

2023-2024

PC-CP 129



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

Les conventions collectives de travail pour les OUVRIERS et OUVRIERES de la production des pâtes, papiers et cartons.

Vereniging van de Belgische fabrikanten van papierdeeg, papier en karton

Marsveldplein 2 te 1050 Brussel

Tel +32 2 646 64 50

Association des fabricants de pâtes, papiers et cartons de Belgique

Place du Champ de Mars, 2 à 1050 Bruxelles

Tel +32 646 64 50

PC 129

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

CP 129

Les conventions collectives de travail pour les ouvriers et ouvrières de la production des pâtes, papiers et cartons.

<u>PROTOCOLAKKOORD VAN 26 JUNI 2023</u>	1
<u>ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN</u>	7
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	7
<u>JURIDISCH KADER</u>	7
<u>KOOPKRACHT</u>	7
<u>MINIMUM LOON</u>	8
<u>MAANDELIJKE UITBETALING VAN HET LOON</u>	8
<u>KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER</u>	8
<u>ARBEIDSDUUR</u>	9
<u>EINDEJAARSPREMIE</u>	10
<u>KLEIN VERLET</u>	10
<u>TEWERKSTELLING EN WERKZEKERHEID</u>	15
<u>RE-INTEGRATIE</u>	15
<u>SOCIALE VREDE</u>	16
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	16
<u>MAANDELIJKE UITBETALING VAN HET LOON</u>	17
<u>BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN</u>	19
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	19
<u>GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER, ANDER GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER DAN HET TREINVERVOER,</u> <u>GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER EN VERPLAATSING PER PRIVÉ-TRANSPORTMIDDEL</u>	19
<u>FIETSVERGOEDING</u>	20
<u>TERUGBETALINGSTIJDSTIP</u>	20
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	20
<u>TABEL VERVOERKOSTEN</u>	21
<u>ANCIËNNITEITSOPBOUW</u>	23
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	23
<u>ANCIËNNITEIT</u>	23
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	23
<u>OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG TOT</u> <u>31/12/2013</u>	25
<u>OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN DE ARBEIDERS EN ARBEIDSTERS VOOR DE BEREKENING VAN DE OPZEG VANAF</u> <u>01/01/2014</u>	27
<u>BESTAANSZEKERHEID</u>	33
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	33
<u>BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID</u>	33
<u>BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN ARBEIDSONGEVAL</u>	34
<u>BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN MEER DAN 30 KALENDERDAGEN</u>	34
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	35
<u>SOCIALE VOORDELEN</u>	37
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	37
<u>HUWELIJKSPREMIE</u>	37
<u>EËNMALIGE PREMIE</u>	38
<u>SYNDICALE PREMIE</u>	38
<u>ALGEMENE BEPALINGEN</u>	39
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	40
<u>OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID EN BEPALING VAN ZIJN STATUTEN</u>	41
<u>STATUTEN</u>	42

<u>PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2023</u>	1
<u>CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION</u>	7
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	7
<u>CADRE JURIDIQUE</u>	7
<u>POUVOIR D'ACHAT</u>	7
<u>SALAIRE MINIMUM</u>	8
<u>PAIEMENT MENSUEL DE LA REMUNERATION</u>	8
<u>LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX</u>	8
<u>DUREE DU TRAVAIL</u>	9
<u>PRIME DE FIN D'ANNEE</u>	10
<u>PETITS CHOMAGES</u>	10
<u>EMPLOI ET SECURITE D'EMPLOI</u>	15
<u>TRAJET DE REINTEGRATION</u>	15
<u>LA PAIX SOCIALE</u>	16
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	16
<u>PAIEMENT MENSUEL DE LA REMUNERATION</u>	17
<u>INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT</u>	19
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	19
<u>TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMINS DE FER, TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER,</u> <u>TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINES ET DEPLACEMENT AVEC MOYEN DE TRANSPORT PRIVE</u>	19
<u>L'INDEMNITE VELO</u>	20
<u>EPOQUE DE REMBOURSEMENT</u>	20
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	20
<u>TABLEAU FRAIS DE TRANSPORT</u>	21
<u>CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ</u>	23
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	23
<u>ANCIENNETE</u>	23
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	23
<u>LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET DES OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS JUSQU'AU</u> <u>31/12/2013</u>	25
<u>LES DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS ET DES OUVRIERES POUR LE CALCUL DU PREAVIS A PARTIR DU</u> <u>01/01/2014</u>	27
<u>SECURITE D'EXISTENCE</u>	33
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	33
<u>SECURITE D'EXISTENCE EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE</u>	33
<u>SECURITE D'EXISTENCE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL</u>	34
<u>SECURITE D'EXISTENCE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL DE PLUS QUE 30 JOURS CALENDRIER</u>	34
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	35
<u>AVANTAGES SOCIAUX</u>	37
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	37
<u>PRIME DE MARIAGE</u>	37
<u>PRIME UNIQUE</u>	38
<u>PRIME SYNDICALE</u>	38
<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	39
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	40
<u>INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE ET DÉTERMINATION DE SES STATUTS</u>	41
<u>STATUTS</u>	42

<u>TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN VANAF 50 JAAR</u>	47
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	47
<u>ALGEMENE BEPALINGEN</u>	47
<u>TIJDSKREDIET MET MOTIEF</u>	48
<u>TIJDSKREDIET BIJ PLOEGENARBEID</u>	48
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	48
<u>TOETREDINGSAKTE (ENKEL IN VLAANDEREN)</u>	49
<u>LANDINGSBANEN (01.07.2023-30.06.2025)</u>	51
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	51
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	51
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	53
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP)</u>	54
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	54
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	54
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	55
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	56
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	57
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	57
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (ZWAAR BEROEP- 33J LOOPBAAN OF 20J NACHTARBEID)</u>	58
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	58
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	58
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	59
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	61
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	61
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	62
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR</u>	64
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	64
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	64
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	65
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	65
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	66
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	66
<u>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 JAAR LOOPBAAN)</u>	68
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	68
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	68
<u>TOEKENNINGSVOORWAARDEN</u>	69
<u>DE BEDRIJFSTOESLAG</u>	69
<u>VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG</u>	70
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	70

<u>CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE A PARTIR DE 50 ANS</u>	47
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	47
<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	47
<u>CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF</u>	48
<u>CREDIT-TEMPS EN CAS DE TRAVAIL EN EQUIPES</u>	48
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	48
<u>EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE (01.07.2023-30.06.2025)</u>	51
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	51
<u>BASES JURIDIQUES</u>	51
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	53
<u>RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) À L'ÂGE DE 60 ANS (METIERS LOURDS)</u>	54
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	54
<u>BASES JURIDIQUES</u>	54
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	55
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	56
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	57
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	57
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (METIER LOURD-33 ANS DE CARRIERE OU 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT)</u>	58
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	58
<u>BASES JURIDIQUES</u>	58
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	59
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	61
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	61
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	62
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS AVEC UNE CARRIERE PROFESSIONNELLE DE 40 ANS</u>	64
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	64
<u>BASES JURIDIQUES</u>	64
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	65
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	65
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	66
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	66
<u>REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES AYANT DE GRAVES PROBLÈMES PHYSIQUES (35 ANS DE CARRIERE)</u>	68
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	68
<u>BASES JURIDIQUES</u>	68
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	69
<u>LE COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	69
<u>REMPLACEMENT DU CHOMEUR AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE</u>	70
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	70

<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024 (ONTSLAG VÓÓR 01/01/2025)</u>	72
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	72
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	73
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</u>	73
<u>VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID</u>	74
<u>SLOTBEPALING</u>	74
<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023-2024</u>	76
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	76
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</u>	76
<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEIDMODALITEITEN</u>	77
<u>GELDIGHEID</u>	78
<u>VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2025-2026)</u>	80
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	80
<u>WETTELIJKE BASISSEN</u>	81
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</u>	81
<u>VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID</u>	82
<u>SLOTBEPALING</u>	82
<u>VERVROEGD VERTREK</u>	84
<u>AANVULLENDE NOTA'S AAN DE OVEREENKOMST BETREFFENDE HET VERVROEGD PENSIOEN</u>	86
<u>MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING</u>	88
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	88
<u>RISICOGROEPEN</u>	88
<u>STARTBANEN</u>	93
<u>WERKBAAR WERK</u>	94
<u>SLOTBEPALINGEN-GELDIGHEIDSDUUR</u>	94
<u>OPLEIDINGSINSPANNINGEN</u>	96
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	96
<u>GROEIPAD VOOR OPLEIDINGSINSPANNINGEN</u>	96
<u>AARD VAN DE OPLEIDINGEN</u>	96
<u>FINANCIELE INSPANNING</u>	97
<u>SLOTBEPALINGEN</u>	97
<u>STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</u>	98
<u>DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST</u>	98
<u>ALGEMENE BEGINSELEN</u>	98
<u>BEGRIIP SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL</u>	99
<u>OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL</u>	99
<u>BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</u>	101
<u>STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</u>	102
<u>VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE WORDT UITGEOEFEND</u>	103
<u>INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN HET PERSONEEL</u>	104
<u>ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD</u>	104
<u>TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN VAN DE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES</u>	104
<u>GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING</u>	105
<u>ADDENDUM</u>	106
<u>KIESREGLEMENT</u>	106
<u>SYNDICALE VORMING</u>	110
<u>ONDERNEMINGSRAAD</u>	112
<u>MODEL HUISHOUDELIJK REGLEMENT VOOR DE ONDERNEMINGSRADEN</u>	112

<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024 (LICENCIEMENT AVANT LE 01/01/2025)</u>	72
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	72
<u>BASES JURIDIQUES</u>	73
<u>PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	73
<u>CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE</u>	74
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	74
<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)</u>	76
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	76
<u>PORTEE DE LA CONVENTION</u>	76
<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE-MODALITES</u>	77
<u>VALIDITE</u>	78
<u>DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2025-2026)</u>	80
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	80
<u>BASES JURIDIQUES</u>	81
<u>PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	81
<u>CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE</u>	82
<u>VALIDITE</u>	82
<u>DEPART ANTICIPE</u>	84
<u>NOTES COMPLEMENTAIRES A LA CONVENTION RELATIVE A LA RETRAITE ANTICIPEE</u>	86
<u>MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION</u>	88
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	88
<u>GROUPE A RISQUE</u>	88
<u>PREMIERS EMPLOIS</u>	93
<u>TRAVAIL FAISABLE</u>	94
<u>DISPOSITIONS FINALES-DUREE DE VALIDITE</u>	94
<u>EFFORTS DE FORMATION</u>	96
<u>CHAMP D'APPLICATION</u>	96
<u>TRAJECTOIRE DE CROISSANCE POUR LES EFFORTS DE FORMATIONS</u>	96
<u>NATURE DES FORMATIONS</u>	96
<u>EFFORTS FINANCIERS</u>	97
<u>DISPOSITIONS FINALES-DUREE DE VALIDITE</u>	97
<u>STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</u>	98
<u>PORTEE DE LA CONVENTION</u>	98
<u>PRINCIPES GENERAUX</u>	98
<u>NOTION DE LA DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL</u>	99
<u>INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL</u>	99
<u>COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE</u>	101
<u>STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE</u>	102
<u>CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL</u>	103
<u>INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL</u>	104
<u>ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE</u>	104
<u>INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS</u>	104
<u>DUREE DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION</u>	105
<u>ADDENDUM</u>	106
<u>REGLEMENT ELECTORAL</u>	106
<u>FORMATION SYNDICALE</u>	110
<u>LE CONSEIL D'ENTREPRISE</u>	112
<u>REGLEMENT TYPE D'ORDRE INTERIEUR POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISES</u>	116
<u>PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC</u>	120

<u>PRESTATIES VAN OPENBAAR BELANG</u>	120
<u>PARITAIR COMITÉ-BEVOEGDHEID</u>	122
<u>PARITAIR COMITÉ-VASTSTELLING AANTAL LEDEN</u>	124
<u>PARITAIR COMITÉ-VERTEGENWOORDIGING</u>	126
<u>SOCIAAL FONDS-OPRICHTING EN STATUTEN</u>	128
<u>STATUTEN</u>	128

<u>COMMISSION PARITAIRE-COMPÉTENCE</u>	122
<u>COMMISSION PARITAIRE-FIXATION DU NOMBRE DE MEMBRES</u>	124
<u>COMMISSION PARITAIRE-REPRESENTATION</u>	126
<u>FONDS SOCIAL-CONSTITUTION ET STATUTS</u>	128
<u>STATUTS</u>	128

PROTOCOLAKKOORD VAN 26 JUNI 2023

PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2023

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder de paritaire comités 129 en 221. Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing en met respect voor het koninklijk Besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (1) (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023).

3. Minimumloon

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

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

4. Groene mobiliteit: fietsvergoeding

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

5. SWT

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

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

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

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

- SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan, die erkend worden door een externe commissie (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).

1. Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissants des Commissions paritaires 129 et 221. L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord seront conclus en exécution de et dans le respect de l'Arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (1) (Moniteur belge du 26 mai 2023).

3. Salaire minimum

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

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

4. Mobilité verte : indemnité vélo

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

5. RCC

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

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

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

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

- RCC à l'âge de 58 ans avec une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de graves problèmes physiques, qui sont reconnus par une commission externe (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).

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

6. Werkbaar werk

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

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

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treden de sociale partners toe tot landingsbanen regime, die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die ½ of 4/5 willen werken.

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

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

7. Sociale voordelen

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

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

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

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

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

6. Travail faisable

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

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

Sous réserve des publications légales nécessaires, les partenaires sociaux adhèrent également au régime de fins de carrière pour la période du 01/07/2023 au 30/06/2025, qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou exerçant un métier lourd qui veulent travailler à ½ ou à 4/5e.

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

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

7. Avantages sociaux

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

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

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

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

reglement, ontwikkeld door het Be-heerscomité van het FBZ voor de bedienden van de papierijverheid.

8. Bestaanszekerheid

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

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

9. Re-integratie

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

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

pour les employés de la production de papier.

8. Sécurité d'existence

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

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

9. Réintégration

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

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

10. Risicogroepen en opleiding

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

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

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

Ten laatste in de periode 2031-2032 zal het individueel opleidingsrecht 10 dagen gespreid over 2 jaar bedragen.

De sociale partners zullen vanaf de periode 2025-2026 om de twee jaar een progressieve stap voor het individueel opleidingsrecht bepalen.

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

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

11. Interimarbeid

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

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

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

De geldigheidsduur van alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd (1/01/2023-31/12/2024).

10. Groupes à risque et formation

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

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

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

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

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

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

11. Travail intérimaire

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

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

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

La durée de validité de toutes les conventions collectives sectorielles, qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus, est prolongée de deux ans (1/01/2023-31/12/2024).

13. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

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

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de CAO's SWT die lopen tot 30 juni 2025.

13. Dispositions transitoires et finales

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

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

Les conventions collectives de travail conclues en exécution du présent protocole d'accord auront une durée de validité de deux ans, à l'exception des CCT relatives aux RCC qui courent jusqu'au 30 juin 2025.

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181212/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181212/CO/129)

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

CHAPITRE I Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers¹ en op de werknemers² die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren (PC 129).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs³ et aux travailleurs⁴ occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

HOOFDSTUK II Juridisch kader

CHAPITRE II Cadre juridique

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing en met respect voor het koninklijk Besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (1) (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023)⁵.

