures anti-crise adoptées précédemment au sein du secteur (convention collective de travail du 25 janvier 2011 - enregistrée sous le numéro 103316/CO/221).

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied en juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de regeling van volledige 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 uit de papiernijverheid. Deze regeling is echter beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in artikel 77/1, § 4 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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 l'industrie papetière. Cette convention collective de travail n'est d'application que pour les entreprises en difficulté telles que définies à l'article 77/1, § 4 de la loi relative aux contrats de travail.

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/1, artikelen 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende

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/1, 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 de mesures de crise et l'exécution de l'accord

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 financiële steun geeft aan de bedrijven van de sector 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. In geval van problemen met betrekking tot het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid 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.

HOOFDSTUK III.

Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid

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 art. 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, 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

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 employé(e)s octroie des aides financières aux entreprises du secteur. En cas de suspension totale ou partielle du temps de travail, il est conseillé de se tourner vers des programmes de formations, là où ils s'avèrent nécessaires.

Article 3. En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit, reprise dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} 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.

CHAPITRE III.

Mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps réduit

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 réduit 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 de travail à temps réduit 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 de travail à temps réduit 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 1^{er} 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.

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, in overeenstemming met het model vastgelegd door de Minister van Werk, communiceren aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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. Voor de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, voor de regeling van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeiders van de onderneming die in economische werkloosheid gesteld zijn. Het dagbedrag bedraagt 7,74 EUR.

Het dagbedrag van de aanvullende vergoeding bedroeg 6,73 EUR tot en met 30 juni 2023.

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

Artikel 7. 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 8. 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.

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 employé(e)s de l'industrie papetière, 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.

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. L'indemnité supplémentaire due par l'employeur, pour le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps réduit, est identique à celle des ouvriers de l'entreprise mis en chômage économique. Le montant journalier est de 7,74 EUR.

Le montant journalier de cet indemnité supplémentaire s'élevait à 6,73 EUR jusqu'au 30 juin 2023.

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

Article 7. 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 prorata.

Article 8. 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.

Artikel 9. Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vóór de inwerkingtreding van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid in de betrokken onderneming.

HOOFDSTUK IV.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 10. 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 11. 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 12. 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 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papijnijverheid (168174/CO/221 - koninklijk besluit van 23 maart 2022 - Belgisch Staatsblad van 9 mei 2022), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2023.

Article 9. Si un travailleur est licencié après l'entrée en vigueur de la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit, son indemnité de préavis sera calculée sur la base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur de la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit dans l'entreprise concernée.

CHAPITRE IV.

Fin du contrat de travail

Article 10. L'employé(e) dont le contrat de travail est complètement suspendu ou qui travaille temporairement dans un régime de travail à temps réduit, peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis.

CHAPITRE V.

Effet sur les accords existants

Article 11. 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 VI.

Evaluation

Article 12. 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 13. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (168174/CO/221 - arrêté royal 23 mars 2022 - Moniteur belge du 9 mai 2022), qui cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023. 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 uit de papiernijverheid en aan de andere ondertekenaars.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2023. 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 l'industrie papetière et aux autres signataires.

OPRICHTING VAN EEN FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE ET FIXATION DE SES STATUTS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 1999
(gecoördineerde tekst – zie blz.33)*

*Convention collective de travail du 4 juin 1999
(texte coordonné – voir p. 33)*

Artikel 1. Bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, heeft het Paritair Comité voor de bedienden uit de papier-nijverheid een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten hierna worden vastgesteld.

Artikel 2. 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-nijverheid vallen.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1999 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, met een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden uit de papier-nijverheid.

Article 1. En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire pour les employés de l'industrie papetière a conclu une convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

Elle produit ses effets le 1er janvier 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

STATUTEN

HOOFDSTUK 1 Benaming en zetel

Artikel 1. Met ingang van 1 januari 1999 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden uit de papiernijverheid" genaamd, hierna genoemd "het fonds", waarvan de zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Marsveldplein 2.

HOOFDSTUK 2 Doelstelling

Artikel 2. Het fonds verzekert de toekenning en de financiering van de economische, sociale en technische vorming, namelijk de inspanningen voor de risicogroepen en de inspanningen voor de permanente vorming in bedrijven.

HOOFDSTUK 3 Financiering

Artikel 3. Het fonds beschikt over de bijdragen gestort door de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid en de opbrengst van de interesten van de kapitalen.

Artikel 4. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld door het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid en wordt:

- 1) Vanaf 1 april 2014 tot 30 juni 2014: **1,35 %** van de brutolonen.
- 2) Vanaf 1 juli 2014: **0,75 %** van de brutolonen.

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

Artikel 6. De administratiekosten van het fonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien bij artikel 8. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomende van de storting van de bijdragen voorzien in de artikelen 3 en 4 en eventueel door een afhouding op deze bijdragen, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het beheerscomité.

STATUTS

CHAPITRE 1 Dénomination et siège

Article 1. Il est institué à partir du 1er janvier 1999, un 'fonds employé(e)s de l'industrie papetière', appelé ci-après, 'le Fonds', dont le siège est situé à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2.

CHAPITRE 2 Objectif

Article 2. Le fonds assure l'octroi et le financement de la formation économique, sociale et technique, pour les efforts des groupes à risque et pour la formation permanente dans les entreprises.

CHAPITRE 3 Financement

Article 3. Le fonds dispose des cotisations versées par les employeurs ressortissant de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4. Le montant de la cotisation est déterminé par la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

- 1) Pour la période du 1^{er} avril 2014 au 30 juin 2014 à **1,35 %** des salaires bruts.
- 2) A partir du 1^{er} juillet 2014 : **0,75 %** des salaires bruts.

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

Article 6. Les frais d'administration du fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion prévus à l'article 8. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations dont le montant est fixé par le comité de gestion.

