



CP 222

2017-2018

Les conventions collectives de
travail pour les EMPLOYES de la
transformation du papier et du
carton

FETRA-Boulevard de la Plaine 5 à 1050 Bruxelles

Table de matières

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION.....	1
Champ d'application.....	1
Rémunérations	1
Liaison à l'indice des prix	7
Chèques-repas	7
Durée du travail.....	8
Petits chômages.....	8
Vêtements de travail.....	11
Jours fériés	11
Dispositions finales	12
LA NEUTRALISATION DE L'INDEX NEGATIF	15
Champ d'application.....	15
Dispositions finales	15
Annexe 1: exemple de système de neutralisation (article 2)	16
CLASSIFICATION DES FONCTIONS	17
Champ d'application.....	17
Classification des professions	17
Dispositions finales	24
OCTROI DE CHEQUES-REPAS ET INDEMNITE DE REPAS POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	27
Champ d'application	27
Base juridique	27
Nombre de chèques-repas	27
Valeur du chèque-repas.....	27
Autres modalités d'octroi	28
Indemnité de repas pour heures supplémentaires	28
Dispositions finales	29
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT.....	31
Champ d'Application	31
Transports en commun publics par chemin de fer	31
Transports en commun publics autres que les chemins de fer	31
Transports en commun publics combinés	32
Autres moyens de transport.....	32
Epoque de remboursement	32
Modalités de remboursement	33
Dispositions finales	33
STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE	35
Dispositions générales.....	35
Compétence.....	35
Composition de la délégation	37
Désignation des délégués	38
Statut des délégués syndicaux	39
Fonctionnement de la délégation syndicale.....	41
Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise	42
Règlement d'un différend	42
Durée de la convention et divers	43
FORMATION SYNDICALE	45
Champ d'application	45
Absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale	45
Paiement de la rémunération	46
Organisation de la formation.....	46
Dispositions finales	46
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 OU 59 ANS ...	47
Champ d'application.....	47
RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans.	47
RCC à partir de 58 ou 59 ans dans le cadre d'un métier lourd.....	48
RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans	48
RCC à partir de 58 pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves ..	49
Ayants droits	49

Dispositions finales.....	49
REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS	51
Objet.....	51
Champ d'application.....	51
Ayants droits	51
Montant et modalités de l'indemnité complémentaire	52
Dispositions finales.....	52
LES EMPLOIS TREMPLINS	53
Champ d'application.....	53
Emplois tremplins	53
Dispositions finales.....	53
INSTITUTION D'UN FONDS SOCIAL ET FIXATION DE SES STATUTS	55
Dénomination, siège social, objet, durée.....	55
Champs d'application	55
Administration	55
Financement.....	57
Budget, comptes.....	57
Allocations et indemnités.....	57
Dissolution, liquidation.....	58
Dispositions finales.....	58
MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL	59
MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION.....	61
Champ d'application.....	61
Groupes à risques	61
Formation.....	65
Divers.....	65
Travail faisable.....	66
Dispositions finales.....	66
CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.....	67
Champ d'application.....	67
Equipes et par cycles.....	67
Emplois de fin de carrière	67
Dispositions finales.....	68
ANCIENNETE	69
Champ d'application.....	69
Ancienneté	69
Dispositions finales.....	70
PROLONGATION DES MESURES DE CRISE EN EXECUTION DE LA LOI DU 1 ^{ER} FEVRIER 2011	
MODIFIEE PAR LA LOI DU 12 AVRIL 2011	71
Champ d'application et cadre juridique	71
Mesures pour le maintien maximal de l'emploi	71
Régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail	
(le chômage de crise)	72
Fin du contrat de travail	74
Effet sur les accords existants	74
Evaluation	74
Entrée en vigueur	74
AVANTAGES SOCIAUX	75
Champ d'application.....	75
Avantages sociaux.....	75
Prime syndicale.....	75
Prime d'ancienneté.....	76
Dispositions finales.....	77
PROTOCOLE D'ACCORD DU 17 JUI 2017	79

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140607/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

Elle a été conclue en exécution de et en respectant la loi du 19 mars 2017 (MB du 29 mars 2017) modifiant 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 en respectant la CCT 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017-2018.

CHAPITRE 2

Rémunérations

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

Article 2 - La directive européenne 2000 (2000/78/EG) et sa transposition en droit belge sous forme de la loi anti-discrimination du 25/02/2003 constituent le contexte qui est à la base de la conversion des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience.

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

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

Prendre en considération les différentes périodes de la vie, qui sont le reflet de l'expérience du travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines) est une méthode

équitable et proportionnée permettant de rencontrer les situations personnelles les plus diverses vécues par les travailleurs du secteur et de traiter ceux-ci sur un pied d'égalité.

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

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

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

B. Salaires minimum

Article 3 - Les fonctions sont divisées en classes sur base des critères repris à l'article 3 § 2 de la convention collective concernant la classification des fonctions dd. 8 novembre 2013 (118596/co/222-AR 19.09.2014-MB 28.11.2014).

L'âge d'entrée dans la courbe d'expérience est fixé à 18 ans. Cet âge d'entrée a été déterminé de la sorte car il s'agit de l'âge normal d'entrée pour un grand nombre de fonctions, et pour les autres fonctions requérant des études plus poussées, qui généralement commencent à cet âge, il est prévu que cette période d'étude soit assimilée comme expérience.

Les travailleurs ne disposant pas d'une expérience suffisante, à cause d'une formation inachevée et que l'on rencontre surtout dans les catégories 1 et 2, reçoivent un salaire qui correspond au manque d'expérience -1 ou -2.

Les nouvelles rémunérations mensuelles minimum sont fixées comme suit au 1^{er} janvier 2017:

Années d'expérience	CAT. I	CAT. II	CAT. III	CAT. IV
-2	1 176,06 €	1 268,55 €	--	--
-1	1 228,47 €	1 325,49 €	--	--
0	1 280,78 €	1 382,41 €	1 518,05 €	1 659,32 €
1	1 333,41 €	1 439,53 €	1 581,36 €	1 722,21 €
2	1 385,66 €	1 496,59 €	1 635,82 €	1 785,17 €
3	1 438,02 €	1 553,60 €	1 677,23 €	1 848,02 €
4	1 462,03 €	1 586,98 €	1 712,68 €	1 891,51 €
5	1 488,57 €	1 620,14 €	1 748,02 €	1 934,50 €
6	1 513,89 €	1 635,82 €	1 783,48 €	1 977,59 €
7	1 539,21 €	1 658,87 €	1 819,19 €	2 020,95 €
8	1 564,85 €	1 688,47 €	1 854,42 €	2 063,82 €
9	1 589,90 €	1 718,12 €	1 889,73 €	2 106,94 €
10	1 615,34 €	1 747,85 €	1 925,32 €	2 150,03 €
11	1 621,71 €	1 777,65 €	1 960,77 €	2 193,29 €
12	1 628,44 €	1 807,05 €	1 996,12 €	2 236,52 €
13	1 634,81 €	1 818,83 €	2 031,59 €	2 279,52 €
14	1 635,82 €	1 830,40 €	2 067,11 €	2 322,75 €
15	1 635,82 €	1 841,97 €	2 079,90 €	2 365,99 €
16	1 635,82 €	1 853,63 €	2 092,92 €	2 409,19 €
17	1 638,88 €	1 865,20 €	2 105,67 €	2 421,59 €
18	1 645,16 €	1 876,70 €	2 118,44 €	2 434,19 €
19	1 651,49 €	1 888,62 €	2 131,07 €	2 446,79 €
20	1 657,78 €	1 900,02 €	2 144,06 €	2 459,24 €
21	1 663,91 €	1 911,80 €	2 157,03 €	2 471,93 €
22	1 670,40 €	1 923,48 €	2 169,58 €	2 484,32 €
23	--	--	2 182,49 €	2 496,75 €
24	--	--	2 195,38 €	2 509,56 €
25	--	--	--	2 522,05 €
26	--	--	--	2 534,32 €

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

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

C. Rémunérations réellement payées

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

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

Les rémunérations mensuelles minimum seront augmentées de 1,1% au 1^{er} janvier 2018.