Article 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et en respectant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et dans le respect de l'Arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (1) (Moniteur belge du 26 mai 2023)⁶.

HOOFDSTUK III Koopkracht

CHAPITRE III Pouvoir d'achat

Artikel 3. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm en binnen de grenzen van het koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023).

Article 3. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale et dans le cadre de l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat (Moniteur belge du 28 avril 2023).

¹ Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

² Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

³ Par le terme "employeurs", on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

⁴ Par le terme "travailleurs", on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

⁵ Koninklijk besluit van 13 mei 2023: Artikel 1. § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2023-2024 wordt op 0 pct. vastgelegd.

⁶ Arrêté royal du 13 mai 2023 : Article 1er. § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0 p.c. pour la période 2023-2024.

HOOFDSTUK IV Minimumloon

Artikel 4. Vanaf 1 juli 2023 wordt een sectoraal minimumuurloon van 14 EUR ingevoerd voor arbeiders in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

HOOFDSTUK V Maandelijks uitbetaling van het loon

Artikel 5. Het loon kan maandelijks worden uitbetaald. De concrete voorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

HOOFDSTUK VI Koppeling van de lonen aan het indexcijfer

Artikel 6. § 1. De lonen van de arbeiders en arbeidsters die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

De lonen worden om de zes maanden aangepast op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex van de laatste zes maanden.

§ 2. De loonaanpassingen ingevolge de schommelingen van de afgevlakte gezondheidsindex, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de aanpassing van de werkelijk uitbetaalde lonen veroorzaakt, betrekking heeft.

Concreet zal de indexatie van januari (jaar x) gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1) en deze van juni (jaar x-1) :

De indexatie van juli (jaar x) zal gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni (jaar x) en deze van december (jaar x-1).

§ 3. Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maand later plaatsvindt, afhankelijk van de gemiddelde jaarlijkse inflatie, berekend aan het einde van de maand voorafgaand aan de indexering, die of 5 pct. bedraagt of overschrijdt of lager blijft.

Deze gemiddelde jaarlijkse inflatie zal berekend worden op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand y jaar x ten opzichte van de afgevlakte gezondheidsindex van dezelfde maand y jaar x-1.

CHAPITRE IV Salaire minimum

Article 4. Un salaire minimum horaire sectoriel de 14 EUR est introduit pour les ouvriers à partir du 1er juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

CHAPITRE V Païement mensuel de la rémunération

Article 5. La rémunération peut être payée mensuellement. Les conditions concrètes sont déterminées au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI Liaison des salaires à l'indice des prix

Article 6. § 1er. Les rémunérations des ouvriers et ouvrières tombant sous la présente convention collective de travail sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice santé lissé).

L'ajustement des salaires aura lieu tous les six mois, sur la base de l'évolution de l'indice santé lissé des six derniers mois.

§ 2. Les ajustements des salaires dus aux fluctuations de l'indice santé lissé entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant l'ajustement des salaires effectivement payés.

Concrètement l'indexation de janvier (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de décembre (année x-1) et celui de juin (année x-1);

L'indexation de juillet (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de juin (année x) et celui de décembre (année x-1).

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

L'inflation annuelle moyenne sera établie sur la base du rapport entre l'indice santé lissé du mois y de l'année x et l'indice santé lissé du même mois y de l'année x-1.

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

Voorbeeld 1

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

Voorbeeld 2

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

HOOFDSTUK VII Arbeidsduur

Artikel 7. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

Artikel 8. Partijen gaan akkoord om, inzake de afwijking van de arbeidsduur bij geplande werkonderbreking van 12 uur, de procedure voorzien in artikel 7 van de wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen van 17 maart 1987 positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van ondernemingen.

Artikel 9. Partijen verwijzen naar het koninklijk besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd en van het quotum uren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 10. De werklieden die bij toepassing van artikel 5, § 1 van de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust arbeid hebben verricht, hebben in de loop van de 4 weken die op de bewuste zondag volgen, aanspraak op een inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan die van de verrichte zondagsarbeid.

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

Exemple 1

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

Exemple 2

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

CHAPITRE VII Durée du travail

Article 7. La durée hebdomadaire du temps de travail reste fixée à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

Article 8. Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de 12 heures, de donner un avis positif concernant la procédure prévue à l'article 7 de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

Article 9. Les partenaires sociaux font référence à l'arrêté royal du 11 septembre 2013 déterminant les procédures de négociations pour augmenter la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant d'une période de référence et le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 10. Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche en application de l'article 5, § 1er de la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, ont droit, dans les 4 semaines qui suivent le dimanche, à un repos compensatoire dont la durée est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

HOOFDSTUK VIII
Eindejaarspremie

CHAPITRE VIII
Prime de fin d'année

Artikel 11. De arbeiders en arbeidsters die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst ressorteren, hebben recht op een eindejaarspremie. De eindejaarspremie bedraagt 8,33 pct. van de brutolonen.

Article 11. Les ouvriers et ouvrières ressortissant au champ d'application de cette convention collective de travail ont droit à une prime de fin d'année. La prime de fin d'année est de 8,33 p.c. des salaires bruts.

De concrete toepassings- en uitbetalingsmodaliteiten worden op ondernemingsvlak bepaald.

Les modalités concrètes d'application et de paiement sont déterminées au niveau de l'entreprise.

Artikel 12. De arbeiders en arbeidsters die onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het vervroegd vertrek van 4 oktober 1972, zullen een eindejaarspremie genieten conform de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

Article 12. Les ouvriers et ouvrières ressortissant au champ d'application de la convention collective de travail du 4 octobre 1972 concernant le départ anticipé, bénéficieront d'une prime de fin d'année conformément aux dispositions de la convention collective de travail susmentionnée.

HOOFDSTUK IX
Klein verlet

CHAPITRE IX
Petits chômages

Artikel 13. De arbeiders en arbeidsters hebben het recht, met behoud van het normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur :

Article 13. L'ouvrier et ouvrière ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

Redenen van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Huwelijk van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	1° Mariage du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.	2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.

<p>3° Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeid(st)er.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>	<p>3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur.</p>	<p>Le jour de la cérémonie.</p>
<p>4° Geboorte van een kind van de werknemer, zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.</p>	<p>Vijftien dagen⁷ door de werknemer te kiezen tijdens de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald</p>	<p>4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.</p>	<p>Quinze jours⁸ à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge de l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.</p>
<p>5° Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>Tien dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moétén opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.⁹</p>	<p>5° Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.</p>	<p>Dix jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.¹⁰</p>

⁷ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁸ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

⁹ Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft : aangezien de sector vóór de wijziging van de wetgeving inzake klein verlet (koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof) 5 dagen klein verlet voorzag, zal de aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet gebeuren indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.

¹⁰ Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômages (AR du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil) 5 jours de petit chômage, l'imputation au salaire garanti ne sera effectuée qu'à partir du 6^e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

<p>5bis° Overlijden van de inwonende ouder (1ste graad).</p>	<p>Vijf dagen. Voor zowel de werknemers in dagarbeid als de werknemers in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden.</p>	<p>5bis° Décès d'un parent habitant chez le travailleur (1er degré).</p>	<p>Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs en équipe, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour de décès.</p>
<p>6° Overlijden van de niet-inwonende vader, de niet-inwonende moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moétén worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>	<p>6° Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant n'habitant pas sous le même toit.</p>	<p>Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
<p>6bis° Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moétén opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>6bis° Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.</p>
<p>7° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>7° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez le travailleur.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>
<p>8° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de groot-</p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de</p>	<p>8° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-</p>	<p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de</p>

moeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.	werknemer mits een akkoord van de werkgever.	mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez le travailleur.	l'employeur.
8bis° Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.	8bis° Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.
9° Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e).	De dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt) samenvalt.	9° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e).	Le jour de la cérémonie (si celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
10° Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.	De dag van het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).	10° Participation d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour de la fête (si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
11° Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	11° Séjour du travailleur militaire dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12° Verblijf van de werknemer "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar".	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	12° Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

13° Bijwonen van een bijeenkomst van een familie-raad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.	13° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
14° Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	14° Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
15° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire.
16° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	17° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18° Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.	Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.	18° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière d'adoption.

Artikel 14. Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 2, 3, 6, 9 en 10 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Article 14. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 13, n^{os} 2, 3, 6, 9 et 10.

Artikel 15. Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Article 15. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour l'application de l'article 13, n^{os} 7 et 8.

Artikel 16. Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken werknemers een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

Article 16. A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants légaux seront assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les travailleurs concernés remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.

HOOFDSTUK X. Tewerkstelling en werkzekerheid

Artikel 17. Partijen verbinden er zich toe alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

In geval van ontslag wegens economische of technologische redenen, roept de werkgever de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis de vakbondsafvaardiging van het personeel, bijeen om hen te verwittigen en om zijn of haar advies in te winnen nopens de meest gerechtigde maatregelen die moétén getroffen worden, zowel vanuit het standpunt van de onderneming als vanuit dit van het personeel, met betrekking tot de voorgenomen ontslagen.

Vervolgens worden de wettelijke opzeggingen gegeven volgens de beslissing van het ondernemingshoofd.

Artikel 18. Partijen verbinden er zich toe de mogelijkheden te onderzoeken tot herinschakeling van werknemers die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval.

Partijen bevelen het gebruik aan van de regionale subsidies voor aangepaste werkposten (AWIPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden teneinde de tewerkstelling van mindervaliden aan te moedigen daar waar dit mogelijk blijkt.

Artikel 19. Rekening houdende met de moeilijke economische situatie van de sector, zullen partijen ijveren voor werkzekerheid, de beperking van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van de overuren met bijkomende tewerkstelling.

HOOFDSTUK XI. Re-integratie

Artikel 20. Voor de periode van het afgesloten akkoord, adviseren de sociale partners, daar waar mogelijk, het opstarten van procedures "re-integratie van de langdurige zieke werknemers" op initiatief van de werkgever te vermijden.

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

CHAPITRE X. Emploi et sécurité d'emploi

Article 17. Les parties s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

En cas de licenciement pour des raisons économiques ou technologiques, l'employeur convoque le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale du personnel, afin de l'avertir et d'obtenir son avis sur les dispositions les plus justifiées, tant au point de vue de l'entreprise que du personnel, quant aux licenciements envisagés.

Ensuite, les préavis légaux sont donnés suivant la décision du chef d'entreprise.

Article 18. Les parties s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

Les parties recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement des moins-valides, en vue de promouvoir l'emploi de ces personnes là où cela s'avère possible.

Article 19. Tenant compte de la situation économique difficile du secteur, les partenaires sociaux feront des efforts en faveur de la sécurité de l'emploi, pour limiter le recours à des contrats temporaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance ainsi que pour une limitation des heures supplémentaires avec embauche supplémentaire.

CHAPITRE XI. Trajet de réintégration

Article 20. Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux recommandent d'éviter, lorsque c'est possible, que des "trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée" soient initiés par l'employeur.

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

HOOFDSTUK XII. Sociale vrede

CHAPITRE XII. La paix sociale

Artikel 21. De ondertekenende partijen verbinden er zich toe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Artikel 22. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

Article 21. 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 22. Les modalités d'application reprises dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise restent d'application.

HOOFDSTUK XIII. Slotbepalingen

CHAPITRE XIII. Dispositions finales

Artikel 23. In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement.

Artikel 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.

Article 23. Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise ou le règlement d'entreprise.

Article 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

MAANDELIJKSE UITBETALING VAN HET LOON

PAIEMENT MENSUEL DE LA REMUNERATION

Koninklijk Besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 9 juli 1974 van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, betreffende de invoering van de maandelijkse betaling van het loon.

Artikel 1. Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de onderneming die onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

Artikel 2. Het loon kan maandelijks worden uitbetaald.

Artikel 3. Deze beslissing heeft uitwerking met ingang van 1 mei 1974.

Arrêté Royal rendant obligatoire la décision du 9 juillet 1974 de la Commission Paritaire pour la production de pâtes, papiers et cartons concernant l'instauration du paiement mensuel de la rémunération.

Article 1. La présente décision s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

Article 2. La rémunération peut être payée mensuellement.

Article 3. La présente décision produit ses effets le 1^{er} mai 1974.

BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181210/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181210/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers¹¹ en op de werkgevers¹² die hen tewerkstellen en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs¹³ et aux travailleurs¹⁴ qu'ils occupent relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

HOOFDSTUK II.

Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer, ander gemeenschappelijk openbaar vervoer dan het treinvervoer, gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer en verplaatsing per privé-transportmiddel

CHAPITRE II.

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

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

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

¹¹ Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

¹² Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

¹³ Par le terme "employeurs", on comprend : aussi bien les employeurs masculins que féminins.

¹⁴ Par le terme "travailleurs", on comprend : aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

HOOFDSTUK III. Fietsvergoeding

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

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

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

HOOFDSTUK IV. Terugbetalingstijdstip

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

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk der ondertekenende partijen opgezegd worden met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, bétékend bij een ter post aangétékend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 betreft de bijdrage in de vervoerskosten (168056/CO/129 - koninklijk besluit van 29 januari 2022 - Belgisch Staatsblad van 1 april 2022), die treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CHAPITRE III. L'indemnité vélo

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

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

"Non cumulable" signifie que, par kilomètre de distance parcouru, seulement une seule indemnité peut être appliquée, celle-ci étant déterminée par le type de moyen de transport utilisé.

CHAPITRE IV. Epoque de remboursement

Article 4. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois avec le salaire, sauf dispositions contraires au niveau des entreprises.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er juillet 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste, au président de la commission paritaire.

La présente convention de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2021 concernant l'intervention dans les frais de transport (168056/CO/129 - arrêté royal du 29 janvier 2023 - Moniteur belge du 1^{er} avril 2022), qui cesse ainsi de produire ses effets au 30 juin 2023.

Tabel vervoerkosten-Tableau frais de transport

VERVOERKOSTEN VAN DE WERKNEMERS-WERKGEVERSTEGEMOETKOMING VANAF 01/02/2023 FRAIS DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS-INTERVENTION PATRONALE A PARTIR DU 01/02/2023		
KM	MAAND-MOIS 100 %	MAAND-MOIS 90 %
1-3	42,5	38,25
4	46	41,4
5	50	45
6	53	47,7
7	56	50,4
8	60	54
9	63	56,7
10	66	59,4
11	69	62,1
12	72	64,8
13	76	68,4
14	79	71,1
15	82	73,8
16	85	76,5
17	88	79,2
18	92	82,8
19	95	85,5
20	98	88,2
21	101	90,9
22	104	93,6
23	108	97,2
24	111	99,9
25	114	102,6
26	117	105,3
27	120	108
28	123	110,7
29	127	114,3
30	130	117
31 - 33	135	121,5
34 - 36	143	128,7
37 - 39	151	135,9
40 - 42	159	143,1
43 - 45	166	149,4
46 - 48	174	156,6
49 - 51	182	163,8
52 - 54	188	169,2
55 - 57	193	173,7

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

KM	MAAND-MOIS 100 %	MAAND-MOIS 90 %
58 - 60	199	179,1
61 - 65	206	185,4
66 - 70	216	194,4
71 - 75	225	202,5
76 - 80	234	210,6
81 - 85	244	219,6
86 - 90	253	227,7
91 - 95	262	235,8
96 - 100	272	244,8
101 - 105	281	252,9
106 - 110	290	261
111 - 115	299	269,1
116 - 120	309	278,1
121 - 125	318	286,2
126 - 130	327	294,3
131 - 135	337	303,3
136 - 140	346	311,4
141 - 145	355	319,5
146 - 150	368	331,2

ANCIËNNITEITSOPBOUW CONSTITUTION DE L'ANCIENNÉTÉ

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

Convention collective de travail du 22 juin 2017

(Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140584/CO/129)

(Convention enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140584/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Article 1. Cette convention collective de travail est d'application pour les employeurs, les ouvrières et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

HOOFDSTUK II. Anciënniteit

CHAPITRE II. Ancienneté

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

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

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

CHAPITRE III. Dispositions finales

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

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

Article 3. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois adressé, par lettre recommandée, au président et aux organisations de la commission paritaire

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

Koninklijk Besluit van 30 november 2011 (Belgisch Staatsblad van 13 december 2011) tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier- en karton.