HOOFDSTUK 4

Rechthebbenden, toekennings- en uitkeringsmodaliteiten

Artikel 7. De rechthebbenden, toekennings- en uitkeringsmodaliteiten worden bepaald op voorstel van het beheerscomité, hetzij door dit comité, hetzij door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 5

Beheer

Artikel 8. Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité bestaande uit 8 effectieve en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid, benoemd op voordracht van de beroepsorganisatie van de werkgevers, de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde paritair comité die de bedienden vertegenwoordigen.

De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor bedienden uit de papiernijverheid.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

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

Artikel 9. De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in het kader der verbintenissen van het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij hebben ontvangen.

Artikel 10. Elk jaar kiest het beheerscomité onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter met hernieuwbaar mandaat. Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat word(t)(en) belast.

Artikel 11. Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze welke door de statuten worden voorbehouden aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid.

CHAPITRE 4

Bénéficiaires, modalités d'octroi et de paiement

Article 7. Les bénéficiaires, les modalités d'octroi et de paiement sont déterminés, sur proposition du comité de gestion, soit par celui-ci soit par conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière et rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE 5

Gestion

Article 8. Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de 8 membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière, nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs, l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la même commission paritaire qui représentent les employé(e)s.

Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

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

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

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

Article 9. Les gestionnaires du fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestionnaire qui leur a été confié.

Article 10. Chaque année, le comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président dont les mandats sont renouvelables.

Il désigne la ou le(s) personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 11. Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

Artikel 12. Het beheerscomité vergadert minstens eenmaal per jaar op de zetel van het fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op aanvraag van minstens de helft van de leden van het beheerscomité of op aanvraag van één van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 13. Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de leden behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

Artikel 13 bis. Bij alle handelingen en relaties met banken, zal het Fonds van bestaanszekerheid geldig vertegenwoordigd zijn door twee leden van het beheerscomité die gezamenlijk optreden en behoren tot enerzijds de werkgevers- en anderzijds de bediendendelegatie.

De secretariaatsverantwoordelijke van het Fonds heeft een mandaat om het financieel beheer van het fonds te verzekeren. De voorwaarden van dit mandaat zullen worden bepaald door het beheerscomité

Artikel 14. De beslissingen worden met eenparigheid van de uitgebrachte stemmen genomen. Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd. Het beheerscomité stelt een huishoudelijk reglement op dat de modaliteiten van zijn werking nader omschrijft.

HOOFDSTUK 6 Controle

Artikel 15. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid en het koninklijk besluit van 15 januari 1999 betreffende de boekhouding en de jaarlijkse rekeningen van het fonds van bestaanszekerheid, duidt het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid een expertboekhouder aan om het beheer van het fonds te controleren. Deze moet minstens eenmaal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid. Bovendien licht hij het beheerscomité regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoek en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK 7 Balans en rekeningen

Artikel 16. Het sociaal dienstjaar loopt van 1 januari tot 31 december. De rekeningen van het verlopen sociaal dienstjaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten. Het beheerscomité, evenals de door het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid krachtens artikel 15 aangeduide expertboekhouder, overhandigen elk aan het Paritair Comité voor de bedienden van de papiernijverheid

Article 12. Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du Comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

Article 13. Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Article 13 bis. Dans tous les actes et relations avec les banques, le fonds de sécurité sera valablement représenté par deux membres du comité de gestion agissant conjointement et appartenant d'une part au groupe des employeurs et d'autre part au groupe des représentants des employé(e)s.

La personne en charge du secrétariat du Fonds disposera d'un mandat financier pour assurer la gestion financière du fonds. Les modalités de ce mandat seront déterminées par le comité de gestion.

Article 14. Les décisions sont prises à l'unanimité des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont des voix délibératives. Le comité de gestion établit un règlement d'ordre intérieur, qui définit plus amplement les modalités de son fonctionnement.

CHAPITRE 6 Contrôle

Article 15. Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, concernant les fonds de sécurité d'existence, et à l'arrêté royal du 15 janvier 1999, relatif à la comptabilité et aux comptes annuels du fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière désigne un expert-comptable pour contrôler la gestion du fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière au moins une fois par an. En outre, il informe régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formule les recommandations qu'il juge nécessaires.

CHAPITRE 7 Bilan et comptes

Article 16. L'exercice social s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les comptes de l'exercice social écoulé sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion ainsi que l'expert-comptable désignés par la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière en vertu de l'article 15, remettent chacun à la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie

een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen sociaal dienstjaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid worden voorgelegd.

papetière par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'exercice social.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile suivante.

HOOFDSTUK 8 Ontbinding en vereffening

Artikel 17. Het fonds kan slechts worden ontbonden door een eenparige beslissing van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid.

Dit laatste beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming die in overeenstemming is met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid duidt de vereffenaars aan onder de effectieve leden van het beheerscomité.

CHAPITRE 8 Dissolution et liquidation

Article 17. Le fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

Celle-ci décide de la destination des biens et valeurs du fonds, après acquittement du passif, et donne à ces biens et valeurs une affectation conforme à l'objet en vue duquel ce fonds a été créé.

La Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière désigne les liquidateurs parmi les membres effectifs du Comité de gestion.

De gecoördineerde versie coördineert de bepalingen met betrekking tot de oprichting van een fonds van bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten die in de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) vervat zijn:

La version coordonnée coordonne les dispositions relatives à l'institution d'un fonds de sécurité et fixation de ses statuts 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	04/06/1999	51608/co/221	28.11.2001	03.04.2002
2	05/09/2012	111879/co/221	17.04.2013	23.08.2013
3	28/11/2013	119482/co/221	19.09.2014	28.11.2014
4	22/09/2015	130012/co/221	30.08.2016	28.09.2016

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN CREDIT-TEMPS ET FIN DE CARRIERE

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 25 oktober 2021*

(Overeenkomst geregistreerd op 05.11.2021 onder het
nummer 168087/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art. 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 uit de papiernijverheid ressorteren

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Art. 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 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.