Les entreprises respectent ces rémunérations mensuelles minimum. Les partenaires sociaux disposent au niveau de l'entreprise d'une période qui court jusqu'au 31 décembre 2017 pour concrétiser un accord déposé au greffe du Service des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, conclu conformément à la situation individuelle de l'entreprise :

Soit :

- a. Les entreprises où il n'y a pas de différence entre ouvriers et employés au niveau des assurances de groupe/avantages extra-légaux : dans ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent négocier un accord d'entreprise dans les limites de la norme salariale de 1,1%, déposé au plus tard le 31 décembre 2017 au greffe du service des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut d'accord d'entreprise déposé pour la date précitée, les salaires bruts réels augmenteront de 1,1% à partir du 1^{er} janvier 2018.

Soit:

- b. Les entreprises où des différences existent entre ouvriers et employés au niveau des assurances de groupe/avantages extra-légaux : dans ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent négocier un accord d'entreprise :
- en première instance 0,4% x rémunération mensuelle x 13 est réservé et attribué à l'harmonisation de l'assurance de groupe avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 ;
 - en cas d'autres mesures d'harmonisation, 0,3% de la norme salariale est appliquée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

ET

Au niveau de l'entreprise la possibilité existe pour mener des négociations supplémentaires pour la concrétisation des 0,8%. Au cas où il n'y a pas d'accord d'entreprise déposé au greffe des relations collectives du SPF Emploi pour le 31 décembre 2017 au plus tard, alors les salaires bruts (réels) seront augmentés de 0,8% à partir du 1^{er} janvier 2018.

Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour organiser l'augmentation de l'assurance de groupe ou d'autres mesures d'harmonisation telles que décrites ci-dessus pour le 31 décembre 2017 au plus tard, alors ce sont les règles définies pour les entreprises où il n'existe pas de différence entre les ouvriers et les employés, telles que décrites sous le point a., qui seront appliquées.

D. Périodes assimilées comme expérience :

Article 5 - En référence à la motivation reprise au point A, les périodes mentionnées ci-dessous sont assimilées dans le cadre de l'application du critère d'expérience:

- Les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées en tenant compte des règles suivantes :
 - a) Maladie: assimilation pour une période ininterrompue de 3 ans¹
 - b) Chômage: assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois²
 - c) Accidents du travail, maladies professionnelles, congé de maternité et autres périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale sont assimilés.
- Le service militaire ou le service civil de remplacement.
- Les années d'études³
- Le crédit-temps : la suspension complète du contrat est assimilée pour une période ininterrompue d'un an.
- Le travail à temps partiel : celui-ci est assimilé complètement.

N'est PAS assimilé comme expérience :

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

E. Passage d'une fonction vers une autre

Article 6 - En cas de passage d'une fonction d'une certaine catégorie vers une fonction d'une catégorie supérieure au sein de l'entreprise ou venant d'un autre milieu/secteur professionnel et d'une catégorie inférieure :

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

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

Article 7 - La rémunération des employé(e)s qui sont engagé(e)s après l'âge normal d'entrée dans la fonction, est déterminée lors de leur engagement en fonction de l'expérience acquise en tenant compte des dispositions reprises aux articles 3, 5 et 6.

G. Paiement d'une prime annuelle

Article 8 - Pour l'année conventionnelle, pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime au moins égale à un salaire mensuel est payée aux employé(e)s.

¹ Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

² Pour l'application de cet article, il faut entendre par chômage : chômage complet. Le premier jour de chômage est le premier jour couvert par une allocation de chômage ou par une sanction appliquée par l'Onem.

³ Il faut entendre ici : le temps d'étude normal défini pour des études ayant trait à la fonction exercée.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

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

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

H. Représentants de commerce

Article 9 - Les dispositions suivantes sont d'application aux représentants de commerce.

a) Représentants rémunérés uniquement au fixe

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

b) Représentants dont la rémunération comporte des commissions

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

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

Toutefois, au cours de la période d'essai, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'expérience 0 de la 1^{ère} catégorie.

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

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un(e) employé(e) des catégories et expériences définies ci-avant, aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 8 pour le calcul de ce minimum.

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

A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles de 3 à 6 ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

CHAPITRE 3

Liaison à l'indice des prix

Article 10 - § 1 - A l'exception des barèmes des rémunérations minimums fixés à l'article 3 ainsi que des rémunérations effectivement payées dont question à l'article 4, les barèmes des rémunérations minimum ainsi que les rémunérations réellement payées restent liés à l'indice de santé quadri mensuel.

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

§ 2 - Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice de santé quadri mensuel entrent en vigueur le 1^{er} du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des barèmes et des rémunérations effectivement payées.

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

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

CHAPITRE 4

Chèques-repas

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

Article 11 - L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1^{er} juin 2009 de 0,50 €. Elle fut majorée une nouvelle fois de 0,50 € le 1^{er} janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 € avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 12 - Les modalités d'octroi figurant dans la CCT d'entreprise restent d'application.

2. *Entreprises qui N'ACCORDENT PAS encore de chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1^{er} février 2009*

Article 13 - Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 €, est entré en vigueur à partir du 1^{er} juin 2009. L'intervention patronale a été majorée de 0,50 € à partir du 1^{er} janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 € avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 14 - Les modalités d'octroi sont définies dans une convention sectorielle séparée. Lors de la fixation des modalités d'octroi, les principes suivants doivent être pris en considération:

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

CHAPITRE 5

Durée du travail

Article 15 - La durée hebdomadaire normale du travail est fixée à 37 heures, à effectuer en journées de 9 heures maximum.

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

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

CHAPITRE 6

Petits chômages

Article 16 - 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 :

	<i>Motifs de l'absence</i>	<i>Durée de l'absence</i>
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.

	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
2.	Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé(e).	Le jour du mariage.
3.	Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e).	Le jour de la cérémonie.
4.	Accouchement de l'épouse de l'employé(e).	Dix jours ⁴ à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seul 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.
5.	Décès du/de la conjoint(e) ou d'un enfant de l'employé(e).	Cinq jours à choisir par l'employé(e) pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.
6.	Décès d'un enfant du/de la conjoint(e), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé(e).	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.
7.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'employé(e).	Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
8.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'employé(e).	Le jour des funérailles.

⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois

	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
9.	Communion solennelle d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son conjoint(e).	Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
10.	Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
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.	Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
13.	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.
14.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire.
15.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16.	Exercice de fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Article 17 - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 16, n° 2, 3, 5, 6, 9 et 10.

Article 18 - Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère de la/du conjoint(e) de l'employé(e) sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère de l'employé(e) pour l'application de l'article 16, n° 7 et 8.