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

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

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

Opzeggingstermijnen – Opzegging die van de werkgever uitgaat

Artikel 3. § 1. Met ingang van 1 januari 2012 en in afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

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

Arrêté Royal du 30 novembre 2011 (Moniteur Belge du 13 décembre 2011) fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

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

Article 1. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

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

Délais de préavis – Congé donné par l'employeur

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

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

de onderneming tellen;

- zevenennegentig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd negenentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd veertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijfentwintig en minder dan vijfendertig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd vierenvijftig dagen wat de werklieden betreft die vijfendertig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

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

Dit betekent concreet:

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

Artikel 4. In geval van opzegging om economische of technische redenen binnen een herstructureringsplan gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op voorwaarde dat zij in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden bevestigd.

Artikel 5. De opzeggingen betékend voor de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 6. Het koninklijk besluit van 3 december 2007 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC129), wordt opgeheven.

Artikel 7. Dit besluit treedt in werking op 01/01/2012.

Artikel 8. De Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

l'entreprise;

- nonante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent quarante jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre vingt-cinq ans et moins de trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent cinquante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant trente-cinq ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Concrètement :

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

Article 4. En cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques dans le cadre d'un plan de restructuration, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition qu'ils soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 5. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Article 6. L'arrêté royal du 3 décembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises de production des pâtes, papiers et cartons (CP129) est abrogé.

Article 7. Le présent arrêté entre en vigueur le 01/01/2012.

Article 8. Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

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

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

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

Opzeg door de werkgever:

Préavis par l'employeur :

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

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

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

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

+

+

2. De opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding vanaf 1/01/2014 toegepast op de ancienniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 voor alle werknemers: arbeiders en bedienden

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

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

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

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

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

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

(*) Van kracht voor de opzeggingstermijnen bétékend vanaf 1 mei 2018 (art.2 tot 4 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie). En vigueur pour les délais de préavis notifiés à partir du 1^{er} mai 2018 (art. 2 à 4 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale).

Opzeg door de werknemer:

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

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

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

Préavis par le travailleur :

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

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

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

Opzegtermijnen tot 31/12/2013 – délais de préavis jusqu'au 31/12/2013:

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

Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 – délais de préavis à partir du 01/01/2014:

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

Anciënniteit-Ancienneté	Opzegtermijn-Délai de préavis
4 jaar en < 5 jaar 4 ans et < 5 ans	7 weken-semaines
5 jaar en < 6 jaar 5 ans et < 6 ans	9 weken-semaines
6 jaar en < 7 jaar 6 ans et < 7 ans	10 weken-semaines
7 jaar en < 8 jaar 7 ans et < 8 ans	12 weken-semaines
8 jaar en meer 8 ans et plus	13 weken-semaines (maximum)

Dit is de algemene regelgeving.

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

Ceci est la réglementation générale.

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

BESTAANSZEKERHEID SECURITE D'EXISTENCE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juni 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181213/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181213/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers¹⁵ en op de werkgevers¹⁶ die hen tewerkstellen en die ressorteren onder het Paritair Comité van de voortbrenging voor papierpap, papier en karton.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs¹⁷ et aux travailleurs¹⁸ qu'ils occupent relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

HOOFDSTUK II. Bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid

CHAPITRE II. Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire

Artikel 2. Bij tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van werkloosheid ten gevolge van werkstaking, met uitzondering van overmacht, hebben de werknemers, die drie maanden anciënniteit in de onderneming hebben op het ogenblik van de werkloosheid, recht op aanvullende werkloosheidsuitkeringen.

Article 2. En cas de chômage temporaire, à l'exception de chômage résultant de grèves, à l'exception de force majeure, les travailleurs ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du chômage, ont droit à des allocations complémentaires de chômage.

Artikel 3. De aanvullende werkloosheidsuitkeringen worden toegekend voor een periode van hoogstens 90 dagen.

Article 3. Les allocations complémentaires de chômage ne sont octroyées que pour une période de 90 jours au plus.

In geval van tijdelijke werkloosheid wordt de periode van 90 dagen berekend op 365 dagen die volgen op de eerste werkonderbreking, die aanleiding geeft tot het toekennen van uitkeringen.

En cas de chômage temporaire, la période de 90 jours est comptée sur les 365 jours qui suivent le premier arrêt du travail donnant lieu à l'octroi des allocations.

Artikel 4. Het dagbedrag, betaald in geval van tijdelijke werkloosheid zoals hiervoor bepaald, is :

Article 4. Le montant journalier payé en cas de chômage temporaire, comme déterminé ci-dessus est fixé à :

- 6,50 EUR vanaf 1 juli 2017;
- 6,73 EUR vanaf 1 januari 2022;
- 7,74 EUR vanaf 1 juli 2023.

- 6,50 EUR à partir du 1er juillet 2017 ;
- 6,73 EUR à partir du 1er janvier 2022 ;
- 7,74 EUR à partir du 1er juillet 2023.

¹⁵ Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

¹⁶ Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

¹⁷ Par le terme "employeurs", on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

¹⁸ Par le terme "travailleurs", on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

Artikel 5. De aanvullende werkloosheidsuitkeringen worden, in geval van tijdelijke werkloosheid, betaald ter gelegenheid van de uitbetaling van het loon, op basis van het aantal gecontroleerde dagen werkloosheid, voorkomend op de controlekaart in zoverre zij vergoed worden bij toepassing van de werkloosheidsreglementering.

HOOFDSTUK III.

Bestaanszekerheid in geval van arbeidsongeval

Artikel 6. In geval van dodelijk arbeidsongeval van een werknemer die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, wordt één enkele uitkering, gelijk aan één maand loon betaald aan de echtgeno(o)t(e) van de overleden werknemer.

Aan elk kind van de werknemer dat de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt op het ogenblik van het dodelijk arbeidsongeval wordt één enkele uitkering ten bedrage van 308,50 EUR betaald. De kinderen van de werknemer die 18 jaar en ouder zijn en voor wie nog kinderbijslag wordt betaald, worden gelijk-gesteld met de minderjarige kinderen.

Het bedrag van deze enkele uitkering bedraagt 268,35 EUR tot en met 30 juni 2023.

Artikel 7. Indien de werknemer meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt is ten gevolge van een arbeidsongeval, dan zal hem/haar een aanvullende uitkering ten bedrage van 1,55 EUR per dag volledige arbeidsongeschiktheid worden betaald vanaf de 31ste kalenderdag gedurende maximum 90 kalenderdagen.

Het bedrag van deze aanvullende uitkering bedraagt 1,35 EUR tot en met 30 juni 2023.

Artikel 8. De bepalingen van artikelen 6 en 7 worden herzien in geval van wijziging van de wet op de arbeidsongevallen.

HOOFDSTUK IV.

Bestaanszekerheid in geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen

Artikel 9. Werknemers met een anciënniteit op het niveau van de onderneming van minimum één jaar, die langer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een dagvergoeding ter aanvulling van hun ziekte- of invaliditeitsuitkering. Deze aanvullende vergoeding wordt niet betaald in geval van bevallingsverlof.

Artikel 10. Het bedrag van de aanvullende dagvergoeding bedraagt, mits de werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals omschreven in artikel 9:

Article 5. Les allocations complémentaires de chômage sont, en cas de chômage temporaire, payables à chaque paie, sur la base du nombre de jours chômés et pointés sur la carte de contrôle pour autant qu'ils soient indemnisés par l'application de la réglementation en matière de chômage.

CHAPITRE III.

Sécurité d'existence en cas d'accident de travail

Article 6. En cas d'accident mortel de travail d'un travailleur ressortissant au champ d'application de cette convention collective de travail, une allocation unique, égale à un mois de salaire est payée au/à la conjoint(e) du travailleur décédé.

Une allocation unique de 308,50 EUR est payée par enfant du travailleur de moins de 18 ans au moment de l'accident mortel de travail. Les enfants de 18 ans et plus du travailleur, pour lesquels les allocations familiales sont versées, sont assimilés à des enfants mineurs.

Le montant de cette allocation unique s'élève à 268,35 EUR jusqu'au 30 juin 2023.

Article 7. En cas d'accident de travail entraînant pour le travailleur une incapacité de travail dépassant 30 jours civils, une allocation complémentaire de 1,55 EUR par jour est payée pendant maximum 90 jours calendrier, à partir du 31ème jour, pour chaque jour d'incapacité totale.

Le montant de l'allocation complémentaire s'élève à 1,35 EUR jusqu'au 30 juin 2023.

Article 8. Les dispositions des articles 6 et 7 sont revues en cas de modification de la loi relative aux accidents de travail.

CHAPITRE IV.

Sécurité d'existence en cas d'incapacité de travail de plus que 30 jours calendrier

Article 9. En cas d'incapacité de travail de plus que 30 jours calendrier, une allocation journalière, complémentaire à l'indemnité de l'assurance maladie invalidité, est payée aux travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette allocation journalière complémentaire n'est toutefois pas due en cas de congé de maternité.

Article 10. Le montant de l'allocation journalière complémentaire, pourvu que le travailleur remplisse les conditions prévues à l'article 9, est fixé comme suit :

- vanaf de 31ste tot en met de 60ste dag: 1,78 EUR.
Tot en met 30 juni 2023: 1,55 EUR.
- vanaf de 61ste tot en met de 120ste dag: 3,58 EUR.
Tot en met 30 juni 2023: 3,11 EUR.

Artikel 11. De bepalingen van artikelen 9 en 10 worden herzien in geval van wijziging van de wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en/of de interprofessionele akkoorden in verband met de vergoeding van de afwezigheden wegens ziekte.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 12. De uitkeringen voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst worden betaald door de werkgever.

Artikel 13. In ondernemingen waar gunstigere regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement. Deze worden niet opgeëld bij de voordelen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk der ondertekenende partijen opgezegd worden met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden, bétékend bij aangétékend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 (168171/CO/129 - koninklijk besluit van 28 februari 2022 - Belgisch Staatsblad van 14 april 2022), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2023.

- du 31ème au 60ème jour : 1,78 EUR.
Jusqu'au 30 juin 2023 inclus : 1,55 EUR.
- du 61ème au 120ème jour : 3,58 EUR.
Jusqu'au 30 juin 2023 inclus : 3,11 EUR.

Article 11. Les dispositions des articles 9 et 10 sont revues en cas de modifications de la législation, des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail et/ou des accords interprofessionnels relatifs à l'indemnisation des absences pour maladie.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 12. Les indemnités prévues par cette convention collective de travail sont payées par l'employeur.

Article 13. Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise ou le règlement d'entreprise. Elles ne s'ajoutent pas aux avantages prévus par cette convention collective de travail.

Article 14. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois adressé, par lettre recommandée, au président de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2021 (168171/CO/129 - arrêté royal du 28 février 2022 - Moniteur belge du 14 avril 2022), qui cesse ainsi de produire ses effets le 30 juin 2023.

SOCIALE VOORDELEN AVANTAGES SOCIAUX

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181211/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181211/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers¹⁹ en op de werknemers²⁰ die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs²¹ et aux travailleurs²² qu'ils occupent relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

HOOFDSTUK II. Huwelijkspremie

CHAPITRE II. Prime de mariage

Artikel 2. De werknemers die ten minste sedert 6 maanden zijn tewerkgesteld in een in artikel 1 bedoelde onderneming op het ogenblik van het huwelijk en die nog steeds over een arbeidsovereenkomst met die onderneming beschikken op het ogenblik van het huwelijk, hebben recht op een éénmalige huwelijkspremie. De premie bedraagt maximum 91,69 EUR vanaf 1 juli 2023.

Article 2. Les travailleurs qui ont été employés pendant au moins 6 mois dans une entreprise visée à l'article 1er au moment du mariage et qui ont encore un contrat de travail avec cette entreprise au moment du mariage, ont droit à une prime de mariage unique. La prime est de 91,69 EUR maximum à compter du 1er juillet 2023.

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

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

De concrete regels voor de opbouw van de premie worden uitgewerkt in een reglement door het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

Les règles concrètes pour la constitution de la prime sont élaborées dans un règlement par le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

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

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

¹⁹ Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

²⁰ Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

²¹ Par le terme "employeurs", on comprend : aussi bien les employeurs masculins que féminins.

²² Par le terme "travailleurs", on comprend : aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

HOOFDSTUK III. Éénmalige premie

Artikel 3. De werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit kunnen bewijzen in de sector van de voortbrenging van papierpap, papier en karton hebben recht op een éénmalige premie van maximum 637,12 EUR vanaf 1 juli 2023 ter gelegenheid van:

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

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

Artikel 4. De concrete regels voor de opbouw van de premie worden uitgewerkt in een reglement door het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

Artikel 5. In geval van overlijden van de rechthebbende werknemer wordt de éénmalige premie hierboven omschreven onder de artikelen 3 en 4 uitbetaald aan de erfgenamen in zoverre de premie nog niet eerder werd uitbetaald aan de rechthebbende.

HOOFDSTUK IV. Syndicale premie

Artikel 6. Het totaal jaarlijks bedrag van de syndicale premie wordt toegekend aan de rechthebbenden die op 31 december van de referentieperiode gaande van 1 januari tot 31 december van hetzelfde jaar tezelfdertijd, en dit gedurende ten minste 12 maanden :

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

Artikel 7. Aan de rechthebbenden die in de referentieperiode gedurende minder dan 12 maanden voldoen aan de in artikel 6, a) en b) vermelde voorwaarden, wordt de premie verleend op basis van 1/12de van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens welke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

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

CHAPITRE III. Prime unique

Article 3. Les travailleurs qui peuvent prouver une ancienneté d'au moins 5 ans dans le secteur de la production des pâtes, papiers et cartons ont droit à une prime unique jusqu'à 637,12 EUR maximum à compter du 1er juillet 2023 à l'occasion de :

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

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

Article 4. Les règles concrètes pour la constitution de la prime sont élaborées dans un règlement par le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

Article 5. En cas de décès de l'ayant droit, la prime unique visée aux articles 3 et 4 est payée aux héritiers dans la mesure où la prime n'a jamais été versée à l'ayant droit.

CHAPITRE IV. Prime syndicale

Article 6. Le montant annuel global de la prime syndicale est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de la période de référence, allant du 1er janvier au 31 décembre de la même année, sont en même temps, et ce depuis 12 mois au moins :

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

Article 7. Aux ayants droit qui, durant la période de référence, satisfont pendant moins de 12 mois aux conditions visées à l'article 6, a) et b), la prime est accordée sur la base d'1/12ème du montant annuel global pour chaque mois ou fraction de mois pendant lesquels ils répondent aux conditions visées.