Art. 3. De vervanging kan op ondernemingsvlak het voorwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, rekening houdende met de werkdruk

De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Art. 4. 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 25 octobre 2013*

(Convention enregistrée le 05.11.2021 sous le numéro
168087/CO/221)

CHAPITRE I. Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 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 el' de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

Art. 3. Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail

Les parties recommandent l'organisation optimale du travail, autant que faire se peut, afin de réduire la pression du travail.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN VANAF 50 JAAR

CREDIT-TEMPS ET FIN DE CARRIERE A PARTIR DE 50 ANS

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181203/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art. 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 uit de papierijverheid ressorteren

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Art. 2. Op sectorvlak wordt de mogelijkheid voorzien om bij een landingsbaan vanaf 50 jaar gebruik te maken van 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).

Art. 3. Conform de bepalingen van artikel 4, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015, nr. 103ter van 20 december 2016 en nr. 103/4 van 29 januari 2018, opent de sector het recht voor de werknemers vallend onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst om gebruik te maken van een voltijds tijdskrediet of een halftijdse vermindering gedurende 51 maanden voor de motieven opgesomd in artikel 4, § 1, a, b en c, en gedurende 36 maanden voor de motieven opgesomd in artikel 4, § 2 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181203/CO/221)

CHAPITRE I. Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 2. Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs dans un emploi de fin de carrière à partir 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, comme déterminé par la convention collective 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).

Art. 3. Conformément aux dispositions de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015, n° 103ter du 20 décembre 2016 et n° 103/4 du 29 janvier 2018, le secteur ouvre le droit aux travailleurs tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail de recourir au crédit-temps à temps plein ou à une réduction des prestations à mi-temps durant une période de 51 mois pour les motifs énumérés à l'article 4, § 1er, a, b et c, et durant une période de 36 mois pour les motifs énumérés à l'article 4, § 2 de la convention collective de travail précitée

Art. 4. De vervanging kan op ondernemingsvlak het voorwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, rekening houdende met werkdruk.

De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

Art. 4. Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Art. 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus

TOETREDINGSAKTE (enkel in Vlaanderen)

Papiernijverheid: 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 voortbrenging van papierpap, papier en karton papiernijverheid.

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 (01/07/2023 – 30/06/2025) EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE (01/07/2023 – 30/06/2025)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181199/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181199/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

- la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

HOOFDSTUK III. Toekenningsvoorwaarden

Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5de, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, op voorwaarde dat de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties:

- Hetzij 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- Hetzij tewerkgesteld is:
 - a. a) ofwel minstens vijf jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b. b) ofwel minstens zeven jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - c. ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

De ondernemingen bepalen op bedrijfsvlak de regels en modaliteiten voor de organisatie van dit recht.

De vervanging kan op ondernemingsvlak het voorwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, rekening houdende met de werkdruk.

De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, la limite d'âge est portée à 55 ans pour ce qui concerne l'accès aux allocations pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- Soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- Soit ait été occupé depuis :
 - a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à 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.

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail.

Les parties recommandent l'organisation optimale du travail, autant que faire se peut, afin de réduire la pression du travail.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (METIERS LOURDS)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181197/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181197/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221)..

HOOFDSTUK 2. Wettelijke basissen

CHAPITRE 2. 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 bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

- L'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- 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.

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 zijn bereikt 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 :

- 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.

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.

§ 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 remplie durant la période de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir 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" :

- 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;
 - het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.
- Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
- 2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoeslag

Artikel 4. De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 6. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8. Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkherhating hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

HOOFDSTUK V. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Artikel 9. 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 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

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. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues 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 6. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 7. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 8. 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 9. 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 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (zwaar beroep-33 jaar loopbaan of 20 jaar nachtarbeid) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (métiers lourds-33 ans de carrière ou 20 ans de travail de nuit)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181196/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181196/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

CHAPITRE II. Bases juridiques

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1er 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. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

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

Bovendien moeten de werknemers :

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeids overeenkomsten 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;
of
 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.

- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi

Article 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

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

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

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

Les travailleurs doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001;
- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
 1. pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
ou
 2. pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

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.

Worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1. de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
2. de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

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.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1. des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
2. des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 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.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 6. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkherhating hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

HOOFDSTUK V. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 9. 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 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025

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. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues 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 6. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 7. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 8. 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 9. 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 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (40 jaar loopbaan) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS (40 ans de carrière)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181195/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181195/CO/221)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- 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);

- 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. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
- 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° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§ 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 bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

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.

§ 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.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoeslag

Artikel 4. De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 6. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8. Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkhervatting hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

HOOFDSTUK V. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025

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. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues 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 6. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 7. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 8. 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

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

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN (35 jaar LOOPBAAN) REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES (35 ans DE CARRIERE)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181198/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181198/CO/221)

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 uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

Article 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

CHAPITRE II. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

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 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 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor 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 van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 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 redenen 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 mai 2023 du Conseil national du travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour 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 sur les 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 juillet 2023 au 30 juin 2025 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.

HOOFDSTUK IV. De bedrijfstoelage

Artikel 4. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5. De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 6. De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkhervatting hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

HOOFDSTUK V. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Artikel 9. 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 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

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. Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues 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 6. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Article 7. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Article 8. 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 9. 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 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025..

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181200/CO/221)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181200/CO/221)

HOOFDSTUK I. **Toepassingsgebied**

CHAPITRE I. **Champ d'application**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK II. **Wettelijke basissen**

CHAPITRE II. **Bases juridiques**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007)

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

- la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 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, 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, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

HOOFDSTUK III. Draagwijdte van de collectieve overeenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen 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 bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

:

HOOFDSTUK IV. Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

§ 2. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

CHAPITRE III. Portée de la convention collective de travail

§ 1er. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er juillet 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 travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, 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:

CHAPITRE IV. Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

§ 1er. Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2024
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2024 et au moment de la fin du contrat de travail

§ 2. Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés au § 1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant.