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

CHAPITRE 7

Vêtements de travail

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

CHAPITRE 8

Jours fériés

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

a) Les jours fériés prévus à l'article 1^{er} 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 1^{er} janvier ;
- 2) le lundi de Pâques ;
- 3) le 1^{er} 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) ;

b) un jour à fixer de commun accord entre employeur et employé(e)s (soit kermesse, soit fête locale ou régionale, soit tout autre jour);

c) un jour dont la fixation est laissée au choix de l'employeur.

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

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

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

CHAPITRE 9

Dispositions finales

Article 22 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er février 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2019. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton moyennant un préavis de trois mois. Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président.

Article 23 - 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.

Article 24 - La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 22 septembre 2015 (129852/CO/222-AR 23.05.2016 – MB 16.06.2016) concernant les conditions de travail et de rémunération.

RECOMMANDATIONS

Travail en équipes et travail du dimanche

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

Travail aux machines mécanographiques

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

Contremaîtres

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

ACCORD ANNEXE

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

LA NEUTRALISATION DE L'INDEX NEGATIF

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140608/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

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

Voir exemple en annexe pour plus d'explications.

CHAPITRE 2

Dispositions finales

Article 3 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle est applicable du 1er février 2017 au 31 janvier 2019.

ANNEXE 1: exemple de système de neutralisation (article 2)

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

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

Exemple 1 : diminution < 1 %

Janvier 2015 :

Juin 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,47

Décembre 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,26

→ diminution au 1^{er} janvier 2015: 0,21 %

→ la déflation est moins de 1 %, donc les salaires ne diminuent pas au 01/01/2015

Juillet 2015 :

Décembre 2014 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,26

Juin 2015 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 100,66

→ augmentation salaires au 1^{er} juillet 2015 de 0,40 % MAIS

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

$0,40 \% - 0,21 \% =$ augmentation salariale de 0,19 %

Exemple 2: diminution > 1 %

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

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

→ Par rapport à 100,47 : diminution de 1,46 %

→ neutralisation à concurrence de 1 % et diminution réelle de 0,46 % au 01/01/2015

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

→ 99,80 par rapport à 99,00: augmentation de 0,81 % MAIS

intégralement neutralisé puisque moins de 1 % ($1 \% - 0,81 \% = 0,19 \%$)

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

→ 100,66 par rapport à 99,80: augmentation de 0,86 % MAIS 0,19 % doit encore être neutralisé:

$0,86 \% - 0,19 \% =$ augmentation salariale de 0,67 % au 01/01/2016

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Convention collective de travail du 8 novembre 2013
(texte coordonné – voir page 25)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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 la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE 2

Classification des professions

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

- Première catégorie -

Définition

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

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

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

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Concierge.
- Huissier.
- Employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli, etc.)
- Employé aux machines à adresser (estampage et impression de plaques adresses), à photocopier et/ou à polycopier.
- Tireur de bleus.
- Employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou de mécanographie.

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

B. PERSONNEL TECHNIQUE

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

C. INFORMATIQUE

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

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

- Deuxième catégorie -

Définition

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

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

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

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

B. PERSONNEL TECHNIQUE

- Aide-dessinateur : chargé de recopier et/ou d'aider le dessinateur plus qualifié.
- Technicien auxiliaire dans les laboratoires de recherche ou de production : effectue des expériences suivant des directives détaillées et enregistre les conditions dans lesquelles ont lieu les expériences ainsi que les résultats obtenus sans interprétation.

C. INFORMATIQUE

- Perforateur : employé qui exécute au minimum neuf mille perforations valables par heure sur des cartes mécanographiques.
- Vérificateur : contrôle le travail du perforateur à l'aide d'une machine semblable ; il exécute au minimum neuf mille vérifications par heure. Généralement il est admis qu'un perforateur peut exécuter la fonction d'un vérificateur et vice versa.

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

- Troisième catégorie -

Définition

Employé(e)s dont la fonction exige :

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

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Mécanographe ayant l'expérience des machines NCR, Burroughs ou similaires à clavier complet, et en ce qui concerne la comptabilité (générale, analytique ou industrielle) tient judicieusement les journaux auxiliaires et les centralise périodiquement.
- Opérateur de machines à traitement de textes.
- Dactylographe chargé d'un secrétariat.
- Sténodactylographe expérimenté : capable de prendre en sténo 80 à 100 mots à la minute et de dactylographier 40 mots à la minute avec présentation soignée du travail et orthographe correcte.
- Employé chargé du calcul des rémunérations et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent ; il effectue également le paiement des salaires, la répartition des heures de travail en vue de l'établissement des prix de revient et effectue occasionnellement des calculs pour l'application de la législation sociale.
- Employé responsable de la tenue du magasin, de la réserve, des stocks et des dépôts.
- Employé chargé d'apprécier tous les éléments d'une réception qualitative et en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers de charge.
- Téléphoniste connaissant et utilisant au moins trois langues et consacrant tout son

temps à cette tâche.

- Aide-comptable (comptabilité générale, analytique ou industrielle) chargé d'établir au moyen de documents comptables de départ une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, comme par ex. les comptes courants clients, fournisseurs, comptes partiels. Ces opérations peuvent être effectuées aussi bien à la main qu'à la machine.
- Facturiste chargé de l'établissement de factures hors-séries, comportant notamment des mesurages, cubages, conversions en valeurs, mesures et poids étrangers, etc.
- Caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.
- Traducteur bilingue de textes courants.
- Employé chargé de la rédaction de lettres de caractère non répétitif.
- Employé chargé de remplir les documents pour l'expédition, avec application de formalités fiscales et douanières.
- Employé chargé de la vente intérieure, par l'établissement de contacts téléphoniques ou de contacts écrits simples, par la communication de prix de tarif, délais et conditions de livraison.
- Aide-infirmier attaché en permanence au service médical qui, sous la direction d'un infirmier principal ou d'un médecin, prodigue les premiers soins aux membres du personnel malades ou blessés.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

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

C. INFORMATIQUE

a) Exploitation

- Moniteur : répartit et surveille le travail des perforateurs, des vérificateurs et des encodeurs ; au surplus il guide le nouveau personnel pendant la période d'essai.
- Moniteur input/output : contrôle le travail du groupe input/output.

- Opérateur : employé chargé de l'équipement et de la mise en fonction des unités périphériques de l'ordinateur, suivant des instructions d'exécution.

b) Développement

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

- Quatrième catégorie -

Définition

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

- a) soit des études moyennes du degré supérieur complétées par des études professionnelles spécialisées ; soit une formation pratique équivalente pas nécessairement acquise dans la même entreprise;
- b) les intéressés doivent pouvoir effectuer les travaux des catégories inférieures conformément à leur spécialisation. Ils peuvent éventuellement être aidés par un ou plusieurs employés des catégories précédentes entre lesquels ils répartissent le travail;
- c) un travail autonome, plus diversifié, demandant une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités.

A. PERSONNEL ADMINISTRATIF

- Comptable, c'est-à-dire employé chargé de comptabiliser les opérations et de préparer le bilan.
- Employé chargé de porter en comptabilité toutes les opérations se rapportant à la production, les composer et les rassembler afin de pouvoir calculer le prix de revient.
- Correspondancier ou rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux, il est spécialisé dans une branche déterminée du secteur commercial ou technique, nécessitant une connaissance des conditions d'emploi de l'article ; il est capable de suivre, dans le cadre de directives générales, certaines questions requérant de l'initiative et de la méthode et d'effectuer, selon le cas, lui-même la correspondance.
- Secrétaire sténodactylographe assurant un secrétariat à un échelon de direction.
- Employé responsable des achats, qui par des contacts avec des fournisseurs, prépare et exécute les commandes approuvées.
- Employé responsable de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et social.
- Caissier principal.
- Traducteur technique.
- Traducteur de textes courants, connaissant et utilisant habituellement plus de deux langues.
- Déclarant en douane.