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

Artikel 8. Vanaf het refertejaar 2018 bedraagt de (totale) premie 145 EUR.

Voor het refertejaar 2017 bedraagt de (totale) premie 135 EUR.

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

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

Dit bedrag zal vermenigvuldigd worden met het conform artikel 7 in aanmerking te nemen aantal maanden voor de berekening van de premie van diegenen die niet in aanmerking komen voor de volledige premie.

Artikel 9. In het begin van het jaar stelt het "Sociaal Fonds voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton" de in artikel 1 bedoelde werkgevers in het bezit van de nodige attesten van tewerkstelling.

Deze attesten worden door de werkgevers ingevuld op naam van elk lid van hun arbeiderspersoneel en van hun vroegere werknemers in SWT die tijdens de referteperiode in het personeelsregister zijn ingeschreven.

Uiterlijk op eind maart volgend op de referteperiode worden de attesten door de werkgevers individueel aan hun arbeiders en arbeidsters uitgereikt.

De werknemer geeft dit attest af aan zijn syndicale organisatie en de betaling gebeurt op de datum beslist door het beheerscomité van het sociaal fonds.

HOOFDSTUK V. Algemene bepalingen

Artikel 10. De hierboven vermelde premies worden uitbetaald mits het indienen van een volledig dossier waaruit de rechten van de rechthebbende of zijn erfgenamen blijken. De dossiers moeten worden ingediend :

- ofwel bij de erkende werknemersorganisatie waarbij men aangesloten is;
- ofwel bij het sociaal fonds indien men niet aangesloten is bij een erkende werknemersorganisatie (enkel wat betreft de huwelijkspremie en de éénmalige premie).

Article 8. A partir de l'année de référence 2018, le montant (total) de la prime s'élève à 145 EUR.

Pour l'année de référence 2017, le montant (total) de la prime s'élève à 135 EUR.

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

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

Ce montant sera multiplié par le nombre de mois à prendre en considération conformément à l'article 7 pour le calcul de la prime de ceux qui ne peuvent prétendre à une prime complète.

Article 9. Au début de l'année, le "Fonds social pour la production des pâtes, papiers et cartons" met à la disposition des employeurs visés à l'article 1er les attestations de mise au travail nécessaires.

Ces attestations sont remplies par les employeurs, nommément pour chaque membre de leur personnel ouvrier et de leurs anciens travailleurs en RCC, inscrits au registre du personnel pendant la période de référence.

Les attestations sont remises individuellement par les employeurs à leurs ouvriers et ouvrières au plus tard fin mars suivant la période de référence.

Le travailleur remet cette attestation à son organisation syndicale et le paiement se fait à la date décidée par le comité de gestion du fonds social.

CHAPITRE V. Dispositions générales

Article 10. Les primes mentionnées ci-dessus sont payées moyennant l'introduction d'un dossier complet démontrant les droits de l'ayant droit ou de ses héritiers. Les dossiers doivent être introduits :

- soit auprès d'une organisation syndicale reconnue à laquelle le travailleur est affilié;
- soit auprès du fonds social si le travailleur n'est pas affilié à une organisation syndicale reconnue (uniquement en ce qui concerne la prime de mariage et la prime unique).

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen

CHAPITRE VI. Dispositions finales

Artikel 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekenende partijen mits een vooropzeg van 6 maanden per aangétékend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 betreffende de sociale voordelen (168057/CO/129 - koninklijk besluit van 23 januari 2022 - Belgisch Staatsblad van 11 april 2022), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2023.

Article 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2023. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2021 concernant les avantages sociaux (168057/CO/129 - arrêté royal du 23 janvier 2022 - Moniteur belge du 11 avril 2022), qui cesse ainsi de produire ses effets le 30 juin 2023.

OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID EN BEPALING VAN ZIJN STATUTEN INSTITUTION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE ET DÉTÉRMINATION DE SES STATUTS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2015

(Overeenkomst geregistreerd op 25 maart 2016 onder het nummer 132311/CO/129-KB 25.12.2016-BS 14.02.2017)

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

Het fonds volgt op in rechten en plichten en neemt het actief over van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de voortbrenging van papierpap, papier en karton", opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 31 maart 1969 en 26 mei 1970 van het Nationaal Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 oktober 1970.

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt deze van 5 september 2012 (111880/CO/129-koninklijk besluit van 17 april 2013-Belgisch Staatsblad van 23 augustus 2013) en van 30 mei 2011 (104344/CO/129-koninklijk besluit van 4 oktober 2011-Belgisch Staatsblad van 24 november 2011), die ophouden effect te sorteren op 31 december 2014. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzegging van zes maanden, bétékend bij een ter post aangétékende brief gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Convention collective de travail du 30 novembre 2015

(Convention enregistrée le 25 mars 2016 sous le numéro 132311/CO/129-AR 25.12.2016-MB 14.02.2017)

Article 1. En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons a conclu une convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont fixés ci-après.

Le fonds succède aux droits et obligations et reprend l'actif et le passif du "Fonds de sécurité d'existence pour le secteur de la production des pâtes, papiers et cartons", institué par les conventions collectives de travail des 31 mars 1969 et 26 mai 1970 de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons, rendues obligatoires par arrêté royal du 15 octobre 1970.

Article 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

Article 3. La présente convention collective de travail annule et remplace celles des 5 septembre 2012 (111880/CO/129-arrêté royal du 17 avril 2013-Moniteur belge du 23 août 2013) et 30 mai 2011 (104344/CO/129-arrêté royal du 4 octobre 2011-Moniteur belge du 24 novembre 2011), qui cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2014. Elle produit ses effets le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

STATUTEN

HOOFDSTUK I. Benaming en zétél

Artikel 1. Met ingang van 1 april 1994 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, "Fonds voor bestaanszekerheid voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton" genaamd, hierna genoemd het fonds, waarvan de zétél is gevestigd te 1050 Brussel, Marsveldplein 2, of elk ander adres aangeduid door het beheerscomité voorzien bij artikel 10.

HOOFDSTUK II. Doel

Artikel 2. Het fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, ten voordele van de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd paritair comité ressorteren en die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal vlak zijn verbonden, alsook de financiering van de economische, sociale en technische vorming, georganiseerd door de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. Financiering

Artikel 3. Het fonds beschikt over de bijdragen gestort door de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton en de opbrengst van de intresten en kapitalen.

Artikel 4. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld door het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton en bedraagt :

1. voor de periode van 1 oktober 2011 tot 31 december 2011 : 1,69 pct. van de onbegrensde brutolonen;
2. vanaf 1 januari 2012 : 1,39 pct. van deze brutolonen.

STATUTS

CHAPITRE I. Dénomination et siège

Article 1. Il est institué à partir du 1er avril 1994, un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence pour la production des pâtes, papiers et cartons", appelé ci-après le fonds, dont le siège est situé à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2, ou à toute autre adresse désignée par le comité de gestion prévu à l'article 10.

CHAPITRE II. Objet

Article 2. Le fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons, rendues obligatoires par arrêté royal en faveur des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire précitée et qui sont membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national, ainsi que le financement de la formation économique, sociale et technique, organisée par les signataires de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. Financement

Article 3. Le fonds dispose des cotisations versées par les employeurs ressortissants à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4. Le montant de la cotisation est déterminé par la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons et s'élève à :

1. pour la période du 1er octobre 2011 au 31 décembre 2011 : 1,69 p.c. des salaires bruts non plafonnés;
2. à partir du 1er janvier 2012 : 1,39 p.c. des salaires bruts non plafonnés.

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

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

HOOFDSTUK IV.

Rechthebbenden, toekennings- en uitkeringsmodaliteiten

Artikel 7. De werklieden en werksters waarvan sprake in artikel 2 hebben recht op sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard, de toekennings- en uitkeringsmodaliteiten worden bepaald op voorstel van het beheerscomité bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

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

Artikel 9. De uitbetaling van de sociale voordelen wordt toevertrouwd aan de vzw "Sociaal Fonds voor de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen voor de fabricatie van papierpap, papier en karton" te Brussel.

HOOFDSTUK V.

Beheer

Artikel 10. Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité bestaand uit 8 effectieve en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden. De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, benoemd op voordracht van de beroepsorganisatie van de werkgevers, de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde paritair comité die de werklieden vertegenwoordigen.

De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton. De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

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

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

CHAPITRE IV.

Bénéficiaires, modalités d'octroi et de paiement

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

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

Article 9. La liquidation des avantages sociaux est confiée à l'asbl "Fonds social pour les ouvriers occupés dans les entreprises de fabrication des pâtes, papiers et cartons" à Bruxelles.

CHAPITRE V.

Gestion

Article 10. Le fonds est géré par un comité de gestion, composé de 8 membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants. La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs, l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la même commission paritaire qui représentent les travailleurs.

Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons. Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat in het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

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

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

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

Artikel 13. Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze welke door de statuten worden voorbehouden aan het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

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

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

Artikel 14. Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per jaar, in de zétel van het fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op aanvraag van minstens de helft van de leden van het beheerscomité of op aanvraag van één van de vertegenwoordigde organisaties.

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

Artikel 16. De beslissingen worden met éénparigheid van de uitgebrachte stemmen genomen. Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd. Het beheerscomité stelt een huishoudelijk reglement op dat de modaliteiten van zijn werking nader omschrijft.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

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

Article 11. Les gestionnaires du fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestionnaire qui leur a été confié.

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

Article 13. Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

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

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

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

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

Article 16. Les décisions sont prises à l'unanimité des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont des voix délibératives. Le comité de gestion établit un règlement d'ordre intérieur, qui définit plus amplement les modalités de son fonctionnement.

HOOFDSTUK VI. Controle

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

HOOFDSTUK VII. Balans en rekeningen

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

Het beheerscomité, evenals de door het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton krachtens artikel 17 aangeduide expert-boekhouder, overhandigen elk aan het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen sociaal dienstjaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moétén uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VIII. Ontbinding en vereffening

Artikel 19. Het fonds kan slechts worden ontbonden door een éénparige beslissing van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton. Dit laatste beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming die in overeenstemming is met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton duidt de vereffenaars aan onder de effectieve leden van het beheerscomité.

CHAPITRE VI. Contrôle

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

CHAPITRE VII. Bilans et comptes

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

Le comité de gestion ainsi que l'expert-comptable désigné par la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons en vertu de l'article 17, remettent chacun à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'exercice social.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

CHAPITRE VIII. Dissolution et liquidation

Article 19. Le fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons. Celle-ci décide de la destination des biens et valeurs du fonds après acquittement du passif et donne à ces biens et valeurs une affectation conforme à l'objet en vue duquel ce fonds a été créé.

La Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons désigne les liquidateurs parmi les membres effectifs du comité de gestion.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN VANAF 50 JAAR

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181194/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181194/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers²³ en op de werknemers²⁴ die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs²⁵ et aux travailleurs²⁶ des entreprises relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

CHAPITRE II. Dispositions générales

Artikel 2. Op sectorvlak wordt de mogelijkheid voorzien om bij een landingsbaan vanaf 50 jaar gebruik te maken van 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en rekening houdende met het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (Belgisch Staatsblad van 31 december 2014).

Article 2. Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs dans un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans et plus de recourir à la réduction des prestations de travail d'1/5ème sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans, comme déterminé par la convention collective n° 103 du Conseil national du Travail et tenant compte de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant le système du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps (Moniteur belge du 31 décembre 2014).

Artikel 3. Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector komen de ondertekenende partijen overeen dat de werknemers die tijdskrediet opnemen niet worden vervangen.

Article 3. Etant donné la situation économique difficile du secteur, les parties signataires sont d'accord que les travailleurs qui prennent du crédit-temps ne soient pas remplacés.

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

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

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

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

²³ Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

²⁴ Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

²⁵ Par le terme "employeurs", on comprend : aussi bien les employeurs masculins que féminins.

²⁶ Par le terme "travailleurs", on comprend : aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

HOOFDSTUK III. Tijdskrediet met motief

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

HOOFDSTUK IV. Tijdskrediet bij ploegenarbeid

Afdeling I. Vermindering van de prestaties met 1/5de

Artikel 5. Om de goede werkorganisatie te kunnen verzekeren, wordt op sectoraal vlak aan de bedrijven, die de vermindering van de prestaties met 1/5de wensen te organiseren voor werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld, de mogelijkheid geboden om de modaliteiten op bedrijfsniveau te bepalen ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling (conform artikel 6, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103).

Afdeling II. Vermindering van de prestaties voor werknemers van 50 jaar (artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst) of ouder

Artikel 6. Om de goede werkorganisatie te kunnen verzekeren, wordt op sectoraal vlak aan de bedrijven, die de vermindering van prestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder wensen te organiseren die in ploegen zijn tewerkgesteld, de mogelijkheid geboden om de modaliteiten op bedrijfsniveau te bepalen ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling (artikel 9, § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103).

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

CHAPITRE III. Crédit-temps avec motif

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

CHAPITRE IV. Crédit-temps en cas de travail en équipes

Division I. Réduction des prestations d'1/5ème

Article 5. Pour pouvoir garantir une bonne organisation du travail, la possibilité au niveau du secteur est donnée aux entreprises qui ont l'intention d'organiser la diminution du temps de travail d'1/5ème pour les travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes, d'établir les modalités au niveau de l'entreprise à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent (cfr. article 6, § 2 de la convention collective de travail n° 103).

Division II. Réduction des prestations pour travailleurs de 50 ans (article 2 de la présente convention collective de travail) ou plus âgés

Article 6. Pour pouvoir garantir une bonne organisation du travail, la possibilité au niveau du secteur est donnée aux entreprises, qui ont l'intention d'organiser la diminution des prestations pour les travailleurs de 50 ans ou plus qui travaillent dans un système d'équipes, d'établir les modalités au niveau de l'entreprise à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent (cfr. l'article 9, § 2 de la convention collective de travail n° 103).

CHAPITRE V. Dispositions finales

Article 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

TOETREDINGSAKTE (enkel in Vlaanderen)

Papiernijverheid: Tijdskrediet – Vlaamse Premie

Akkoord geldig van 01.11.2013 voor onbepaalde duur

Dit akkoord geldt voor de werkgevers en arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton papiernijverheid.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties verklaren er zich mee akkoord dat de onderstaande aanmoedigingspremies, voorzien in het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005 en door het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 2008, toegekend worden mits beantwoord wordt aan de in het besluit hernomen voorwaarden:

- De aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- De aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- De aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Dit akkoord heeft uitwerking vanaf 1 november 2013 voor onbepaalde duur.

De partijen vragen dat het zou worden neergelegd en geregistreerd ter griffie van de administratie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en overgemaakt aan de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, werkgelegenheid, binnenlandse aangelegenheden landbouw van de Vlaamse regering.

LANDINGSBANEN (01.07.2023-30.06.2025) EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE (01.07.2023-30.06.2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181190/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181190/CO/129)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

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

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijds-grens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

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

Article 2. Bases juridiques

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

- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Artikel 3. Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5de, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, op voorwaarde dat de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties:

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

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

Artikel 4. Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector komen de ondertekenende partijen overeen dat de werknemers die tijdskrediet opnemen, niet worden vervangen.