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel

CHAPITRE V. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2025-2026

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2025-2026

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

*(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het
nummer 181201/CO/221)*

*(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro
181201/CO/221)*

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren (PC 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, § 3 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. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

CHAPITRE I. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

- l'article 22, § 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° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 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, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

HOOFDSTUK III. Draagwijdte van de collectieve overeenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen 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 bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nacht arbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.:

HOOFDSTUK IV. Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

CHAPITRE III. Portée de la convention collective de travail

§ 1er. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, 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:

CHAPITRE IV. Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

§ 1er. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail

§ 2. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au § 1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant .:

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel

CHAPITRE V. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

VERVROEGD VERTREK DEPART ANTICIPE

Collectieve arbeidsovereenkomst 22 maart 1977

Convention collective de travail du 22 mars 1977

Uitbreiding tot de werknemers van 55 jaar en ouder van de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de vrouwelijke bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papierijverheid vallen.

Artikel 2. In uitvoering van artikel 3, a), tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975, de regeling voorzien in artikel 1 van deze overeenkomst is uitgebreid tot de werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 22 maart 1977 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan mits en opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief aan de voorzitter en aan de in het Paritair Comité voor de bedienden uit de papierijverheid vertegenwoordigde organisaties, door een der partijen worden opgezegd.

Extension aux travailleuses de 55 ans et plus de l'application de la convention collective de travail no .17, du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

Article 2. En exécution de l'article 3, a), alinéa 2, de la convention collective de travail no. 17, du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, le régime prévu à l'article 1^{er} de cette même convention est étendu aux travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Article 3. La présente convention collective de travail produit ses effets le 22 mars 1977 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste, adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING

MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 21.08.2023 onder het nummer 181678/CO/221)

(Convention enregistrée le 21.08.2023 sous le numéro 181678/CO/221)

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 uit de papierijverheid.

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 l'industrie papetière.

Zij is afgesloten in toepassing van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 houdende diverse bepalingen.

Elle est conclue en application de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 portant des dispositions diverses.

HOOFDSTUK II. Risicogroepen

CHAPITRE II. Groupes à risque

Artikel 2. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van :

Article 2. Ce chapitre est conclu en application de :

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, titre XIII, chapitre VIII, sections 1ère et 2e (Moniteur belge du 28 décembre 2006);
- l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);
- l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 18 décembre 2017);

De inspanning van 0,15 pct. wordt langs het fonds voor bestaanszekerheid gebruikt om de aanwervings-, vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden aan te zwengelen. De 0,10 pct.-inspanning ten voordele van de risicogroepen wordt voor de periode 2023-2024 behouden op 0,15 pct..

Artikel 3. De volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1. De laaggeschoolde werkloze/werknemer :

De werkzoekende/werknemer die noch houder is van een diploma van universitair onderwijs, noch van een diploma of van een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of van het korte type, noch van een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

2. De langdurig werkloze :

- De werkzoekende die, gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- De werkzoekende die gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds of als interimair heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen.

3. De gehandicapte werkloze :

De werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden is ingeschreven.

4. De deeltijds leerplichtige :

De werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die geen secundair onderwijs met volledig leerplan meer volgt.

5. De herintreder :

De werkzoekende die geen werkloosheids- of loopbaanonderbrekingsuitkeringen heeft genoten en die geen beroepsactiviteit heeft uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die aan de indienstneming voorafgaat. Bovendien moet deze werkzoekende vóór deze periode van drie jaar zijn beroepsactiviteiten onderbroken hebben of ze nooit aangevat hebben.

6. De bestaansminimumtrekker :

De werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt.

L'effort de 0,15 p.c. est utilisé, via le fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions d'embauche, de formation et de recyclage pour les employé(e)s du secteur. L'effort de 0,10 p.c. pour les groupes à risque est maintenu pour la période 2023-2024 à 0,15 p.c..

Article 3. Les personnes suivantes font partie des groupes à risque :

1. Le chômeur/le travailleur à qualification réduite :

Le demandeur d'emploi/le travailleur qui n'est titulaire ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire, ni d'un diplôme ou certificat de l'enseignement supérieur de type long ou court, ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

2. 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 6 mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel ou comme intérimaire pour échapper au chômage.

3. Le chômeur handicapé :

Le demandeur d'emploi handicapé, qui au moment de son engagement, est enregistré au Fonds national de reclassement social des handicapés.

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, au cours de la période de trois ans qui précède son engagement, n'a pas bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière, ni exercé une activité professionnelle ou qui avant cette période de trois ans a interrompu son activité professionnelle ou qui n'a 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. De oudere werkloze : vanaf 50 jaar.

8. De werknemer die ontslagen of werkloos is ten gevolge van een faillissement of een collectief ontslag :

De werknemer die naar aanleiding van een faillissement of een collectief ontslag werkzoekende is geworden en die door een langdurige werkloosheid de verworven professionele ervaring zou kunnen verliezen.

9. De werknemer met een onaangepaste of ontoereikende beroepsbekwaamheid, die een bijscholing of opleiding moet volgen om zich, op korte of lange termijn, in zijn functie te kunnen handhaven.

10. De doelgroep jongeren die met een startbaan aangeworven worden.

Artikel 4. Tenminste 0,05 pct. van de bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 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 :
 - a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
 - b. uitkeringsgerechtigde werklozen;

7. Le chômeur âgé : à partir de 50 ans.

8. Le travailleur licencié ou au chômage suite à une faillite ou un licenciement collectif :

Le travailleur, demandeur d'emploi suite à une faillite ou un licenciement collectif, et qui en cas de chômage de longue durée, risque de perdre l'expérience professionnelle acquise.

9. Le travailleur avec une qualification professionnelle inadaptée ou insuffisante, qui doit suivre une formation pour sauvegarder sa sécurité d'emploi à long ou à court terme.