- Enquêteur.
- Employé principal de mouvement, chargé des rapports avec les différents transporteurs, pour l'entrée ou la sortie des marchandises (notamment surveillance du chargement, du déchargement et de l'emploi du matériel de transport, constatation des litiges, manquants et avaries).
- Infirmier attaché en permanence au service médical qui travaille seul, sous le contrôle d'un médecin.

B. PERSONNEL TECHNIQUE

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

C. INFORMATIQUE

a) Exploitation

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

b) Développement

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

des tests.

Article 3 - Remarques générales.

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

Chaque fonction peut être exercée aussi bien par un homme que par une femme.

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

§ 3 - La notion des "études accomplies" n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière (notamment comme assimilation pour l'expérience) et en l'absence des autres facteurs composant les critères généraux de chacune des catégories en particulier.

Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce la fonction en question.

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

L'exercice de cette fonction doit être permanent.

§ 5 - Les contremaîtres responsables d'une équipe composée en majorité d'ouvriers manœuvres sont rémunérés au même taux que les employés classés en catégorie III.

Cette rémunération s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes d'équipes ou de pause. Pour les autres contremaîtres et agents de maîtrise, ce critère constitue le point de référence pour fixer leur rémunération.

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

CHAPITRE 3

Dispositions finales

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

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

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

	Date de conclusion	Numéro d'enregistrement	Date de l'arrêté royal rendant obligatoire la CCT	Date de publication de cet arrêté royal au Moniteur belge
1	14/03 et 28/04/1977	4504/co/222	14/01/1978	27/03/1979
2	02/03/1979	5537/co/222	28/05/1979	13/12/1979
3	25/01/1984	11187/co/222	21/06/1984	14/07/1984
4	17/06/2009	94774/co/222	10/10/2010	12/11/2010

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

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

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

Base juridique

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

CHAPITRE 2

Nombre de chèques-repas

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

Valeur du chèque-repas

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

La part patronale est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2010 de 0,50 € ; la valeur faciale du chèque-repas s'élève ainsi à partir de ce moment à 2,09 €. La part personnelle reste inchangée.

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

- La valeur faciale du chèque-repas du travailleur à temps partiel, fournissant des prestations sous forme de jours complets est la même que celle du travailleur à temps plein.

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

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

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

CHAPITRE 3

Autres modalités d'octroi

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

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

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

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

CHAPITRE 4

Indemnité de repas pour heures supplémentaires

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

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

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Article 10 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut cependant être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire 222.

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140609/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'Application

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

CHAPITRE 2

Transports en commun publics par chemin de fer

Article 2 - L'intervention de l'employeur dans les prix du titre de transport utilisé pour le transport organisé par la S.N.C.B., sera calculée conformément aux dispositions prévues dans le tableau repris à l'article 3 de la CCT 19 octies du 20 février 2009.

CHAPITRE 3

Transports en commun publics autres que les chemins de fer

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

- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train (art. 3 CCT 19 octies) pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 75% du prix effectivement payé par l'employé(e);
- b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement et s'élève à 71,8% du prix effectivement payé par l'employé(e) sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur, calculée sur base du tableau des montants forfaitaires pour une distance de 7 km. Ce tableau est repris à l'article 3.

CHAPITRE 4

Transports en commun publics combinés

Article 4 - Lorsque l'employé(e) combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun publics et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale – sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train (tableau repris à l'art. 3 de la CCT 19 octies).

Article 5 - Dans tous les cas, où l'employé(e) utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

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

CHAPITRE 5

Autres moyens de transport

Article 6 - Dans le cas où l'employé(e) utilise un moyen de transport autre que les transports en commun publics dont question aux chapitres 2, 3 et 4, l'intervention de l'employeur pour les déplacements atteignant 5 km ou plus, calculés à partir du domicile de l'employé(e) sera égale aux montants repris à l'annexe de la CCT 19 octies (art.11) pour le nombre de kilomètres correspondant sans toutefois excéder les frais réels supportés par l'employé(e).

Cependant, pour les distances égales à 3 km et 4 km, ces distances étant calculées à partir du domicile de l'employé(e), l'intervention de l'employeur s'élèvera à, respectivement 3/5 et 4/5 de l'intervention de l'employeur pour 5 km, comme fixé dans le tableau repris à l'annexe de la CCT 19 octies (art.11).

Article 7 - Ces montants forfaitaires fixés le 1er février 2009 sont adaptés à l'évolution de l'indice santé lissé lors de chaque renouvellement de la convention collective de travail sectorielle et pour la première fois le 1er février 2011.
(Indice santé base 2004 – janvier 2009 : 111,45)

CHAPITRE 6

Epoque de remboursement

Article 8 - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les employé(e)s sera payée une fois par mois avec le salaire.

CHAPITRE 7

Modalités de remboursement

Article 9 - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la S.N.C.B. et/ou par les autres sociétés de transport en commun public.

Article 10 - Les employé(e)s qui utilisent régulièrement un moyen de transport autre qu'un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail, présentent à leur employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement ce moyen de transport sur une distance égale ou supérieure à 5 km, en précisant le kilométrage effectivement parcouru. Ils s'engagent à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

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

CHAPITRE 8

Dispositions finales

Article 11 - La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er janvier 2017. 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 222.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 novembre 2013 (118597/CO/222-AR 19.09.2014-MB 28.11.2014) qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

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

CHAPITRE 1

Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2

Compétence

Article 6 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son

représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 7 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

La délégation a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 8 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

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

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

Article 10 - La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion des conventions ou d'accords collectifs ou d'accords conclus à d'autres niveaux.

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

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

CHAPITRE 3

Composition de la délégation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 4

Désignation des délégués

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

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

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

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

Elles communiqueront au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants

proposés au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue à l'article 13.

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

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

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

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

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

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise au comité de conciliation de la commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

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

Article 24 - Le mandat du délégué syndical prend fin :

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

Dans le cas visé au e) ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

CHAPITRE 5

Statut des délégués syndicaux

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

Article 26 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

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

Article 28 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ci-dessus ;
- 2) si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 26, alinéa 1^{er} ci-dessus n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- 3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an sans préjudice de l'application de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 29 - Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention.

Si les circonstances le justifient, l'employeur pourra invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

CHAPITRE 6

Fonctionnement de la délégation syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur ne pourra arbitrairement refuser cet accord. Il sera plus particulièrement amené

à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employé(e)s de l'entreprise.

CHAPITRE 7

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

Article 36 - Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale pourra, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre 2, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, le 9 mars 1972.

CHAPITRE 8

Règlement d'un différend

Article 37 - Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilisera tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Article 38 - Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur pourra se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Article 39 - Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale pourra faire porter le différend devant le comité de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 40 - Tout recours au comité de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la commission paritaire.

Article 41 - Un préavis de grève ne pourra être notifié que par écrit et après que le comité de conciliation se soit prononcé.