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

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

Article 3. Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, la limite d'âge est portée à 55 ans pour ce qui concerne l'accès aux allocations pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- Soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- Soit ait été occupé depuis :
 - a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

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

Article 4. Etant donné la situation économique difficile du secteur, les parties signataires sont d'accord que les travailleurs qui prennent du crédit-temps ne soient pas remplacés.

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

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

Artikel 5. Slotbepalingen

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

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

Article 5. Dispositions finales

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

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

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (zwaar beroep) RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) À L'ÂGE DE 60 ANS (métiers lourds)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181171/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181171/CO/129)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

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

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staats-blad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

Article 2. Bases juridiques

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

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Artikel 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

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

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en zijn bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste die bereikt moet zijn ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst bedraagt 35 jaar als loontrekkende en in een zwaar beroep.

Van deze 35 jaar moétén :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Article 3. Conditions d'octroi

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

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

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

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

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

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

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

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

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

Artikel 4. De bedrijfstoelage

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

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

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

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van een arbeider/arbeidster die deel uitmaakt van een gezin met één inkomen.

Dit geldt niet voor SWT die worden ingebracht in ondernemingen in herstructurering of die in moeilijkheden verkeren.

Par "permanent" il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

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

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

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

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

Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier/ouvrière faisant partie d'un ménage à revenu unique.

Cela ne vaut pas pour les RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

Voor de werknemers die voor hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

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

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6. Slotbepalingen

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

Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculé sur le 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

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

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6. Dispositions finales

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

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR (zwaar beroep-33j loopbaan of 20j nachtarbeid)

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS (métier lourd-33 ans de carrière ou 20 ans de travail de nuit)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181189/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181189/CO/129)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, pa-pier en karton (PC 129).

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

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

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

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

Article 2. Bases juridiques

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

- l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nacht arbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

Artikel 3. Toekenningvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

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

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Bovendien moétén de werknemers :

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep :

1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

of

Article 3. Conditions d'octroi

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

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

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

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

Les travailleurs doivent en outre :

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

1° pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

ou

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

1. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
2. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
3. het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

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

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

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

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

2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1. le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
2. le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
3. le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

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

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

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

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

Artikel 4. De bedrijfstoelage

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

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

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

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van een arbeider/arbeidster die deel uitmaakt van een gezin met één inkomen.

Dit geldt niet voor SWT die worden ingebracht in ondernemingen in herstructurering of die in moeilijkheden verkeren.

Voor de werknemers die voor hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

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

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkherhvatting hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier/ouvrière faisant partie d'un ménage à revenu unique.

Cela ne vaut pas pour les RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculée sur le 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

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

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Artikel 6. Slotbepalingen

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

Article 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vi-gueur le 30 juin 2025.

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR MET EEN BEROEPSLOOPBAAN VAN 40 JAAR

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 60 ANS AVEC UNE CARRIERE PROFESSIONNELLE DE 40 ANS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181188/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181188/CO/129)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-passing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

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

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'ap-lique aux employeurs et aux travailleurs des entre-prises ressortissant à la Commission paritaire de la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

Article 2. Bases juridiques

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

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Artikel 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

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

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

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

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

Artikel 4. De bedrijfstoelage

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

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

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

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

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van een arbeider/arbeidster die deel uitmaakt van een gezin met één inkomen.

Article 3. Conditions d'octroi

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

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

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

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

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

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

Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier/ouvrière faisant partie d'un ménage à revenu unique.

Dit geldt niet voor SWT die worden ingebracht in ondernemingen in herstructurering of die in moeilijkheden verkeren.

Voor de werknemers die voor hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

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

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

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

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6. Slotbepalingen

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

Cela ne vaut pas pour les RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculée sur le 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

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

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6. Dispositions finales

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

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS OF WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN (35 jaar LOOPBAAN)

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A L'AGE DE 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES OU AYANT DE GRAVES PROBLÈMES PHYSIQUES (35 ans DE CARRIERE)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181170 /CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181170/CO/129)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-passing op de werkgevers en de arbeiders en arbeid-sters van de onder-nemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van pa-pierpap, papier en karton (PC 129).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrou-welijke arbeiders.

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uit-voering van :

- Artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaar-de werknemers indien zij worden ontslagen;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voor-waarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werkne-mers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'ap-plique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises res-sortissant à la Commission pari-taire de la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

Article 2. Bases juridiques

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

- L'article 3 , § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Mo-niteur belge du 8 juin 2007);
- La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

La convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail fixant, pour la période al-lant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Artikel 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever de in artikel 1 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

3° het bewijs geleverd hebben dat zij als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 6 van deze overeenkomst.

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

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4. De bedrijfstoelage

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

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

Article 3. Conditions d'octroi

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

§ 2. Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 1 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;

3° avoir fourni la preuve qu'ils sont reconnus comme travailleur moins valide ou comme travailleurs ayant des problèmes physiques graves ;

4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité fixée à l'article 6 de la présente convention.

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

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

Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

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

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van een arbeider/arbeidster die deel uitmaakt van een gezin met één inkomen.

Dit geldt niet voor SWT die worden ingebracht in ondernemingen in herstructurering of die in moeilijkheden verkeren.

Voor de werknemers die voor hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

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

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

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

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6. Slotbepalingen

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

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier/ouvrière faisant partie d'un ménage à revenu unique.

Cela ne vaut pas pour les RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculée sur le 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

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

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6. Dispositions finales

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

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIK- BAARHEID 2023-2024 – (ONTSLAG VÓÓR 01/01/2025) DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024 (LICENCIEMENT AVANT LE 01/01/2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181191/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181191/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pates, papiers et cartons (CP 129).

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

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

HOOFDSTUK II.

Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

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

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

CHAPITRE II.

Bases juridiques

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

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

- la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

HOOFDSTUK III.

Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

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

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

CHAPITRE III.

Portée de la convention collective de travail

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

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

HOOFDSTUK IV.

Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

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

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

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

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

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen

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

CHAPITRE IV.

Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation adaptée

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

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

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

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

CHAPITRE V.

Dispositions finales

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

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2023-2024)

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021

Convention collective de travail du 25 octobre 2021

(Overeenkomst geregistreerd op 05.11.2021 onder het nummer 168076/CO/129)

(Convention enregistrée le 05.11.2021 sous le numéro 168076/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

HOOFDSTUK II. Draagwijdte van de overeenkomst

CHAPITRE II. Portée de la convention

Artikel 2. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Article 2. §1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

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

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

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (nr. 166.894/CO).

- la convention collective de travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (n°166.894/CO).

- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22, §3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 129.

HOOFDSTUK III.

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid-modaliteiten

Artikel 3. De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 129.

CHAPITRE III.

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée-modalités

Article 3. Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

**HOOFDSTUK IV.
Geldigheid**

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

**CHAPITRE IV.
Validité**

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

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIK- BAARHEID (2025-2026) DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2025-2026)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 27.07.2023 onder het nummer 181192/CO/129)

(Convention enregistrée le 27.07.2023 sous le numéro 181192/CO/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papier, pap, papier en karton (PC 129).

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

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

HOOFDSTUK II. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

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

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

HOOFDSTUK III. Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

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

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

CHAPITRE II. Bases juridiques

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

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

- la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE III. Portée de la convention collective de travail

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

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

HOOFDSTUK IV.

Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

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

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

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

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

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen

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

CHAPITRE IV.

Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation adaptée

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

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

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

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

CHAPITRE V.

Dispositions finales

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

VERVROEGD VERTREK DEPART ANTICIPE

*Collectieve overeenkomst van 3 april 1974
(gecoördineerde tekst)*

Artikel 1. De huidige overeenkomst is toepasselijk op de arbeiders van 63 jaar en ouder, en arbeidsters van 58 jaar en ouder die afhangen van het Paritair Comité voor de productie van papierpap, papier en karton, in geval hun vertrek voor de normale ouderdom van op pensioenstelling, in gemeenschappelijk akkoord met de werkgever wordt beslist, hetzij op initiatief van deze laatste, hetzij op initiatief van de werknemer.

Artikel 2. Geniëten van de voordelen voorzien in de huidige overeenkomst de arbeiders en arbeidsters die 20, 18 of 16 jaar anciënniteit in de sector hebben naargelang hun leeftijd op het ogenblik van hun vervroegd vertrek 63 (58) of 64 (59) jaar is.

Artikel 3. De begunstigde arbeider(ster) ontvangt een jaarlijkse uitkering die betaald wordt door zijn (haar) werkgever en gelijk is aan 6 weken loon.

Het loon waarvan sprake, is datgene voorzien door de wetgeving op de feestdagen en wordt bepaald op basis van zijn (haar) loonsvoorwaarden van de maand voorafgaand op het vervroegd vertrek.

Bovendien zal de werkgever een bijkomende eindejaarsuitkering in december betalen gelijk aan 8,33% van de jaarlijkse uitkeringen aan de begunstigden betaald.

Artikel 4. De uitkering is betaalbaar aan de begunstigden in leven, per trimestrieel vierde, bij vervallen termijn en zulks vanaf de dag van het vervroegd vertrek en tot op de dag van het nemen van het wettelijk pensioen (vervroegd of niet).

In geen geval zal de uitkering nog uitbetaald worden vanaf de eerste van de maand die volgt op de 65e verjaardag voor de arbeider en 60 jaar voor de arbeidster.

Het bedrag van de uitkering is geïndexeerd op basis van de index van de laatste maand van het kalenderkwartaal.

Artikel 5. De uitkering wordt van rechtswege afgeschaft indien de begunstigde geniet van een professioneel inkomen.

*Convention collective du 3 avril 1974
(texte coordonné)*

Article 1. La présente convention s'applique aux ouvriers âgés de 63 ans et plus et aux ouvrières âgées de 58 ans et plus, dépendant de la Commission Paritaire de la Production des Pâtes, Papiers et Cartons, au cas où leur départ avant l'âge normal de la pension est décidé de commun accord avec l'employeur, soit à l'initiative de ce dernier, soit à l'initiative du travailleur.

Article 2. Bénéficient des avantages prévus à la présente convention les ouvriers et ouvrières qui ont 20, 18, ou 16 ans d'ancienneté dans le secteur selon que leur âge au moment de leur départ anticipé est de: 63 (58) et 64 (59).

Article 3. L'ouvrier(ère) bénéficiaire reçoit une allocation annuelle payée par son employeur, égale à 6 semaines de salaire.

Le salaire dont question est celui prévu par la législation sur les jours fériés et est déterminé sur base de ses conditions salariales du mois précédent le départ anticipé.

En outre, l'employeur payera en décembre une allocation complémentaire de fin d'année à 8,33 % de l'allocation annuelle payée au bénéficiaire.

Article 4. L'allocation est payable aux bénéficiaires en vie, par quart trimestriel, à terme échu et ce, depuis le jour du départ anticipé et jusqu'au jour de la prise de la pension légale (anticipée ou non).

En tout cas, l'allocation ne sera plus payable à partir du 1er du mois qui suit la date anniversaire des 65 ans pour l'ouvrier et de 60 ans pour l'ouvrière.

Le montant de l'allocation est indexé sur base de l'indice du dernier mois de chaque trimestre civil.

Article 5. L'allocation est supprimée de plein droit, lorsque l'intéressé(e) bénéficie d'un revenu professionnel.

Artikel 6. Op het ogenblik van het vervroegd vertrek heeft de arbeider(ster) recht op:

- een vertrekpremie indien deze gewoonlijk wordt toegekend door de werkgever bij het nemen van het wettelijk pensioen;
- een pro rata temporis van de eindejaarspremie van het lopend jaar.

Artikel 7. De huidige overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan opgezegd worden met een vooropzeg van 3 maanden.

De partijen zijn echter overeengekomen dat ze kan herzien worden:

- in geval van wijziging van de sociale wetgeving;
- bij het verstrijken van een eerste periode van twee jaar.

Artikel 8. Huidige overeenkomst doet geen afbreuk aan de meer voordelige bestaande ondernemingsakkoorden.

Artikel 9. De huidige overeenkomst wordt van kracht op 3 april 1974.

Article 6. Au moment du départ anticipé, l'ouvrier(ère) a droit à:

- une prime de départ lorsqu'elle est accordée habituellement par l'employeur au moment de la pension légale;
- un pro rata temporis de la prime de fin d'année de l'année en cours.

Article 7. La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois.

Toutefois, les parties agréent qu'elle pourra être revue :

- en cas de modification de la législation sociale;
- au terme d'une première période de deux ans.

Article 8. La présente convention ne porte pas préjudice aux accords d'entreprises existants plus avantageux.

Article 9. La présente convention entre en vigueur le 3 avril 1974.

Aanvullende nota's aan de overeenkomst betreffende het vervroegd pensioen

1. In het Beperkt Comité werd bepaald dat het vervroegd vertrek en de voordelen van het regime, bepaald door de overeenkomst, verbonden zijn, rekening houdend met de schikkingen van art. 1, aan het volledig werkloos stellen van de arbeider(ster).
2. Bij de besprekingen in het Beperkt Comité is uitdrukkelijk bevestigd geworden dat de overeenkomst ook toepasselijk is op de langdurige zieken waarvan het begin van de werkonbekwaamheid de 6 maanden, voorafgaand aan de voorziene leeftijd voor het vervroegd vertrek, niet overschrijdt.
In dit geval is het punt 1 hierboven niet van toepassing.
3. In het geval dat de begunstigde van de overeenkomst verplicht zou zijn het werk te hervatten, zal hij (zij) in de onderneming heropgenomen worden.
4. Het begrip "professioneel inkomen", waarvan sprake in art. 5, dient te worden begrepen in de zin van de wetgeving op de werkloosheid.
5. Een attest zal, op ieder ogenblik aan de belanghebbenden afgeleverd kunnen worden ter bevestiging van het feit dat hij (zij) van de huidige overeenkomst geniet.

Notes complémentaires à la convention relative à la retraite anticipée

1. Il a été précisé en Comité Restreint que le départ anticipé et le bénéfice du régime défini par la convention sont liés, compte tenu des dispositions de l'art. 1er à la mise en chômage complet de l'ouvrier(ère).
2. Au cours des discussions en Comité Restreint il a été expressément confirmé que la convention s'applique également aux malades dont le début de l'incapacité n'est pas antérieur de plus de 6 mois à l'âge prévu pour le départ anticipé. Dans ce cas, le point 1 ci-dessus est sans effet.
3. Au cas où le bénéficiaire de la convention serait astreint à reprendre le travail, il sera réintégré dans l'entreprise.
4. La notion "revenu professionnel", dont question à l'art. 5 s'étend confirmant qu'il bénéficie de la présente convention.
5. A tout moment, une attestation pourra être délivrée aux intéressés afin de confirmer qu'il/elle bénéficie de l'application de la présente convention²⁷

²⁷ Traduction-Vertaling

MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING

MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

(Overeenkomst geregistreerd op 21.08.2023 onder het nummer 181677/co/129)

(Convention enregistrée le 21.08.2023 sous le numéro 181677/co/129)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

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

HOOFDSTUK II. Risicogroepen

CHAPITRE II. Groupes à risque

Artikel 2. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van :

Article 2. Ce chapitre est conclu en application de :

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

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

De inspanning van 0,10 pct. wordt, langs het fonds voor bestaanszekerheid, gebruikt om de aanwervings-, vormings- en omscholingsmogelijkheden van de arbeiders en arbeidsters aan te zwengelen. Deze 0,10 pct.-inspanning ten voordele van risicogroepen, die reeds verhoogd werd tot 0,15 pct. door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2001, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 17 februari 2002 en sindsdien ononderbroken verlengd, wordt behouden op 0,15 pct..