10. Le groupe-cible des jeunes engagés sous contrat de premier emploi.

Article 4. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
 - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours;
 - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration;
 - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
- 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 :
 - a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001);
 - b. les chômeurs indemnisés;

- | | |
|---|--|
| <p>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>d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeben;</p> <p>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 OCMW's;</p> <p>f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);</p> <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;</p> | <p>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>d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;</p> <p>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>f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);</p> <p>g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;</p> |
| <p>4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :</p> <p>a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;</p> <p>b. de personen met een definitieve arbeidsgeschiktheid van minstens 33 pct.;</p> <p>c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomens vervangende- of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);</p> <p>d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;</p> <p>e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;</p> | <p>4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :</p> <p>a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;</p> <p>b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;</p> <p>c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;</p> <p>d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;</p> <p>e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;</p> |

- 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).
- 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 accidents de travail ou maladies professionnelles 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 5. Van de in artikel 4 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 4, 5) bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 4, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Artikel 6. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 5, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

Artikel 7. De praktische toepassing van deze maatregel, via het reglement, behoort tot de verantwoordelijkheid van het beheercomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

Article 5. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c. mentionné dans l'article 4, doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a. Les jeunes concernés dans l'article 4, 5);
- b. Les personnes concernées dans l'article 4, 3) et 4) qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Article 6. Cela signifie concrètement que suite à l'article 5, 0,025 p.c. est consacré aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

Article 7. L'application pratique de ces mesures via le règlement, relève de la responsabilité du comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

HOOFDSTUK III. Startbanen

Artikel 8. De ondertekenende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de federaal Minister van Werk inzake een sectorale afwijking voor de startbanen voor de periode die loopt van 1 januari 2023 tot 31 december 2024. De vigerende wetgeving laat dit toe, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers vallend onder Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid om een bijzondere bijdrage van 0,15 pct. op de brutolonen te storten voor de risicogroepen.

De werkgevers vallend onder voormeld paritair comité verbinden er zich toe om een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Het aanvraagdossier, samengesteld conform de geldende wetgeving, zal, samen met het positief advies van het paritair comité, gericht worden aan de federaal Minister van Werk.

CHAPITRE III. Premiers emplois

Article 8. Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre fédéral du Travail concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois pour une période qui court du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. Sur la base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs relevant de la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière, à verser une cotisation extraordinaire de 0,15 p.c. des salaires bruts en faveur des groupes à risque.

Les employeurs relevant de la commission paritaire précitée s'engagent à fournir un effort particulier en faveur de la formation des jeunes.

Le dossier de demande, composé conformément à la législation en vigueur, sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire, adressé au Ministre fédéral du Travail.

De werkgevers verbinden er zich toe, ingeval van toekenning van de afwijking door de federaal Minister van Werk, de aan de minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad, en bij ontstentenis daarvan aan de leden van het comité voor bescherming en preventie op de werkvloer of, bij ontstentenis daarvan, aan de leden van de syndicale delegatie.

Indien de syndicale organisaties niet akkoord gaan met de sectorale argumentatie, kunnen zij een verzoek tot verzoening indienen bij de voorzitter van het paritair comité.

Om het paritair comité toe te laten een evaluatie te maken, zal alle informatie ook overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

De sociale partners vragen de ondernemingen hun werknemers in de schoot van de ondernemingsraad te informeren betreffende de motieven voor de vraag tot sectorale afwijking.

Lors de l'application de la dérogation accordée par le Ministre fédéral du Travail, les employeurs s'engagent à transmettre aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, l'argumentaire sectoriel transmis au ministre.

Si les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec l'argumentaire sectoriel, elles peuvent déposer une demande de conciliation auprès du président de la commission paritaire.

Afin de permettre à la commission paritaire de faire une évaluation, toute l'information sera également transmise au président de la commission paritaire.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'informer les travailleurs, au sein des conseils d'entreprise, sur les motifs de la dérogation sectorielle.

HOOFDSTUK IV. Werkbaar werk

Artikel 9. De sociale partners verbinden zich ertoe de werkgroep 'werkbaar werk' te hervatten door een studie over full continuarbeid uit te voeren. Hiervoor zal een budget worden gereserveerd in het Fonds van bestaanszekerheid.

Na deze studie zullen de sociale partners de besprekingen over een penibiliteitsfonds hervatten met de mogelijke verduidelijkingen van de regering hierover.

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen - Geldigheidsduur

Artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en loopt tot 31 december 2024. In geval van wetswijziging kan deze collectieve arbeidsovereenkomst op verzoek van de meest gereede partij tussentijds worden aangepast.

CHAPITRE IV. Travail faisable

Article 9. Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre le groupe de travail en matière de travail faisable en réalisant une étude scientifique relative au travail en feu continu. Un budget sera libéré à cet effet dans le Fonds de sécurité d'existence.

À la suite de cette étude, les partenaires sociaux reprendront les discussions concernant un fonds de pénibilité avec les éventuels éclaircissements du gouvernement à ce sujet

CHAPITRE VI. Dispositions finales - Durée de validité

Article 10. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de l'être le 31 décembre 2024. En cas de changement de loi, cette convention collective de travail peut être adaptée à la demande de la partie la plus diligente.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN EFFORTS DE FORMATION

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

(Overeenkomst geregistreerd op 21.08.2023 onder het
nummer 181202/CO/221)

(Convention enregistrée le 21.08.2023 sous le numéro
181202/CO/221)

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 uit de papiernijverheid vallen.

Zij is afgesloten in toepassing en ter uitvoering van artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgische Staatblad van 20 november 2022).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière

Elle est conclue en application et en exécution de l'article 54, § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022).

HOOFDSTUK II. Groeipad voor opleidingsinspanningen

CHAPITRE II. Trajectoire de croissance pour les efforts de formations

Artikel 2. Voor de periode 2023 en 2024 zal elke onderneming een individueel opleidingsrecht van 2 kalenderdagen per VTE per jaar en daarnaast een collectief vormingsrecht van 1,5 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) per jaar aanbieden. Hiermee wordt voorzien in een bijkomende stap voor 2023-2024 in het kader van het groeipad voor opleidingsinspanningen.