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

CHAPITRE 9

Durée de la convention et divers

Article 43 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à partir du 1^{er} février 1993. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 44 - L'organisation qui prendra l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 45 - Pendant la durée de la présente convention, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir recouru aux dispositions du chapitre 8.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Article 46 - Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention seront examinés par le comité restreint de la commission paritaire qui fera rapport à la commission.

FORMATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 14 mars 1977
(4344/co/222-AR 29.09.1977-MB 29.10.1977)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

CHAPITRE 2

Absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale

Article 2 - Par entreprise ayant un conseil d'entreprise, un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et/ou une délégation syndicale d'employé(e)s, la durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale est calculée à raison de dix jours pour quatre ans par mandat effectif au conseil d'entreprise, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à la délégation syndicale.

La durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale est répartie entre les membres effectifs et suppléants et à titre exceptionnel à des employé(e)s non-membres du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la délégation syndicale.

Le cumul de congé du chef d'un même employé est autorisé avec toutefois un maximum de deux semaines par an.

Les organisations syndicales avertissent cependant les employeurs au moins un mois à l'avance des dates d'absences de leurs membres.

Compte tenu des problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veillent à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soit désigné en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation. Par ailleurs, elles facilitent le remplacement des employé(e)s absent(e)s.

Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres employé(e)s au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur en informe l'organisation syndicale intéressée.

CHAPITRE 3

Paiement de la rémunération

Article 3 - Les employeurs payent eux-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des employé(e)s désigné(e)s, conformément aux modalités énoncées ci-dessus, pour participer aux cours de formation syndicale.

CHAPITRE 4

Organisation de la formation

Article 4 - Chaque année les organisations syndicales communiquent au bureau de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, le contenu des programmes de formation.

La formation vise les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des employé(e)s de remplir pleinement leur mission, au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties. Ces cours ne revêtent aucun caractère revendicatif.

La possibilité n'est pas exclue, à l'occasion de l'organisation de ces cours de formation, de permettre à un représentant de l'organisation patronale de figurer comme enseignant.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Article 5 - Le bureau de conciliation de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton veille à la mise en œuvre pratique des différentes modalités énumérées ci-dessus.

Article 6 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1^{er} février 1977.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux organisations signataires.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 OU 59 ANS

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140615/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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 pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

CHAPITRE 2

RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans.

Article 2 - Les employé(e)s, qui soit sont licenciés par l'employeur sauf en cas de motif grave en 2017, et sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, soit sont licenciés en 2018, et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 120 et 121, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- Un emploi effectif d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 mai 1990
- Un emploi effectif dans le cadre d'un métier lourd
 - o soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
 - o soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Article 3 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 2, ni par les CCT 120-121 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

RCC à partir de 58 ou 59 ans dans le cadre d'un métier lourd

Article 4 - Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 5 - Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 6 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 4 ou 5, ni par la CCT 122 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans

Article 7 - Les employés qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 58 ans dans la période 2017 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage complémentaire à partir de 58 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions de la CCT 124 et la CCT 125, conclues au sein du CNT le 21 mars 2017.

Article 8 - Les employés qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 59 ans dans la période 2018 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage complémentaire à partir de 59 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions de la CCT 124 et la CCT 125, conclues au sein du CNT le 21 mars 2017.

Article 9 - Pour les points qui ne sont ni réglés par les articles 7 et 8, ni par les CCT 124 et 125 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

RCC à partir de 58 pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Article 10 - Les employé(e)s, qui sont licencié(e)s par l'employeur, sauf en cas de motif grave, et qui ont atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin du contrat de travail pendant l'année 2017 ou 2018 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 35 ans et qui sont reconnus comme travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail 123, conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

CHAPITRE 3

Ayants droits

Article 11 - Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

60 ans	5 années
59 ans	6 années
58 ans	7 années
57 ans	8 années
56 ans	9 années

Article 12 - L'indemnité complémentaire du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Article 13 - Les départs éventuels en RCC conventionnel doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être argumentés et programmés dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

Article 14 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2018.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS

Convention collective de travail du 29 juin 2015
(128579/co/222-AR 10/07/2016-BS 28/07/2016)

CHAPITRE 1

Objet

Article 1 - La présente convention collective de travail est conclue en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en application de l'article 16,§2,2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal susdit et en application de l'article 2,2° de la convention collective de travail n°. 17 tricies sexes, conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du Travail.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un système qui, en cas de licenciement, offre à certains travailleurs plus âgés de bénéficier d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, en sus de l'allocation de chômage.

CHAPITRE 2

Champ d'application

Article 2 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs, et aux employé(e)s occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE 3

Ayants droits

Article 3 - §1. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les employé(e)s.

§2. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux employé(e)s qui atteignent ou ont atteint l'âge de 60 ans, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la période de validité de la présente convention collective de travail (du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017).

§3. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux employés masculins pouvant justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié. Les employées féminines doivent prouver une carrière professionnelle de 31 ans en tant que salariée. Il doit être satisfait à cette condition de carrière à la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle dont question dans le précédent alinéa est portée à 32 ans pour les employées à partir du 1er janvier 2016 et à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

§4. Pour ouvrir le droit au RCC, une ancienneté de 5 ans au sein de l'entreprise doit être prouvée.

Article 4 - A l'exception des entreprises en difficultés ou en restructuration, les éventuels départ en RCC conventionnel doivent être justifiés et prévus en concertation commune, endéans un délai raisonnable et tenant compte des circonstances exceptionnelles.

CHAPITRE 4

Montant et modalités de l'indemnité complémentaire

Article 5 - L'indemnité complémentaire accordée à l'employé(e) bénéficiant du RCC est au moins égale à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil National du Travail.

Article 6 - Pour les employé(e)s qui sont entré(e)s dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculé sur la base du salaire de référence réel de l'entreprise à temps plein. Cela signifie que leur indemnité complémentaire sera calculée comme pour quelqu'un qui aurait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge du RCC.

Article 7 - Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100%.

Article 8 - L'indemnité complémentaire RCC continue à être versée en cas de reprise de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Article 9 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2017.

LES EMPLOIS TREMPLINS

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140613/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs, et aux employé(e)s occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE 2

Emplois tremplins

Article 2 - Cette convention collective vise à affecter 0.025 % du budget des groupes à risques aux jeunes de moins de 26 ans et ce quel que soit le contrat de travail qui les lie à l'entreprise.

En fait, un budget de 0.025 % des groupes à risques est déjà réservé pour les jeunes travailleurs qui sont employés sous forme d'un contrat de stage, une formation professionnelle individuelle ou dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en alternance. Afin d'étendre la formation et l'acquisition d'expérience sur le terrain à tous les jeunes de moins de 26 ans, la présente convention collective ne prévoit aucune restriction liée au type de contrat de travail. L'acquisition d'une expérience professionnelle s'avère toujours importante pour accroître les chances des jeunes de décrocher un emploi.

Article 3 - Le salaire des jeunes travailleurs (emplois tremplins) suivra les barèmes existants au sein des entreprises.

Article 4 - Le jeune travailleur bénéficiera d'une formation dans sa fonction. L'entreprise accueillera le jeune travailleur conformément à la procédure prévue dans l'entreprise. L'accompagnement du jeune travailleur sera assuré par un travailleur expérimenté qui coachera le jeune dans son travail. Il est recommandé pour ce faire, de faire appel dans la mesure du possible à des travailleurs plus âgés.

CHAPITRE 3

Dispositions finales

Article 5 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et prendra fin le 31 décembre 2017.