Artikel 3. De volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1. De laaggeschoolde werkloze/werknemer :

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

2. De langdurig werkloze :

De werkzoekende die gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;

De werkzoekende die gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds of als interimair heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen;

3. De gehandicapte werkloze :

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

4. De deeltijds leerplichtige :

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

5. De herintreder :

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

L'effort de 0,10 p.c. est utilisé, via le fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions d'embauche, de formation et de recyclage pour les ouvriers et les ouvrières du secteur. Cet effort de 0,10 p.c. pour les groupes à risque qui a déjà été augmenté jusqu'à 0,15 p.c. par la convention collective du 28 mars 2001, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 février 2002 et prolongé depuis lors sans interruption, est maintenu à 0,15 p.c..

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

1. Le chômeur/le travailleur à qualification réduite :

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

2. Le chômeur de longue durée :

Le demandeur d'emploi qui, pendant les 6 mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;

Le demandeur d'emploi qui, pendant les 6 mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel ou comme intérimaire pour échapper au chômage;

3. Le chômeur handicapé :

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

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

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

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

Le demandeur d'emploi qui, au cours de la période de trois ans qui précède son engagement, n'a pas bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière, ni exercé une activité professionnelle et qui avant cette période de trois ans a interrompu son activité professionnelle ou qui n'a jamais commencé une telle activité;

6. De bestaansminimumtrekker :

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

7. De oudere werkloze : vanaf 50 jaar;

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

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

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

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

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

1. Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
3. Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
 - a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);

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 : à partir de 50 ans;

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

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

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

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

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

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
 - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours;
 - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en 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'arrêté royal du 19 décembre 2001);

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> b. uitkeringsgerechtigde werklozen; c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg-laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999); d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven; e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's; f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructureringen (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006); g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden; <p>4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap; b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.; c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende- of een integratiétégemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap); | <ul style="list-style-type: none"> 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. des 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 réductions restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006); g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès; <p>4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées; b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.; c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées; |
|---|---|

- d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
 - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
 - f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).
- d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
 - e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;
 - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
 - g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accidents de travail ou maladies professionnelles dans le cadre de programmes de reprise du travail;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Artikel 5. Van de in artikel 4 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. Startbanen

Artikel 8. De ondertekenende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de federaal Minister van Werk inzake een sectorale afwijking voor de startbanen voor de periode die loopt van 1 januari 2023 tot 31 december 2024. De vigerende wetgeving laat dit toe, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers vallend onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton om een bijzondere bijdrage van 0,15 pct. op de brutolonen aan 108 pct. te storten voor de risicogroepen.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III. Premiers emplois

Article 8. Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre fédéral de l'Emploi concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois pour une période qui court du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. Sur la base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons, à verser une cotisation extraordinaire de 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. en faveur des groupes à risque.

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. Werkbaar werk

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

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

CHAPITRE IV. Travail faisable

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

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

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen-Geldigheidsduur

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

CHAPITRE V. Dispositions finales-Durée de validité

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

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

EFFORTS DE FORMATION

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en kation (PC 129).

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

HOOFDSTUK II. *Groeipad voor opleidingsinspanningen*

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. *Aard van de opleidingen*

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

CHAPITRE I. *Champ d'application*

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

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

CHAPITRE II. *Trajectoire de croissance pour les efforts de formations*

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

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

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

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

CHAPITRE III. *Nature des formations*

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

HOOFDSTUK IV.
Financiële inspanning

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

CHAPITRE IV.
Efforts financiers

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

HOOFDSTUK V.
Slotbepalingen - Geldigheidsduur

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

CHAPITRE V.
Dispositions finales - Durée de validité

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

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 1977

Convention collective de travail du 10 octobre 1977

Draagwijdte van de overeenkomst

Portée de la convention

Artikel 1. Deze overeenkomst coördineert de teksten van de overeenkomsten nr. 5 van 24 mei 1971 en nr. 5bis van 30 juni 1971, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het arbeiderspersoneel in de ondernemingen en verduidelijkt de toepasingsmodaliteiten ervan.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 1948 betreffende de afvaardigingen van het gesyndiceerd personeel van de papierdeeg papier en kartonproducerende ondernemingen, wordt afgeschaft.

Deze overeenkomst is bindend voor de professionele werknemers- en werkgeversorganisaties die vallen onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de voortbrenging van papierdeeg, papier en karton.

Article 1. La présente convention coordonne les textes des conventions n° 5 du 24 mai 1971 et n° 5bis du 30 juin 1971, conclues au sein du Conseil National du Travail, concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel ouvrier des entreprises et en précise les modalités d'application.

Elle annule la convention collective relative aux délégations du personnel syndiqué des entreprises de fabrication de pâtes, papiers et cartons du 4 avril 1948.

Elle engage les associations professionnelles de travailleurs et employeurs tombant sous la compétence de la Commission Paritaire Nationale de la production de pâtes, papiers et cartons.

Algemene beginselen

Principes généraux

Artikel 2. De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen:

- de werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren;
- de werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Ze verplichten zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisatie in de onderneming, direct noch indirect, te verhinderen.

Artikel 3. De ondertekenende werkgevers verbinden er zich toe geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun respectievelijke delegaties, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Article 2. Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3. Les employeurs signataires s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et, à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs délégations respectives d'observer, au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Artikel 4. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten leden aan te bevelen:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blij te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement zouden naleven en hun krachten bundelen om de eerbiediging ervan te verzekeren.

Artikel 5. De betrokken werknemersorganisaties stellen zich bij voorkeur onderling akkoord om de effectief en de plaatsvervangende syndicale afgevaardigden aan te wijzen.

Zij verbinden zich ertoe er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden in functie van het gezag waarover ze moétén beschikken bij het uitvoeren van hun functie evenals voor hun bevoegdheid.

Begrip syndicale afvaardiging van het personeel

Artikel 6. De werkgevers erkennen dat hun arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd is door een afvaardiging waarvan de leden voorgedragen worden door de werknemersorganisaties en binnen een tijdsverloop van 2 maanden, volgend op de goedkeuring van het Paritair Comité, zullen aangesteld worden.

Artikel 7. In geval van onenigheid tussen de Syndicaten onderling over de verdeling van de mandaten zullen de verkiezingen georganiseerd worden in de onderneming waarvan de uitslag bepalend zal zijn voor de verdeling. De organisatie-modaliteiten van deze verkiezingen worden gestipuleerd in het addendum van de huidige overeenkomst.

Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging van het personeel

Artikel 8. Een syndicale afvaardiging zal worden ingesteld in de technische productie- eenheden van de ondernemingen wanneer één of meerdere werknemersorganisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, daarom verzoeken.

Volgend schema toont het minimum aantal afgevaardigden vereist per exploitatiezétél in verhouding tot het aantal tewerkgestelden:

Article 4. Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs membres :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales de l'entreprise.
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 5. De préférence, les associations de travailleurs intéressés se mettent d'accord pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants.

Elles s'engagent à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en fonction de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leur fonction, ainsi que pour leur compétence.

Notion de la délégation syndicale du personnel

Article 6. Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation dont les membres présentés par les organisations de travailleurs seront, en principe, désignés dans les deux mois suivant l'approbation en Commission Paritaire.

Article 7. En cas de désaccord entre les syndicats sur la répartition des mandats, celle-ci sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces élections sont prévues par l'addendum à la présente convention.

Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Article 8. A la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention, une délégation syndicale est instituée dans les unités techniques d'exploitation.

Le schéma suivant montre le nombre minimum de délégués par siège d'exploitation par rapport au nombre de travailleur occupés:

	Effectief-Effectifs	Plaatsvervangend-Suppléants
minder dan 50 loontrekkenden-moins de 50 salariés	2	-
Van/de 51 tot/à 100	2	2
Van/de 101 tot/à 200	3	3
Van/de 201 tot/à 300	4	4
Van/de 301 tot/à 400	5	5

401 en meer loontrekkenden = plus één effectief en één plaatsvervangend afgevaardigde per 100 loontrekkende of fractie van 100, met een maximum van 8.

Het werkelijke aantal arbeiders wordt berekend op basis van het gemiddelde van het aantal bij de RSZ ingeschreven arbeiders tijdens de 4 voorgaande trimesters.

In geval van een aanzienlijke vermindering van het werkelijk aantal arbeiders, zal het aantal afgevaardigden, na gemeenschappelijk overleg tussen de partijen onderling, aangepast worden.

Artikel 9. Het aantal afgevaardigden zal echter niet mogen verminderd worden in de ondernemingen waar dit aantal, op datum van het van kracht worden van onderhavige overeenkomst, was overschreden.

Vanzelfsprekend kunnen gunstiger overeenkomsten toegepast worden op het niveau van de onderneming, rekening houdend met de geografische configuratie van de fabrieken of met voorschriften eigen aan het ploegenwerk.

Artikel 10. Om de functies van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen vervullen, moétén de leden van het personeel, zonder onderscheid van geslacht, op datum van hun aanstelling of van de verkiezing, aan volgende voorwaarden voldoen:

- minstens achttien jaar oud zijn,
- door een arbeidscontract gebonden zijn aan de onderneming sinds tenminste zes maanden,
- de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

In de nieuw gevestigde ondernemingen zal kunnen overgegaan worden tot de oprichting van een syndicale afvaardiging, zelfs wanneer de kandidaten niet aan alle vastgestelde voorwaarden voldoen.

Artikel 11. De werknemersorganisaties die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, zullen er over waken dat de aangeduide afgevaardigden of de kandidaten die voor de verkiezingen van de syndicale afvaardigingen worden voorgedragen, in de mate van het mogelijke, representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Artikel 12. Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, en indien er geen plaatsvervangend afgevaardigde werd aangeduid, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

401 salariés et plus = un délégué effectif et un délégué suppléant en plus par 100 salariés, ou par fraction de 100, avec un minimum de 8.

Le calcul de l'effectif des travailleurs se fait sur base de la moyenne des effectifs déclarés à l'ONSS au cours des 4 trimestres précédents. En cas de réduction importante de l'effectif ouvrier, le nombre de délégués sera adapté, de commun accord entre les parties.

Article 9. Toutefois, dans les entreprises où ces nombres sont dépassés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ils ne pourront être réduits.

Il est néanmoins entendu que des accords plus favorables peuvent intervenir au niveau des entreprises compte tenu, par exemple, de la configuration géographique des usines ou des impératifs inhérents au travail en équipes.

Article 10. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes, à la date de la désignation ou de l'élection:

- avoir 18 ans au moins;
- être lié par un contrat de travail depuis 6 mois au moins dans l'entreprise;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Dans les entreprises nouvellement installées, il pourra être procédé à l'installation d'une délégation syndicale, même si les candidats ne peuvent réunir toutes les conditions imposées.

Article 11. Les organisations de travailleurs signataires de la présente convention veilleront à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales, soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Article 12. Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 13. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- a) de arbeidsverhoudingen,
- b) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten,
- c) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten,
- d) de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van onderhavige overeenkomst,
- e) het innen van de syndicale bijdragen volgens de gebruikelijke of overeen te komen modaliteiten

Artikel 14. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn plaatsvervanger te worden ontvangen naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 15. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicaal afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht ontvangen te worden naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die niet langs de gewone individuele weg konden worden opgelost.

Artikel 16. Ten einde de in voorgaande artikelen 14 en 15 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden kunnen wijzigen met uitzondering van inlichtingen van vertrouwelijke aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regels van beroepsclassificatie.

Artikel 17. Het aantal uren gewijd aan de samenkomsten van de syndicale afgevaardigden met het ondernemingshoofd of zijn plaatsvervanger, zullen als normale werkuren worden uitbetaald, zelfs wanneer de vergadering, uitzonderlijk, buiten de normale werkuren wordt gehouden.

Compétence de la délégation syndicale

Article 13. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- a) Les relations de travail;
- b) Les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- c) L'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- d) Le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention;
- e) La perception des cotisations syndicales, selon les modalités en usage ou à convenir.

Article 14. La délégation syndicale a le droit d'être reçue dans les plus brefs délais 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 15. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

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

Article 16. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 14 et 15 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 rémunération, à l'exclusion des informations de caractère confidentiel. Elle sera notamment informée des changements résultants 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 des règles de classification professionnelle.

Article 17. Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise ou son représentant seront rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travaux.

Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 18. De syndicale afvaardiging wordt bevestigd voor een periode van 4 jaar.

De mandaten zijn stilzwijgend hernieuwbaar, behoudens vooropzeg van 2 maanden. Het mandaat van de effectieve en de plaatsvervangende leden neemt een einde:

- a) op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de betrokken afgevaardigden heeft voorgedragen,
- b) door het ontslag van de betrokkene,
- c) wanneer de betrokken afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming of van de technische productie eenheid,
- d) door de overgang van de arbeiderscategorie naar de bedienden,
- e) om reden van een fout die volgens beide partijen de intrekking van het mandaat wettigt,
- f) bij de oppensioenstelling.

Artikel 19. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden genieten van de promoties en normale bevorderingen van de categorie van werknemers waartoe ze behoren.

Artikel 20. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. De werkgever die van plan is een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging geschiedt per aangétékend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van 14 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt per aangétékend schrijven; de periode van 14 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven, uitwerking heeft.

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

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen.

De afdankingsmaatregel mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om

Statut des membres de la délégation syndicale

Article 18. La délégation syndicale est installée pour un terme de 4 ans.

Les mandats sont tacitement renouvelables, sauf préavis de 2 mois. Le mandat des membres effectifs et suppléants prend fin:

- a) à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés,
- b) par la démission de l'intéressé,
- c) lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou de l'unité technique d'exploitation,
- d) par le passage de la catégorie ouvrier à la catégorie d'employé,
- e) en raison d'une faute reconnue par les deux parties comme justifiant le retrait du mandat,
- f) à la mise à la retraite.

Article 19. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 20. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, 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 14 jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fera par lettre recommandée : la période de 14 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 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 de travail.

de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

In geval van afdanking wegens zware fout, doen de voorafgaande bepalingen geen afbreuk aan artikel 20 van de wet op het arbeidscontract. In dit geval zullen de betrokken syndicale afvaardiging en syndicale organisatie onmiddellijk ingelicht worden.

Artikel 21. In volgende gevallen moet een forfaitaire vergoeding door de werkgever betaald worden:

- 1) indien hij een syndicaal afgevaardigde ontslaat zonder inachtneming van onder voornoemd artikel 20 voorziene procedure;
- 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking volgens de bepaling van artikel 20, alinea 1, hierboven, niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank;
- 3) in geval de werkgever de syndicale afgevaardigde afdankt omwille van een zware fout en indien deze afdanking door de arbeidsrechtbank als ongegrond wordt beschouwd;
- 4) indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde geniet van de vergoeding voorzien door art. 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, die betrekking heeft op de organisatie van de economie en door artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Als bescherming tegen willekeurige afdanking worden de niet-verkozen kandidaten gelijkgesteld met de syndicaal afgevaardigden in functie en dit gedurende de 2 jaren die volgen op hun voorstelling tot de verkiezingen.