Artikel 3. Ten laatste in de periode 2031-2032 zal het individueel opleidingsrecht per VTE 5 dagen per jaar bedragen..

Article 2. Pour la période 2023 et 2024, chaque entreprise offrira un droit individuel à la formation de 2 jours calendriers par ETP par an ainsi qu'un droit collectif à la formation de 1,5 jours calendriers par ETP (en moyenne) par an. Ceci constitue une étape supplémentaire pour 2023-2024 dans le cadre de la trajectoire de croissance pour les efforts de formation..

Article 3. Au plus tard au cours de la période 2031-2032, le droit individuel à la formation par ETP sera de 5 jours par an..

Artikel 4. Na het verstrijken van de periode 2023-2024 zullen de sociale partners elke twee jaar, ter gelegenheid van het sectoroverleg, het individuele recht verhogen ten opzichte van de voorgaande CAO-periode, teneinde ten laatste in de periode 2031-2032 een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per VTE per jaar te realiseren. Op deze manier bouwen de sociale partners ook een evaluatie in van de groei van de individuele opleidingsinspanningen.

Artikel 5. Voor ondernemingen die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, is artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) van toepassing..

Article 4. À l'issue de la période 2023-2024, les partenaires sociaux augmenteront le droit à la formation individuelle tous les deux ans, à l'occasion de la concertation sectorielle, par rapport à la précédente période de CCT afin d'atteindre un droit individuel à la formation de 5 jours par ETP par an au plus tard pour la période 2031-2032. De cette manière, les partenaires sociaux intègrent également une évaluation de la croissance des efforts de formation individuels

Article 5. Pour les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) est d'application.

HOOFDSTUK III. Aard van de opleidingen

CHAPITRE III. Nature des formations

Artikel 6. Onder "opleiding" wordt zowel formele als informele opleiding verstaan.

Article 6. On entend par 'formations', les formations formelles et informelles

HOOFDSTUK IV. Financieel inspanning

CHAPITRE IV. Efforts financiers

Artikel 7. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te ondersteunen en te stimuleren, verbinden de partijen er zich toe om 0,55 % van de brutolonen aan 108 % te besteden voor deze opleidingen in de periode 2023-2024.

Article 7. Afin de supporter et de stimuler la croissance à plus de formation et de temps de formation, les parties s'engagent à employer 0,55 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. en faveur de ces formations pour la période 2023-2024.

Artikel 8. De vormingsdossiers dienen aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd. Het betreft hier alle initiatieven betreffende de vorming. De leden van de ondernemingsraad kunnen opmerkingen formuleren die bij het ter financiering indienen van deze vormingsdossiers bij het fonds voor bestaanszekerheid zullen worden gevoegd

Article 8. Les dossiers de formation doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit ici de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques, qui seront ajoutées à ces dossiers de formation lorsqu'ils seront introduits pour financement auprès du fonds de sécurité d'existence

HOOFDSTUK V.
Slotbepalingen - Geldigheidsduur

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur. De sociale partners verbinden er zich toe artikel 2 van onderhavige CAO tweejaarlijks te wijzigen met een bijkomende progressieve stap voor de individuele opleidingsinspanning. Deze CAO kan worden opgezegd door één der ondertekende partijen mits een opzeg van 6 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritaire comité en dit ten vroegste vanaf 1 juli 2025

CHAPITRE V.
Dispositions – Durée de validité

Article 9. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à modifier tous les deux ans l'article 2 de la présente CCT en y ajoutant une étape progressive supplémentaire pour l'effort de formation individuel. Cette CCT peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire, et ce au plus tôt à partir du 1^{er} juillet 2025.

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Collectieve arbeidsovereenkomst 1 september 1977

Convention collective de travail du 1^{er} septembre 1977

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen

CHAPITRE I. Dispositions générales

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 papiernijverheid vallen.

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

Artikel 3. De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen en generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven ten opzichte van gesyndiceerde bedienden.

Artikel 4. De syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel moeten onder alle omstandigheden:

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

Artikel 5. De ondertekenende vakverenigingen 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, welke niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, noch met deze overeenkomst.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

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 syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employé(e)s syndiqués.

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 n° 5 du 24 mai 1971, complétée par la convention n°5bis du 30 juin 1971 du Conseil national du Travail et de la présente convention.

HOOFDSTUK II. Bevoegdheid

CHAPITRE II. Compétence

Artikel 6. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke 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 geschil of betwisting van individuele aard welke langs deze weg niet konden worden opgelost.

Artikel 8. Ten einde de in de artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk over de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepclassificatie.

Artikel 9. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk, ten laatste binnen 15 dagen na het indienen van het verzoek. Aldus wordt gehoor verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:

- a) inbreuken op de algemene beginselen, bepaald bij de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerde personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificatieregelen worden toegepast, in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten.
- c) De arbeidsverhoudingen.

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

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 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

collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden welke in andere vlakken zijn gesloten.

Artikel 11. De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden welke behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen welke in het vlak van de onderneming bestaan of worden opgericht krachtens een wets- of reglements-bepaling, inzonderheid 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 de beslissingen welke zijn voor de bedienden zouden hebben genomen.

conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou 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 et d'hygiène.

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.

HOOFDSTUK III.

Samenstelling van de afvaardiging

Artikel 12. Op verzoek van één of meerdere van de organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomsten hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging opgericht.

Door "onderneming" wordt 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 of heroprichting van een syndicale afvaardiging wordt gelijktijdig schriftelijk bij het ondernemingshoofd, de andere in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties en de voorzitter van het paritair comité ingediend.

In deze brief verwijst de vragende syndicale organisatie naar de bepalingen van dit statuut.

Artikel 14. De afvaardiging bestaat uit gewone en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen onder hen een voorzitter kiezen.