INSTITUTION D'UN FONDS SOCIAL ET FIXATION DE SES STATUTS

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

CHAPITRE 1

Dénomination, siège social, objet, durée

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

Article 2 - Le siège du Fonds social est établi à 1050 Bruxelles, Boulevard de la Plaine 5.

Article 3 - Le Fonds social a pour objet :

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

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

CHAPITRE 2

Champs d'application

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

CHAPITRE 3

Administration

Article 6 - Le Fonds social est géré par un comité de gestion composé paritairement de délégués des employeurs et de délégués des employé(e)s. Ce comité compte dix membres, soit cinq délégués présentés par l'organisation des employeurs et cinq délégués présentés par les organisations des employés.

La commission paritaire désigne et révoque les membres du comité de gestion; elle peut

modifier le nombre de membres fixé à l'alinéa 2.

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

Leur mandat est renouvelable.

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

Article 7 - Tous les deux ans, le comité de gestion désigne en son sein un président et un vice-président.

Le comité de gestion désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

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

Les convocations doivent contenir l'ordre du jour.

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

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

Les décisions sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le comité de gestion et signés par celui qui a présidé la réunion.

Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux membres du comité de gestion dont l'un mandaté par les employé(e)s et l'autre par les employeurs.

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

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

Le comité de gestion est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président ou par l'administrateur qu'il délègue pour assurer cette représentation.

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

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

CHAPITRE 4

Financement

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

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

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

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

CHAPITRE 5

Budget, comptes

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

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

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

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

CHAPITRE 6

Allocations et indemnités

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

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

CHAPITRE 7

Dissolution, liquidation

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

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

CHAPITRE 8

Dispositions finales

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

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

MODIFICATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140663/co/222)

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

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

"Article 12 - La cotisation des employeurs est fixée à 0,43 % du montant des appointements des employés pour les quatre trimestres de 2018;

La cotisation des employeurs est fixée à 0,23 % du montant des appointements des employés pour les quatre trimestres de 2019."

Article 3 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 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 de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires.

La présente convention collective de travail modifie et remplace la convention collective de travail concernant la « Modification des statuts du Fonds Social » du 22 septembre 2015 (129857/co/222-AR 25.03.2016-MB 11.04.2016) à partir du 1^{er} janvier 2018.

MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140612/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

Elle est conclue en application de :

- la loi du 27 décembre 2006 (Titre XIII, Chapitre VIII, Section 1^{er}) portant dispositions diverses (Art.190, §2, Alinéa 2, Loi précitée) ;
- L'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013) ;
- la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017) et ses arrêtés d'exécution.

CHAPITRE 2

Groupes à risques

Article 2 - Ce chapitre est conclu en application de la loi du 27 décembre 2006 (Titre XIII, Chapitre VIII, Section 1^{er}) dont question à l'article précédent.

Conformément à l'article 190 de cette loi, l'effort de 0,10 % visé à l'article 189 de cette même loi est utilisé en 2017 et 2018, via le Fonds social, pour stimuler des actions de formation et de recyclage des employé(e)s du secteur.

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

Article 3 - Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) le chômeur de longue durée :

- le demandeur d'emploi qui, pendant **les six mois** qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
- le demandeur d'emploi qui, pendant **les six mois** qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel pour échapper au chômage et/ou comme intérimaire ;

2) le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court ;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique ;

3) le chômeur handicapé :

le demandeur d'emploi handicapé qui, au moment de son engagement, est enregistré auprès d'un des Fonds pour l'intégration sociale des personnes handicapées ;

4) le jeune à scolarité obligatoire partielle :

le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice ;

5) la personne qui réintègre le marché de l'emploi :

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de **trois ans** qui précède son engagement ;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de **trois ans** qui précède son engagement ;
- avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité ;

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

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

7) le chômeur âgé :

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

8) le chômeur du plan d'accompagnement :

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

9) le travailleur à qualification réduite :

le travailleur qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court ;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique ;

10) le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :

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

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

Article 5 - Au moins 0,05% de la cotisation de 0,10% sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques 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 difficultés 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'AR du 19 décembre 2001),
 - b. les chômeurs indemnisés,
 - c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999),

- d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an,
 - e. 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,
 - f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. AR du 9 mars 2006),
 - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;
- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées,
 - b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33%,
 - c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées,
 - d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux,
 - e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins,
 - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux,
 - g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;
- 5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° AR 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater AR 25 novembre 1991).

Article 6 - Au moins la moitié de l'effort de 0,05% visé à l'article 5, doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

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

Article 7 - En outre, un effort supplémentaire de 0,025% sera réservé pour les jeunes de moins de 26 ans en application de la CCT 'emplois tremplins' conclue le 22 juin 2017 au sein de la commission paritaire 222.

Article 8 - Cela signifie concrètement que suite à l'article six et sept, 0,05% est dépensé aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans, qui appartiennent

aux groupes à risques et qui mènent directement ou indirectement à un travail via l'offre des emplois tremplins.

CHAPITRE 3

Formation

Article 9 - Pour la période 2017 et 2018, chaque entreprise a une obligation de formation collective de 2 jours par ETP (en moyenne) par an.

Il est recommandé de chercher une bonne répartition entre les différents niveaux / classes.

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

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

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

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

Article 10 - Afin de stimuler la formation et la croissance du temps de formation, conformément la Loi sur le travail faisable et maniable, l'offre sectorielle de formation sera revue, analysée et étendue.

CHAPITRE 4

Divers

Article 11 - Les parties signataires conviennent de favoriser le travail à temps partiel sur base volontaire quand l'organisation du travail le permet.

Article 12 - L'occupation d'employé(e)s dans le cadre de l'activation des allocations de chômage n'est possible qu'après consultation de la délégation syndicale et présentation de la proposition au Président de la commission paritaire, qui la transmettra aux organisations représentées en commission paritaire.

En cas d'absence de réaction négative dans les 10 jours suivant l'envoi, la proposition est acceptée.

Article 13 - Les parties signataires recommandent aux entreprises de remplacer dans la mesure du possible les heures supplémentaires par des embauches complémentaires.

CHAPITRE 5

Travail faisable

Article 14 - Le secteur met en place un comité d'accompagnement qui adoptera et suivra un nombre de dossiers en 2017 aussi appelés chantiers expérimentaux. Ce projet sera, après évaluation, élargi aux autres entreprises du secteur en 2018.

Ce comité élaborera un menu permettant aux entreprises qui participent à l'expérience et à leurs travailleurs de travailler sur mesure.

En appui et afin de motiver ces projets, un budget sera réservé pour une période de 2 ans au sein du FSE des Ouvriers et du Fonds Social des Employés qui sera cogéré par les partenaires sociaux dans un fonds de soutenabilité en vue du développement d'un projet de soutenabilité durable.

CHAPITRE 6

Dispositions finales

Article 15 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de l'être le 31 décembre 2018.

CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140614/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

CHAPITRE 2

Equipes et par cycles

Article 2 - Les travailleurs visés à l'article 2 de la convention collective de travail 103 du Conseil National du Travail, qui sont occupés à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévus aux articles 6 § 1 et 9 § 1 de ladite convention, ont droit au crédit-temps et à la diminution de carrière. La présente convention confère au niveau de l'entreprise la détermination des règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

CHAPITRE 3

Emplois de fin de carrière

Article 3 - Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs de 50 ans de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5ème sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans, conformément aux conditions déterminées par la convention collective de travail 103 du CNT 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, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps (Moniteur Belge du 31 décembre 2014).