Voorwaarden waaronder het mandaat van syndicale afgevaardigde wordt uitgeoefend

Artikel 22. De effectieve en de plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige faciliteiten en tijd, bezoldigd als arbeidstijd, voor de gezamenlijke of individuele uitoefening van hun in onderhavige overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten.

De leden van de syndicale afvaardiging mogen 1 maal per maand vergaderen in een lokaal hen door de directie aangewezen gedurende maximum 2 uren tijdens de dagwerkuren en in zoverre deze bijeenkomsten het werk in de fabriek of in de arbeidsploeg niet verstoren.

In ondernemingen of maatschappijen met verschillende technische productie-eenheden zullen de verschillende syndicale afvaardigingen volgens de noodwendigheden en met toestemming van de werkgever, bijeengeroepen kunnen

Les dispositions qui précèdent ne portent pas préjudice à l'application de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail, en cas de licenciement pour motifs graves. Dans ce cas, la délégation syndicale et l'organisation syndicale concernées sont informées immédiatement.

Article 21. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- 1) S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 20 ci-dessus;
- 2) Si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 20, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- 3) Si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4) 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 de contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1990 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due si le délégué syndical profite d'une indemnité prévue par l'art. 21, §7 de la loi du 20 septembre 1948, portant sur l'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.

Les candidats non-élus sont, en matière de protection contre le licenciement arbitraire, assimilés aux délégués syndicaux en fonction, pendant les deux ans qui suivent leur présentation à l'élection.

Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Article 22. Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale disposent des facilités et du temps nécessaires, temps rémunéré comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Les membres de la délégation syndicale peuvent se réunir dans un local à désigner par la Direction, une fois par mois pendant un maximum de deux heures, pendant les heures de travail de jour, pour autant que le travail de l'usine ou de l'équipe ne soit pas troublé.

Dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs unités techniques d'exploitation, les différentes délégations syndicales pourront, selon les nécessités et avec l'accord de l'employeur, être réunies pour l'examen de questions d'intérêt commun, soit

worden om de vraagstukken van gemeenschappelijk belang, hetzij onderling, hetzij in aanwezigheid van de directie, te kunnen onderzoeken.

Informatie en raadpleging van het personeel

Artikel 23. De syndicale afvaardiging zal kunnen overgaan tot alle nuttige mondelinge en schriftelijke mededelingen aan het personeel in zoverre de arbeidsorganisatie hiervan geen hinder ondervindt.

De mededelingen moétén van professionele of syndicale aard zijn.

Voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming zullen kunnen belegd worden door de syndicale afvaardiging op haar verzoek bijgestaan door de syndicale afgevaardigde op de arbeidsplaats en gedurende de uren mits toestemming van de werkgever. Deze laatste zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.

Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 24. Bij ontstentenis van ondernemingsraad neemt de syndicale afvaardiging de opdrachten, rechten en taken op zich die aan deze raad worden toevertrouwd volgens Hoofdstuk II, art. 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve overeenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972 en die betrekking heeft op de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de tewerkstelling in deze en door K.B. van 25 september 1972 dat de voorlichting aan de ondernemingsraden in uitvoering van art. 37, alinea 2 en 3 van de wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie regelt.

Tussenkost van de vrijgestelden van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Artikel 25. In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Er werd daarenboven overeengekomen dat het lokaal dat ter beschikking van de syndicale afvaardiging wordt gesteld, eveneens toegankelijk is voor de vrijgestelden van de organisaties die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend.

Artikel 26. Indien de tussenkost van een syndicale afvaardiging in de regeling van een geschil niet tot een akkoord met de directie heeft kunnen leiden, mogen de afgevaardig-

entre elles, soit en présence de la direction.

Information et consultation du personnel

Article 23. La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel.

Les communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale, assistée, si elle le souhaite, par les permanents syndicaux, sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

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

Article 24. En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil par le chapitre II, art. 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective conclue au sein du Conseil national du Travail, le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci et par l'A.R. du 25 septembre 1972 réglementant l'information des C.E. en exécution de l'article 37, alinéas 2 et 3 de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Article 25. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

Il est d'ailleurs convenu que le local mis à la disposition de la délégation syndicale est également accessible aux permanents syndicaux des organisations signataires de la présente convention.

Article 26. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel à un re-

den een beroep doen op een vrijgestelde van hun syndicale organisatie om het onderzoek van het geschil op het niveau van de onderneming verder te zetten.

In dit geval kan de directie zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

Indien geen oplossing kan gevonden worden voor het conflict kan dit worden voorgelegd aan het bestendig verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité.

De kwesties die het voorwerp uitmaken van een verzoeningsvergadering mogen niet worden uitgevoerd voor het einde van deze procedure. Na afloop van deze verzoeningsprocedure verbinden beide partijen er zich toe slechts hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out na inachtneming van een vooropzeg van 7 dagen.

présentant permanent de leur organisation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise.

Dans cette éventualité, la direction pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis au bureau permanent de conciliation de la Commission Paritaire.

Les questions qui font l'objet d'une procédure de conciliation ne sont pas mises en exécution avant la fin de cette procédure. A l'issue de cette procédure de conciliation, les deux parties s'engagent à ne recourir à la grève ou au lock-out que moyennant un préavis de 7 jours

Geldigheidsduur van de overeenkomst en opzegging

Artikel 27. Deze overeenkomst die van kracht wordt op 10.10.77 is voor onbepaalde duur gesloten. Ze zal kunnen herzien worden na gemeenschappelijk akkoord tussen de partijen. Ze kan door elk der partijen beëindigd worden mits een vooropzeg van 6 maanden.

De organisatie die daartoe het initiatief zal nemen, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzeg bekend te maken en onmiddellijk amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Artikel 28. De verzoeningsprocedures die geregeld worden door artikelen 20 en 26 zijn ook toepasselijk op de duur van onderhavige overeenkomst, de opzegperiode inbegrepen.

Durée de la validité de la convention et dénonciation

Article 27. La présente convention collective de travail produit ses effets le 10 octobre 1977 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra également être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire dans un délai d'un mois de leur réception.

Article 28. Les procédures de conciliation prévues aux articles 20 et 26 s'étendent sur la durée de la présente convention, y compris la période de dénonciation.

Addendum

De verkiezingen dienen georganiseerd te worden volgens de bepalingen voorzien in het kiesreglement, in bijlage van huidige overeenkomst, binnen een termijn van 30 dagen volgend op de erkenning van onenigheid tussen de syndicale organisaties over de verdeling van de mandaten. Deze bepalingen zullen na gemeenschappelijke overeenstemming tussen de syndicale organisaties aan de lokale en regionale gebreken aangepast worden.

Kiesreglement

Artikel 1. De datum van de verkiezingen van de vakbondsafvaardiging wordt in algemeen overleg tussen de Directie en de vakbondsorganisaties vastgesteld op

Artikel 2. De verkiezingen van de vakbondsafvaardiging van het personeel worden ingericht door een kiesbureau, samengesteld als volgt:

- a) de voorzitter in gemeen overleg gekozen tussen de vakbondsorganisaties;
- b) de secretaris, op dezelfde wijze aangeduid en met instemming van de voorzitter;
- c) twee bijzitters, door de voorzitter van het kiesbureau gekozen tussen de kiezers;
- d) de getuigen naar rato van twee per lijst, aangeduid door de vakbondsorganisaties.

Artikel 3. De lijst van de arbeiderskiezers moet, in meerdere exemplaren worden opgesteld om het kiesbureau ervan te voorzien, en aangeplakt door de werkgever, 15 dagen voor de datum der verkiezingen. Deze lijst moet aangeplakt blijven gedurende gans de periode die de verkiezingen voorafgaat.

Elke vergissing of weglating in deze lijst moet worden verbétérd en bekendgemaakt aan de voorzitter van het kiesbureau. Eventuele verbétéringen moétén worden aangeplakt. Alle arbeiders die sedert minstens een maand voor de datum der verkiezingen zijn tewerkgesteld behoren tot het kiezerskorps.

Artikel 4. De vakbondsorganisaties die deze overeenkomst ondertekenden, die uitsluitend gemachtigd zijn kandidatenlijsten voor te dragen zullen hun lijst overmaken aan de Voorzitter van het kiesbureau.

Iedere lijst heeft het recht tussen de kiezers twee getuigen aan te duiden, zowel voor de verkiezingen als voor het nazicht.

De vakbondsorganisaties maken de namen van hun getuigen bekend. Op elke lijst zullen hoogstens zoveel kandidaten voorkomen als het aantal te verkiezen effectieven en plaatsvervangers, in overeenstemming met artikel 8 van het statuut van de vakbondsafvaardiging.

Artikel 5. Aan de Directie en aan de Voorzitter van het kiesbureau wordt, door elk van de organisaties een kandidatenlijst voorgedragen uiterlijk de 14e dag voor de datum der

Addendum

Les élections devront être organisées selon les dispositions prévues au règlement électoral annexé à la présente convention dans les trente jours qui suivent la reconnaissance du désaccord entre les organisations syndicales sur la répartition des mandats. Ces dispositions pourront être adaptées de commun accord entre les organisations syndicales, aux usages ou particularités locales ou régionales.

Règlement électoral

Article 1. La date des élections pour la délégation syndicale est arrêtée au de commun accord entre la Direction et les Organisations Syndicales.

Article 2. Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées par un bureau électoral, composé :

- a) d'un président choisi de commun accord entre les organisations syndicales
- b) d'un secrétaire désigné de la même manière et avec accord du président;
- c) de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs;
- d) de témoins à raison de deux par liste, désignés par les organisations syndicales.

Article 3. La liste des ouvriers électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et affichée par l'employeur, quinze jours avant la date des élections. Elle restera affichée pendant tout le temps qui précèdera l'élection.

Toute erreur ou omission dans cette liste doit être réparée, être signalée au Président du bureau électoral.

Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage. Sont électeurs tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

Article 4. Les organisations syndicales signataires de la convention, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur liste au Président du Bureau électoral.

Chaque liste a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins tant pour l'élection que pour le dépouillement.

Les organisations syndicales feront connaître le nom de leurs témoins. Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 8 du statut de la délégation syndicale.

Article 5. Les organisations présenteront chacune, à la Direction et au Président du Bureau électoral, une liste de candidats pour le 14e jour calendrier précédant la date de l'élection au plus tard

verkiezingen en dient te worden overgegaan tot de kiesverrichtingen zoals in volgende artikelen bepaald.

Artikel 6. De Voorzitter van het kiesbureau zorgt ervoor dat de kandidatenlijst in de fabriek wordt aangeplakt, zeven dagen voor de datum der verkiezingen. Op deze bekendmaking komen, onder vorm van het kiesformulier zoals hierna beschreven, de namen, voornamen en woonplaats van de kandidaten voor.

Artikel 7. Er mag slechts een enkel kiesformulier zijn. Op dit kiesformulier komen kolommen voor waarboven de benaming van de vakbondsorganisaties en het nummer door lottrekking aangeduid en waarin de kandidaten door deze respectievelijke organisaties aangeduid, worden opgesomd. Onmiddellijk onder de aanduidingen van benaming en het nummer van de vakbondsorganisaties, is per lijst een enkel vakje voorzien, voorbehouden aan de stemming. De namen van de kandidaten van elke lijst worden ingeschreven in de orde zoals ze op de akte van voordracht voorkomen.

Artikel 8. De verkiezing heeft plaats in een lokaal dat door de fabrieksdirectie aan het kiesbureau ter beschikking wordt gesteld.

De uren der verkiezing worden derwijze vastgesteld dat de arbeiders van alle ploegen er kunnen aan deelnemen, zonder aan de goede gang van zaken in de onderneming te schaden. Het ondernemingshoofd zal erover waken dat zijn ondergeschikten voldoende tijd laten aan elke arbeider opdat deze aan zijn kiesverplichtingen zou kunnen voldoen. Deze tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd. De kiezers zijn gehouden te kiezen op de uren en in het lokaal die hun door mededeling zijn aangeduid. De kiezing is geheim en moet in afzondering geschieden.

De voorzitter of de secretaris van het kiesbureau stippen, naargelang zij zich aanbieden, de naam van de kiezers aan, overhandigen hen een stembrief en waken over de regelmatigheid van de kiesverrichtingen.

Artikel 9. Iedere kiezer beschikt over een stem en ontvangt een enkele kiesbrief.

Hij stemt bovenaan de lijst zijner keuze en maakt daarvoor het hokje bovenaan de lijst zwart.

Artikel 10. Zijn ongeldig:

- a) alle kiesbrieven andere dan deze afgeleverd aan de kiezers door het stembureau;
- b) alle kiesbrieven die een andere stem dragen dan deze bepaald onder artikel 9;
- c) de kiesbrieven waarvan de vormen en afmetingen werden gewijzigd, welke binnenin een papier of enig ander voorwerp bevatten of waarvan de kiezer door een teken, een doorhaling of om het even welke aanduiding kan herkend worden.

Artikel 11. Wanneer de stemming gesloten is, gaat het stembureau over tot de telling van de stemmen.

Opdat de verkiezing geldig weze, dient het aantal aan de stemming deelgenomen kiezers gelijk te zijn aan de helft van

et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Article 6. La liste des candidats est affichée dans l'usine par les soins du Président du Bureau électoral pendant les 7 jours calendrier précédant la date de l'élection. Cette affiche reproduit en la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, les noms des candidats, leurs prénoms, domicile.

Article 7. Il y aura un seul bulletin de vote. Ce bulletin contiendra des colonnes, surmontées de l'appellation des organisations syndicales et du numéro leur attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives. Immédiatement en dessous des indications de l'appellation et du n° des organisations syndicales se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent sur l'acte de présentation.

Article 8. Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la Direction de l'usine.

Les heures de vote seront fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer, sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les subordonnés laissent un temps suffisant à chaque travailleur pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales. Ce temps sera payé comme temps de travail.

Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désigné par voie de communication. Le vote est secret et se fait en isolement.

Le Président ou le Secrétaire du Bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Article 9. Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête de la liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Article 10. Sont nuls:

- a) tous les bulletins autres que ceux, remis aux électeurs par le bureau électoral;
- b) tous les bulletins portant un autre vote que celui prévu à l'article 9;
- c) les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou un objet quelconque, un dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Article 11. Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis.

Pour que l'élection soit valable, il faut que le nombre d'électeurs ayant participé au vote soit égal à la moitié du nombre des élec-

het aantal aanwezige kiezers op de dag van de verkiezing. Ingeval de verkiezing ongeldig zou verklaard worden, kan een nieuwe verkiezing binnen de 30 dagen gehouden worden met dezelfde kieslijsten. Deze nieuwe verkiezing is geldig onafgezien het aantal kiezers welke eraan deelgenomen hebben.

Artikel 12. De verdeling van het aantal zéttels gebeurt op dezelfde wijze als deze voor de verkiezing van de Ondernemingsraden en de Comités voor Veiligheid en Hygiëne.

Artikel 13. Aan elke lijst wordt een aantal plaatsvervangende mandaten toegekend gelijk aan het aantal effectieve afgevaardigden welke zij bekomen heeft. De effectieve en de plaatsvervangende verkozenen zullen genomen worden in de orde van voordracht op hun lijst.