Artikel 15. Behoudens voordeliger toestanden, bereikt in het vlak van de onderneming, wordt het aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden als volgt bepaald:

CHAPITRE III.

Composition de la délégation

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

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 ou de réinstallation d'une délégation syndicale devra être faite simultanément par écrit au chef d'entreprise, aux autres organisations syndicales représentées au sein de la Commission Paritaire et au Président de la C.P.N.

L'organisation syndicale, demanderesse, se référera aux dispositions du présent statut.

Article 14. La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Article 15. Sauf situations plus favorables, acquises sur le plan de l'entreprise, le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit ;

Tewerkgestelde bedienden Employé(e)s occupé(e)s	Gewone leden Effectifs	Plaatsvervangers Suppléants
20 tot/à 50	2	-
51 tot/à 100	2	2
101 tot/à 200	3	3
+201	+ 1 per schijf van/par tranche de 100	+ 1 per schijf van/par tranche de 100

In de ondernemingen welke 20 tot 50 bedienden tewerkstellen moeten de ondertekenende syndicale

Dans les entreprises occupant de 20 à 50 employé(e)s, les organisations syndicales signataires doivent prouver un taux

organisaties een globaal minimum aantal gesyndiceerden bewijzen van 25 pct.

In de ondernemingen met 51 tot 100 bedienden wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 pct. Van het gesyndiceerde personeel vertegenwoordigt.

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

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

Artikel 16. Bij de berekening van de in artikel 15 bepaalde personeelssterkte, worden enkel de bedienden die onder arbeidsovereenkomst voor een onbepaald tijde zijn aangeworven, in aanmerking genomen.

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

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde bedienden die in de ondernemingen werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het paritair comité.

HOOFDSTUK IV. Aanwijzing van de afgevaardigden

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

1. Belg, EU-onderhorige of houder van een arbeidsvergunning A zijn;
2. 21 jaar oud zijn;
3. a) ten minste drie jaar als werknemer hebben gewerkt;
b) ten minste twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn.
4. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
5. lid zijn van één van de ondertekenende syndicale organisaties.

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

Artikel 19. De vakverenigingen van bedienden welke als partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst optreden, stellen zich onderling akkoord en doen daartoe eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair

global minimum de syndicalisation de 25 %.

Dans les entreprises comptant de 51 jusqu'à 100 employé(e)s, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3 lorsqu'une troisième 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, 2°, ni la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3, a.

Le nombre de délégués ne pourra être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Article 16. Dans le calcul des effectifs cité à l'article 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employé(e)s engagés 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 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.

CHAPITRE IV. 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. être de nationalité belge, ressortissant de la C.E. 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 douze 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 accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la C.P.N., pour désigner les délégués effectifs et suppléants au prorata

comité om de gewone en plaatsvervangende leden voor te dragen in verhouding tot hun respectieve ledental in elke betrokken onderneming.

Zij leggen aan de werkgever, ten laatste dertig dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, de lijst voor van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen.

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

1. in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomsten;
2. wanneer het gewoon 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 zorgt tijdig voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging geschiedt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 17 tot 20.

Artikel 22. De werkgever kan zich altijd, om ernstige redenen, tegen de aanwijzing op het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor bedienden weten waarom hij zich verzet, zulks binnen vijftien werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, lid 2 bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het paritair comité voorgelegd, dat de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 23. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden bedraagt 4 jaar en is hernieuwbaar, volgens de voorwaarden voorzien in artikel 13 van de huidige overeenkomst.

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 tot het bediendenpersoneel van de onderneming behoort;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, tweede lid, wordt overgeplaatst, mits zijn bescherming wordt behouden;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanwijzing. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever met een aangetekende brief en wijst zo nodig, de plaatsvervanger aan.

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'employé(e)s 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 nationale, qui 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, dans les conditions prévues à l'article 13 de la présente convention.

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, sous réserve du maintien de sa protection;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

HOOFDSTUK V. Statuut van de syndicale afgevaardigden

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

Artikel 26. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie welke deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij een aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending ervan.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zijn de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop de door de werkgever toeneemt een aanvang op de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

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

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meeste gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de ontslagmaatregel mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 27. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringen reden moet de syndicale organisatie welke hem heeft aangewezen binnen twee werkdagen worden verwittigd.

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

1. Indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 26 bepaalde procedure na te leven;
2. Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 26, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. Wanneer de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de

CHAPITRE V. 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 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 qui l'a désigné doit en être informée dans les deux jours ouvrables.

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 1er, ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. Si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement

arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4. Wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegen zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindigen van de overeenkomst.

De vaste 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 ontvangst, bepaald bij artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij 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 welke uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.

HOOFDSTUK VI.

Werking van de syndicale afvaardiging

Artikel 30. De syndicale afgevaardigden wordt naar gelang van de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

Artikel 31. De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

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

Artikel 33. De leden van de syndicale afvaardiging beschikken tijdens de werkuren over de nodige tijd en faciliteiten – 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 deze tijd en deze faciliteiten moeten de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever inlichten en in onderling akkoord met hem ervoor zorgen dat dit gebruik het goede verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De onderneming stelt – ofwel permanent ofwel occasioneel – een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging ten

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 1940 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

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.

CHAPITRE VI.

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, pendant les heures de travail, 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

einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 34. Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met zijn 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, eerste lid.

Artikel 35. De syndicale afvaardiging mag, inzonderheid tijdens de rustperiodes, mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek, in te dienen door de syndicale afvaardiging met een voorafgaande kennisgeving van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever, kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van de bediende van de onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VII.

Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 36. In afwijking van artikel 11 kan de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk 2, artikelen 4 tot 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VIII.

Beslechting van een geschil

Artikel 37. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om het geschil door onderhandelingen te beslechten.

Artikel 38. Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigde de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg

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 1er.

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 du 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.

CHAPITRE VII.