Article 4 - En application de l'article 3 de la CCT 127 du CNT, pour la période 2017-2018, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8,§1 de la CCT 103 précitée, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème et qui remplissent les conditions définies à l'article 6§5, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014. Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et les modalités pour l'organisation de ce droit.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Article 5 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception de l'article 4 qui est valable pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018. 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 pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 septembre 2015 (129855/co/222-AR 23.05.2016-MB 16.06.2016).

Convention collective de travail du 22 septembre 2015
(129853/co/222-AR 13/03/16-MB 06/04/16)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

CHAPITRE 2

Ancienneté

Article 2 - Les employé(e)s ont droit à un jour de congé payé d'ancienneté à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 15 ans de service dans l'entreprise. Ce jour n'est pas cumulable avec un avantage similaire ou plus avantageux, qui serait en vigueur dans l'entreprise.

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

Article 4 - L'employeur et les travailleurs peuvent, en dérogation de l'article 2, négocier une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui prévoit l'octroi d'un avantage similaire en remplacement du jour de congé d'ancienneté, tel que défini à l'article 2. Cette convention collective de travail devait être déposée au greffe du service des relations collectives du travail et auprès du président de la commission paritaire 222 au plus tard le 30 septembre 2011. A défaut de dépôt de convention collective de travail d'entreprise à cette date, l'article 2 reste entièrement d'application.

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

Article 6 - Pour le calcul de l'ancienneté, maximum 1 an de travail intérim ininterrompu est assimilé. La période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire chez l'employeur. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

CHAPITRE 3

Dispositions finales

Article 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Article 8 - La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 30 juin 2011 (105212/co/222-AR 19.04.2013-MB 04.07.2013) concernant l'ancienneté qui cesse ainsi de produire ses effets le 31 décembre 2015.

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

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140611/co/222)

PRÉAMBULE

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

CHAPITRE 1

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 pour les employé(e)s de la transformation du papier et carton.

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

CHAPITRE 2

Mesures pour le maintien maximal de l'emploi

Article 2 - La présente convention collective est conclue en application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre III, chapitre II/I, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Les parties expriment par le biais de la présente convention, leur volonté d'éviter autant que possible des licenciements qui résultent directement de la crise économique et de rechercher un maintien maximum de l'emploi. Les parties rappellent que, pour stimuler la formation, le fonds social des employés a conclu un accord avec Cefora. En cas de suspension totale ou partielle du temps de travail, il est conseillé de se tourner vers ces formations, là où elles s'avèrent nécessaires.

Article 3 - En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser la mesure anti-crise, reprise dans la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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, à savoir, le régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employé(e)s.

CHAPITRE 3

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

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

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

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

Article 5 - Procédure à suivre :

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

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, 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, au Président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, conformément au modèle fixé par le ministre de l'Emploi et cela en date de la notification, mentionnée dans la Loi du 3 juillet 1978 relative aux

contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 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.

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

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

Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage est fixé pour tous les employés et toutes les employées à 6,30 EUR pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

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

Pour toute la période de suspension partielle, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage reste fixé à 6,30 EUR.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 4

Fin du contrat de travail

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

CHAPITRE 5

Effet sur les accords existants

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

CHAPITRE 6

Evaluation

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

CHAPITRE 7

Entrée en vigueur

Article 14 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017.

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 employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 septembre 2015 (129856/co/222-AR 23.05.2016- MB 16.06.2016) qui cesse de produire ses effets le 30 juin 2017.

AVANTAGES SOCIAUX

Convention collective de travail du 22 juin 2017
(140610/co/222)

CHAPITRE 1

Champ d'application

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

CHAPITRE 2

Avantages sociaux

Article 2 - Les avantages sociaux sont les suivants :

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

CHAPITRE 3

Prime syndicale

Article 3 - Les ayants droits sont les employé(e)s des entreprises qui tombent sous la compétence de la commission paritaire 222 et qui sont affiliés à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

Article 4 - Le montant annuel global de la prime syndicale est octroyé aux ayants droits qui, au 31 décembre de la période de référence, allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année, sont en même temps, et ce depuis 12 mois au moins :

- 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 1^{er}.

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

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

Article 6 - Le montant de la prime s'élève à partir de l'année de référence 2017 à 100 € pour les travailleurs actifs.

1/12ème de la prime globale s'élève à 8,33 € à partir de l'année de référence 2017 pour les travailleurs actifs. Ce montant sera multiplié par le nombre de mois à prendre en considération conformément à l'article 5 pour le calcul de la prime de ceux qui ne peuvent prétendre à une prime complète.

Article 7 - Chaque année, au plus tard le 31 mars, FETRA met à la disposition des employeurs visés à l'article 1^{er}, les attestations de mise au travail nécessaires.

Ces attestations sont remplies par les employeurs, nommément pour chaque membre de leurs employé(e)s, inscrit au registre du personnel pendant la période de référence. Les attestations sont remises individuellement par les employeurs à leurs employé(e)s au plus tard le 30 avril suivant la période de référence. Les travailleurs transmettent ensuite les attestations syndicales à leur syndicat, qui en fin de compte est responsable pour le paiement.

CHAPITRE 4

Prime d'ancienneté

Article 8 - Les ayants droits sont les employé(e)s qui au 31 décembre de l'année où ils(elles) atteignent l'âge de 60 ans sont occupés dans une entreprise visée à l'article 1^{er} ou assimilés et qui n'ont pas droit à une assurance-groupe.

Pour le calcul de l'ancienneté, maximum 1 an de travail intérim ininterrompu est assimilé. La période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire chez l'employeur. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

Article 9 - Montant de la prime:

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

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

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

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

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

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Article 11 - Le paiement de la prime d'ancienneté est fait moyennant l'introduction d'un dossier complet démontrant les droits de l'ayant droit ou de ses héritiers. Cela peut se faire moyennant le document en annexe 1.

Les personnes syndiquées remettent le formulaire rempli à leur syndicat, les personnes non-syndiquées remettent le document rempli directement au Fonds Social (l'adresse est mentionnée sur le document de l'annexe 1).

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

Article 12 - La présente convention collective de travail est conclue pour une période de deux ans et entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2018.

ANNEXE 1: ATTESTATION POUR L'OBTENTION D'UNE PRIME SYNDICALE POUR LES EMPLOYE(E)S RELEVANT DE LA CP 222 EN APPLICATION DE LA CCT 'AVANTAGES SOCIAUX' d.d. 22 JUIN 2017

Les employé(e)s qui au 31 décembre de l'année où ils(elles) atteignent l'âge de 60 ans et qui sont occupés, dans une entreprise relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton et qui n'ont pas droit à une assurance groupe, ont droit à une prime d'ancienneté à charge du Fonds Social.

Cette prime est calculée comme suit :

- 25€ par année civile d'ancienneté dans une entreprise relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton jusqu'au 31 décembre 2017, 27€ à partir du 1 janvier 2018 par année civile d'ancienneté dans une entreprise relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.
- Une année commencée est considérée comme année complète
- La prime d'ancienneté s'élève à maximum 450 € jusqu'au 31 décembre 2017 ; à partir du 1 janvier 2018 le montant maximal est de 500 €.

En cas de décès de l'employé(e), la prime est payée à la personne qui a supporté les frais des funérailles.