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, art, 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 VIII.

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.

omtrent deze aangelegenheid voort 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 kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 40. Ieder beroep op het verzoeningsbureau moet geschieden door bemiddeling van een lid van het paritair comité.

Artikel 41. Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk worden betekend en nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

Artikel 42. De stakingsaanzegging heeft een duurtijd van ten minste vijftien dagen en gaat in de dag na de betekening ervan.

HOOFDSTUK IX.

Duur van de overeenkomst en diversen

Artikel 43. De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en vervolgens om de vier jaar zolang de bepalingen van navolgend artikel 44 niet worden ingeroepen.

Artikel 44. Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 43 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij. De opzegging wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.

Artikel 45. De organisatie welke het initiatief neemt de collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen, gaat de verbintenis aan de redenen ervan te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen een maand na ontvangst ervan te bespreken.

Artikel 46. Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen uitsluiting te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk 8. De werkstakingen of uitsluitingen welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

Artikel 47. Uitzonderlijke gevallen of gevallen welke in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Paritair Comité

Dans cette éventualité l'employeur pourra se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Article 39. Après épuisement des moyens de négociations, la délégation syndicale pourra faire porter le différend devant le Comité national de Conciliation de la C.P.N.

Article 40. Tout recours au Comité national 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 national de Conciliation se soit prononcé.

Article 42. Le préavis de grève aura une durée d'au moins 15 jours et commencera à courir le jour ouvrable suivant la notification.

CHAPITRE IX.

Durée de la convention et divers

Article 43. La présente convention est conclue pour une durée de quatre ans. Elle sera renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 44 ci-dessous.

Article 44. Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 43, la présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le préavis sera adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la commission paritaire.

Article 45. 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 46. 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 dans les entreprises où elle aura été appliquée 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 47. Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention seront examinés par le comité restreint de la Commission paritaire nationale qui fera rapport à la

voor de bedienden uit de papiernijverheid dat aan dit paritair comité verslag zal uitbrengen. Commission.

Artikel 48. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst die tevoren van kracht was. **Article 48.** La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail antérieurement en vigueur.

Artikel 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zijn in het "Belgisch Staatsblad" is bekendgemaakt. **Article 49.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa publication au 'Moniteur belge'.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 8 mei 1978. Vu pour être ajouté à l'Arrêté Royal du 8 mai 1978.

SYNDICALE VORMING FORMATION SYNDICALE

Collectieve arbeidsovereenkomst 1 september 1977

Convention collective de travail du 1^{er} septembre 1977

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 papiernijverheid vallen.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

HOOFDSTUK II. Afwegigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming

CHAPITRE II. 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 van de bedienden bestaat, wordt de duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsopleiding berekend naar ratio van vijf dagen per jaar en per gewoon 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 et d'hygiène 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 sera calculée à raison de 5 jours par année et par mandat effectif au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène 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 bedienden niet-leden, van de ondernemingsraad, van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de syndicale afvaardiging.

La durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale peut être répartie entre les membres effectifs et suppléants des conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène ainsi que de la délégation syndicale et à titre exceptionnel à des employé(e)s non membres du conseil d'entreprise, comité de sécurité et d'hygiène ou ne faisant pas partie de la délégation syndicale.

De syndicale organisaties verwittigen ten minste één maand vooraf de werkgevers van de data van afwezigheid van hun leden door hun het programma mede te delen.

Les organisations syndicales avertiront les employeurs des dates d'absence de leurs membres au moins un mois à l'avance en leur communiquant leur programme.

De gelijktijdige afwezigheden mogen geen 5 pct. van het bediendenpersoneel of 2 personen van eenzelfde dienst of werkplaats uit eenzelfde ploeg overschrijden en in geen enkel geval de normale werking van deze dienst of werkplaats verhinderen.

Les absences simultanées ne pourront dépasser 5 % de l'effectif du personnel employé ou 2 personnes d'un même service ou atelier, dans une même équipe d'horaires de travail, et en aucun cas entraver la marche normale de ce service ou atelier.

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 syndicale organisatie hierover in.

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 informera l'organisation syndicale intéressée.

HOOFDSTUK III. Betaling van het loon

Artikel 3. De werkgevers betalen de lonen welke betrekking hebben op de afwezigheden van de bedienden die, overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten, werden aangewezen om aan de leergangen voor syndicale vorming deel te nemen.

HOOFDSTUK IV. Organisatie van de syndicale vorming

Artikel 4. De vorming heeft betrekking op de economische en sociale problemen, ten einde de vertegenwoordigers van de bedienden in staat te stellen hun opdracht in 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.

HOOFDSTUK V. Financiering van de syndicale vorming

Artikel 5. Een Sociaal Fonds wordt opgericht met uitwerking vanaf 1 mei 1977 met als doel de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de bedienden te financieren.

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen

Artikel 6. Het nationaal verzoeningsbureau zorgt voor de praktische uitvoering van de verschillende hierboven opgesomde modaliteiten.

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 mei 1977. Zij kan ten vroegste binnen de zes maanden volgend op elke sociale verkiezing worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht per aangetekend brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid en aan de ondertekenende organisaties.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 8 mei 1978.

CHAPITRE III. Paiement de la rémunération

Article 3. Les entreprises paieront 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 IV. Organisation de la formation syndicale

Article 4. La formation visera 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 revêtiront aucun caractère revendicatif.

CHAPITRE V. Financement de la formation syndicale

Article 5. Un Fonds est instauré avec effet au 1^{er} mai 1977 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des employé(e)s.

CHAPITRE VI. Dispositions finales

Article 6. Le Bureau national de conciliation veillera à la mise en œuvre pratique des différentes modalités énumérées ci-dessus.

Article 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1^{er} mai 1977. Elle peut être dénoncée dans les six mois qui suivent chaque élection sociale, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire nationale.

Vu pour être ajouté à l'Arrêté Royal du 8 mai 1978.