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

NOM ET PRENOM DE L'EMPLOYE(E):

DOMICILE:

DATE DE NAISSANCE:

NUMERO DE REGISTRE NATIONAL:

NUMERO DE COMPTE EN BANQUE:

SIGNATURE EMPLOYE(E): _____

RUBRIQUE II – A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

(occupant l'employé(e) au 31 décembre de l'année ou il (elle) atteint l'âge de 64 ans)

NOM EMPLOYEUR: _____

SITUE A: _____

COMMISSION PARITAIRE: _____ NUMERO D'ENTREPRISE : _____

REPRESENTE PAR (nom et fonction): _____

DATE DE DEBUT DE L'OCCUPATION DE L'EMPLOYE(E) POUR LAQUELLE LA PRIME EST DEMANDEE:

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

SIGNATURE EMPLOYEUR: _____

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

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

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

MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETE: _____

Adresse Fonds Social pour la transformation de papier et de carton : Rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles

PROTCOLE D'ACCORD DU 17 JUIN 2017

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs d'une part et aux travailleurs d'autre part, ressortissant des Commissions paritaires 136 et 222.

L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord, seront conclus en exécution de et en respectant la loi du 19 mars 2017 (MB du 29 mars 2017) modifiant 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 en respectant la CCT 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017-2018.

3. Pouvoir d'achat

Les partenaires sociaux conviennent de concrétiser la norme salariale de 1,1% selon les conditions suivantes :

- 3.1. Les entreprises où il n'y a pas de différence entre ouvriers et employés au niveau des assurances de groupe/avantages extra-légaux : dans ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent négocier un accord d'entreprise dans les limites de la norme salariale de 1,1%, déposé au plus tard le 31 décembre 2017 au greffe des relations collectives de travail du SPF Emploi. A défaut d'accord d'entreprise déposé pour la date précitée, les salaires bruts réels augmenteront de 1,1% à partir du 1^{er} janvier 2018.
- 3.2. Les entreprises où des différences existent entre ouvriers et employés au niveau des assurances de groupe/avantages extra-légaux réserveront et attribueront en première instance $0,4\% \times 160,33 \times 13$ du salaire individuel (=salaire + prime d'équipe dans le cas des ouvriers) ou $0,4\% \times$ le salaire mensuel $\times 13$ (pour le cas des employés) à l'harmonisation de l'assurance de groupe ou en cas d'autres mesures d'harmonisation, 0,3% de la norme salariale appliquée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

Il existe, en plus, une possibilité de négocier au niveau de l'entreprise pour la concrétisation des 0,8%. Au cas où il n'y a pas d'accord d'entreprise déposé au greffe des relations collectives du SPF Emploi pour le 31 décembre 2017 au plus tard, alors les salaires bruts (réels) seront augmentés de 0,8% à partir du 1^{er} janvier 2018. Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour organiser l'augmentation de l'assurance de groupe telles que décrites ci-dessus pour le 31 décembre 2017 au plus tard, alors ce sont les règles définies pour les entreprises où il n'existe pas de différence entre les ouvriers et les employés, telles que décrites sous le point 3.1, qui seront appliquées.

3.3. Les barèmes du secteur seront augmentés de 1,1% au 1^{er} janvier 2018.

4. RCC

Le secteur adhère aux CCT 120 et 121 : le RCC avec prestations de nuit de minimum 20 ans ou un métier lourd, à l'âge de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018.

Le secteur adhère à la CCT 122 du CNT : le RCC pour les métiers lourds, à l'âge de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018.

Le secteur adhère aux CCT 124 et 125 du CNT : le RCC avec une carrière professionnelle de minimum 40 ans, à l'âge de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018.

Le secteur se réfère à la CCT 123 du CNT : le RCC à l'âge de 58 ans moyennant une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de sévères problèmes médicaux, reconnus par une commission externe.

5. Travail faisable

Le secteur adhère à la CCT 127 du CNT (fins de carrière), qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs avec une carrière longue et/ou exerçant un métier lourd.

Le secteur met en place un comité d'accompagnement qui adoptera et suivra un nombre de dossiers en 2017 aussi appelés chantiers expérimentaux. Ce projet sera, après évaluation, élargi aux autres entreprises du secteur en 2018.

Ce comité élaborera un menu permettant aux entreprises qui participent à l'expérience et à leurs travailleurs de travailler sur mesure.

En appui et afin de motiver ces projets, un budget sera réservé pour une période de 2 ans au sein du FSE des Ouvriers et du Fonds Social des Employés qui sera cogéré par les partenaires sociaux dans un fonds de soutenabilité en vue du développement d'un projet de soutenabilité durable.

6. Chômage et sécurité d'existence

- Le montant journalier de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire sera porté à 6,30 € à partir du 1^{er} juillet 2017.
- Une possibilité supplémentaire est créée au niveau de l'entreprise pour adhérer au régime légal moyennant une CCT d'entreprise relative au chômage temporaire.

7. Prime syndicale et avantages sociaux

La prime syndicale des ouvriers à charge du Fonds de sécurité d'existence des ouvriers s'élève à 135 € pour les années de références 2017 et 2018. Ce montant sera néanmoins augmenté à 145 € 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.

La prime syndicale des employés à charge du Fonds Social des Employés sera augmentée et s'élèvera à 100 € à partir de l'année de référence 2017 dans le cadre de l'harmonisation ouvriers-employés.

La prime d'ancienneté à charge du Fonds de Sécurité pour les ouvriers et du Fonds Social pour les Employés sera portée à 27 € par année d'ancienneté entamée dans le secteur à partir du 1^{er} janvier 2018 avec un maximum de 500 €.

8. Groupes à risques et formation

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

Les partenaires sociaux concluront une CCT sectorielle en exécution des obligations de formation conformément aux principes suivants :

- Obligation de formation collective de 2 jours par ETP (en moyenne) par an pour la période 2017-2018.
- Afin d'encourager la croissance du temps de formation, l'offre sectorielle de formation sera analysée et élargie.

9. Prime annuelle des employés

En analogie avec la CCT des ouvriers, la période légale de congé de maternité de 15 semaines sera assimilée pour le calcul de la prime annuelle pour les employés.

10. Prolongation des CCT 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 (1/1/2017-31/12/2018).

11. Evaluation des groupes de travail

Un texte modèle relatif à l'accueil des nouveaux travailleurs et une brochure d'accompagnement seront mis à disposition des entreprises du secteur par le biais du FSE des ouvriers et du Fonds Social des employés.

12. Dispositions transitoires et finales

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une transposition en conventions collectives de travail avec une durée de validité de 2 ans.

La CCT sur les conditions de travail et de rémunérations contiendra une clause concernant la paix sociale.

Les conventions collectives de travail conclues en exécution de ce protocole d'accord auront une durée de validité de 2 ans.

Annexe au point 5 : travail faisable

Quelques thèmes possibles sont:

- le soutien et la formation des dirigeants pour mener des entretiens « ça-va », ayant pour but de détecter des signes de burn out et de stress ainsi que la manière d'y faire face, pour accompagner l'absentéisme qui en résulte ... bref, du leadership en coaching
- les initiatives visant à atténuer les facteurs de stress, telles que des modules de formation pour les travailleurs sur le thème par exemple de la digitalisation, de la problématique du sommeil,...mais également la garde des enfants, les activités de pleine de jeux dans certaines zones industrielles
- les actions des services de santé au travail : bio-scan
- un groupe de travail focalisé et des séances d'information
- possibilités de jobcrafting
- reversed mentorship
- élaboration d'un menu pour appréhender les malades ...
- ergonomie