Artikel 14. Het proces-verbaal van de verkiezing wordt onmiddellijk in vier exemplaren opgemaakt en wordt door de leden van het kiesbureau en de getuigen ondertekend. Een exemplaar wordt onmiddellijk aan de directie overgemaakt, een ander is bestemd voor elk van de vakorganisaties en een vierde wordt uitgehangen in de onderneming.

Artikel 15. Elke poging tot fraude wordt gemeld aan het kiesbureau dat zal beslissen welk gevolg eraan wordt gegeven. De verkiezing van een kandidaat die fraude heeft gepleegd wordt nietig verklaard door de voorzitter van het bureau, in overeenkomst met de partijen en de gehoorde betrokkene.

Artikel 16. Alle kosten m.b.t. de verkiezing zijn ten laste van de onderneming.

teurs présents au travail le jour de l'élection. Dans les cas où l'élection serait déclarée non valable, une nouvelle élection pourrait avoir lieu endéans les trente jours, avec la même liste des électeurs, Cette nouvelle élection sera valable quel que soit le nombre des électeurs ayant participé au vote.

Article 12. La répartition du nombre de sièges se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des conseils d'entreprises et des comités de Sécurité et d'Hygiène.

Article 13. Il est attribué, s'il y a lieu, à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenu. Les effectifs et les suppléants élus seront pris de l'ordre de représentation sur leur liste.

Article 14. Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins. Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction, un autre à chacune des organisations syndicales et le quatrième est affiché dans l'entreprise

Article 15. Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle comporte. L'élection d'un candidat convaincu de fraude est annulée par le Président de bureau, en accord avec les parties et l'intéressé entendu.

Article 16. Tous les frais relatifs à l'élection sont à charge de l'entreprise.

SYNDICALE VORMING FORMATION SYNDICALE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 1977

Convention collective de travail du 10 octobre 1977

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers²⁸ en op de werknemers²⁹ die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren.

Artikel 2. Ieder effectief lid van de ondernemingsraden, de Comités voor Veiligheid en Hygiëne, en van de Syndicale Afvaardiging zal recht hebben op jaarlijks 5 dagen kredietverlof, betaald door zijn werkgever om te kunnen deelnemen aan vormingsvergaderingen georganiseerd door de syndicaten.

De arbeiders, aangeduid door de syndicale organisaties met instemming van de werkgever, en die geen effectief lid zijn van de ondernemingsraden, van de Comités voor Veiligheid en Hygiëne of van de Syndicale Afvaardiging, kunnen geniëten van deze vorming ten belope van de som der kredieturen toegekend aan de effectieven verminderd met de door de effectieven reeds opgebruikte kredieturen.

Artikel 3. De aanvragen zullen ingediend worden door de syndicaten en met hun gemeenschappelijk akkoord ten minste een maand voor het begin van de voorziene afwezigheid en met mededeling van de programma's van de cursussen en/of de seminaries.

Artikel 4. Gelijktijdige afwezigheden mogen 5% van het effectief arbeiderspersoneelbestand of 2 personen van eenzelfde dienst of werkplaats of van eenzelfde arbeidsploeg niet overschrijden en mogen in geen enkel geval de normale gang van zaken in deze dienst of werkplaats in het gedrang brengen.

Artikel 5. De eventuele geschillen voortspruitend uit de toepassing van voornoemde bepalingen, zullen een oplossing vinden door de tussenkomst van het Verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité.

Artikel 6. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 10 oktober 1977 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen die deze overeenkomst hebben aangegaan mits vooropzeg van 6

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs³⁰ et aux travailleurs³¹ des entreprises ressortissant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

Article 2. Chaque membre effectif des Conseils d'entreprise, des Comités de Sécurité et d'Hygiène, et des Délégations syndicales, aura droit annuellement à 5 jours d'absence rémunérée par son employeur pour participer à des sessions de formation organisées par les syndicats.

Des travailleurs désignés par les organisations syndicales en accord avec l'employeur et qui ne seraient pas membres effectifs des Conseils d'entreprises, des Comités de Sécurité et d'Hygiène ou des Délégations syndicales pourront bénéficier de cette formation à concurrence du crédit globalisé sous déduction du crédit d'heures utilisé par les effectifs.

Article 3. Les demandes seront introduites auprès des employeurs par et de commun accord entre les organisations syndicales au moins un mois avant le début de l'absence prévue, et avec communication des programmes des cours et/ou séminaires.

Article 4. Les absences simultanées ne pourront dépasser 5 % de l'effectif du personnel ouvrier ou 2 personnes d'un même service ou atelier, dans une même équipe de travail, et en aucun cas entraver la marche normale de ce service ou atelier.

Article 5. Les éventuels litiges provenant de l'application des dispositions énoncées ci-dessus, seront résolus à l'intervention du Bureau de conciliation de la Commission paritaire nationale.

Article 6. La présente convention collective de travail produit ses effets le 10 octobre 1977 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre

²⁸ Onder werkgevers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

²⁹ Onder werknemers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers

³⁰ Par le terme employeurs, on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins

³¹ Par le terme travailleurs, on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins

maanden bekendgemaakt per aangétékend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

De organisatie die het initiatief neemt tot de opzegging van de overeenkomst verbindt zich ertoe de redenen hiervan bekend te maken en onmiddellijk wijzigingsvoorstellen in te dienen die door de ondertekenaars dienen besproken te worden in het Nationaal Paritair Comité binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst.

recommandée au Président de la Commission Paritaire Nationale.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai d'un mois de leur réception.

ONDERNEMINGSRAAD LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Koninklijk besluit van 15 oktober 1954 waarbij bindend wordt gemaakt de beslissing van 22 april 1954 van het nationaal paritair comité van de voortbrenging van papierpap, papier en karton tot vaststelling van het model-huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden – Belgisch Staatsblad van 15 oktober 1954

Arrêté royal du 15 octobre 1954 rendant obligatoire la décision du 22 avril 1954 de la commission paritaire nationale de l'industrie des pâtes, papiers et cartons établissant le règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise – Moniteur belge du 15 octobre 1954

Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

AFDELING I..Zétél on samenstelling van de ondernemingsraad.

Artikel 1. De ondernemingsraad van..... zetelt gewoonlijk te.....straat, nr.....

Artikel 2. De ondernemingsraad bestaat uit:

1° Het ondernemingshoofd, dat rechtens lid van de raad is, of zijn afgevaardigde:

2° ... afgevaardigden van het ondernemingshoofd;

3° ... werkende en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel der onderneming.

De plaatsvervangende leden moétén zétélen in vervanging van een overleden of ontslagnemend lid of van een lid dat de bij de wet vereiste verkiesbaarheidsvoorwaarden niet meer vervult. Zij voltooien het mandaat van hun voorganger.

AFDELING II..Opdracht van de ondernemingsraad.

Artikel 3. De ondernemingsraad heeft tot taak, binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn:

- a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zonden kunnen gewijzigd worden:
- b) van het ondernemingshoofd, op economisch en financieel gebied:
 - 1° op het einde van elk kwartaal van het maatschappelijk dien jaar inlichtingen te ontvangen betreffende de productiviteit, alsmede inlichtingen van algemene aard over het leven in de onderneming;
 - 2° periodiek, en minstens bij het sluiten van het boekjaar, inlichtingen, verslagen en documenten te ontvangen welke de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de door de onderneming bekomen exploitatieresultaten.De aard en de omvang van de te verschaffen Inlichtingen, de mede te delen verslagen en documenten zijn bij het koninklijk besluit van 27 november 1950 vastgesteld.
Op aanvraag van de door de arbeiders benoemde leden, worden de medegedeelde verslagen en documenten juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor die door de bevoegde bedrijfsraad aangenomen is of, bij ontstentenis van dit organisme, door de Koning, op voordracht van de meest representatieve organisaties van werkgevers en loonarbeiders.
De revisor wordt door de ondernemingsraad aangesteld. Bij onenigheid in dezer schoot, wordt hij door de bevoegde bedrijfsraad aangesteld.
- c) adviezen uit te brengen of verslagen in te dienen met de in zijn schoot uitgedrukte verschillende standpunten, over elke kwestie van economische aard, welke onder zijn bevoegdheid valt, en die vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- d) het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming, binnen het raam van de wetgeving ter zake, op te maken en te wijzigen en alle nuttige maatregelen te treffen om het personeel daaromtrent in te lichten; voor de stipte toepassing van de Industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders te waken;
- e) de in geval van afdanking en indienstneming der arbeiders te volgen algemene criteria te « onderzoeken »;

- f) te waken voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als inzake de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g) de data van de jaarlijkse vakantie vast te stellen en, zo nodig, een beurtwisseling van het personeel te bepalen;
- h) al de maatschappelijke instellingen te beheren, welke door de onderneming voor het welzijn van het personeel opgericht werden, tenzij deze aan het zelfstandig beheer der arbeiders overgelaten worden. Te dien einde zal de ondernemingsraad de lijst van de maatschappelijke instellingen opmaken, waarvan hij het beheer waarneemt en deze lijst zal bijgehouden worden
- i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, namelijk door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen in de onderneming; hierdoor dient onder meer te worden verstaan ; de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) de aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen toegekende functies uit te oefenen, volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het organiek besluit van de Regent dd. 13 juni 1949, betreffende de ondernemingsraden.

AFDELING III. — Vergaderingen, oproepingen en agenda

Artikel 4. De ondernemingsraad vergadert op zijn bij artikel 1 aangeduide plaats.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5. De ondernemingsraad vergadert verplicht, eenmaal per maand.

Hij vergadert bovendien telkens de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van een derde van de personeelsafgevaardigden. In het eerste geval nodigt de voorzitter uit in de vormen en de tijdsperiode naargelang der dringendheid; in het tweede geval wordt de datum der vergadering bij gemeenzaam overleg bepaald en vergadert ten laatste binnen de acht dagen na de aanvraag.

Artikel 6. Behoudens strijdige beslissing van de raad, vergadert deze tijdens de werkuren,

Artikel 7. De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding “persoonlijk” aan elk lid van de raad individueel gericht, behelst de agenda van de vergadering. Zij moet hun met de documenten betreffende de agenda minstens vier dagen voor de vergadering toekomen, tenzij in geval van hoogdringendheid, voorzien bij artikel 5. Er wordt, eventueel, in vermeld door wie de vergadering werd aangevraagd.

Een eensluidend afschrift van de oproeping, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, wordt in de onderneming aangeplakt van de datum af der verzending van de oproeping tot die van de vergadering.

Artikel 8. De agenda wordt door de voorzitter en de secretaris opgesteld, uiterlijk zes dagen voor de vergadering.

Zij behelst verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot op de agenda te stellen of door een lid van de raad minstens acht dagen voor de vergadering aangevraagd werden; deze aanvragen moeten gestaafd worden en de er mede in verband staande documenten zullen er eventueel bijgevoegd worden.

Zij behelst Insgelijks de kwesties waaromtrent er minstens acht dagen voor de vergadering een advies of een verslag werd gevraagd, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, «hetzij door het paritair comité waaronder de onderneming valt, of van elk ander door de wet bevoegd erkend organisme.

De agenda mag slechts kwesties omvatten welke binnen de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.

Indien door een lid de hoogdringendheid verzocht wordt voor een aangelegenheid die tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort en niet aan de dagorde vermeld is, beslist de raad over de verwerping of aanvaarding van de hoogdringendheid. Het voorstel tot behandeling bij hoogdringendheid geschiedt bij ordemotie.

Artikel 9. De ondernemingsraad kan slechts op geldige wijze beraadslagen en beslissen wanneer minstens de helft van de afgevaardigden van de nog in functie zijnde personeelsafgevaardigden aanwezig zijn.

AFDELING IV. — Voorzitter en secretaris

Artikel 10. Het ondernemingshoofd presideert de vergaderingen. Bij afwezigheid of verhindering moet hij zich als voorzitter doen vervangen door zijn afgevaardigde.

De voorzitter verzekert de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet genomen worden, kondigt de genomen beslissingen aan.

De aan de agenda gestelde punten zullen bij voorkeur worden besproken in de volgorde zoals zij op de oproeping voorkomen. Wanneer aan de dagorde gestelde punten niet behandeld werden, zullen ze op de eerstvolgende vergadering bij voorrang in bespreking worden gesteld.

Artikel 11. De voorzitter verleent en ontnemt het woord; hij waakt ervoor dat de besprekingen objectief en in een geest van wederkerige eerbied voor elkanders meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van de ondernemingsraad moet heersen. Hij roept de leden die zich schuldig maken aan aantijgingen of een kwetsende persoonlijke zinspeling, tot de orde.

Artikel 12. De secretaris wordt gekozen onder de werkende leden van de personeelsafvaardiging en bij de eerste vergadering van de raad door deze aangesteld.

Volgens dezelfde procedure kan een plaatsvervangend secretaris aangesteld worden die de secretaris bij diens verhindering vervangt.

Artikel 13. De secretaris ondertekent, samen met de voorzitter, de oproepingsbrieven en de andere documenten welke van de Ondernemingsraad uitgaan; hij ontvangt de briefwisseling aan de raad gericht, stelt de notulen van de vergaderingen op; hij is belast met de bewaring van deze, evenals van de archieven; hij verzekert bovendien de mededeling van de notulen aan de leden van de raad, overeenkomstig artikel 19 van dit reglement.

Bij afwezigheid van de secretaris, vervult de adjunct-secretaris deze functie.

Artikel 14. Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle materiële medewerking, welke voor het vervullen van zijn opdracht, onontbeerlijk is.

De personen die aangeduid werden door de ondernemingsraad, om de secretaris in het vervullen van zijn opdracht bij te staan, doen dit onder verantwoordelijkheid van de secretaris.

Artikel 15. De secretaris ontvangt voor de aan zijn opdracht gewijde tijd, buiten zijn gewone diensturen, een bezoldiging gelijk aan die welke hem wegens zijn prestaties van gewone arbeid voor een overeenstemmende duur verschuldigd is.

De raad stelt gebeurlijk het aantal uren werk vast dat hij voor het vervullen van de opdracht van secretaris nodig acht.

Artikel 16. De voorzitter en de secretaris vertegenwoordigen normaal de raad bij de administratieve en openbare of private Organismen. Telkens daartoe aanleiding bestaat, duidt de ondernemingsraad in zijn midden andere leden aan welke met zijn vertegenwoordiging belast zijn.

AFDELING V. — Notulen

Artikel 17. De notulen worden door de secretaris aan de voorzitter voorgelegd drie dagen na de vergadering van de raad en worden door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Deze notulen worden gevoegd bij de oproeping voor de volgende vergadering en worden, terzelfdertijd aan de plaatsvervangende leden overgemaakt.

De notulen worden gelezen bij de opening van de vergadering, volgend op deze waarmede zij in verband staan. Zij worden onmiddellijk na gebeurlijke wijzigingen goedgekeurd.

Artikel 18. De notulen bevatten verplicht:

1° de aanwezigheden, de afwezigheden, evenals de uren van aanvang, onderbreking en sluiting der zittingen;

2° de aan de raad gedane voorstellen;

3° een getrouwe samenvatting van de besprekingen, de namen van de personen die bij de besprekingen tussen kwamen, Indien zij daartoe de wens uitdrukten, en de niet vertrouwelijke medegedeelde inlichtingen;

4° de door de raad genomen beslissingen en uitgebrachte adviezen.

AFDELING VI..Wijze om beslissingen te nemen

Artikel 19. De beslissingen van de ondernemingsraad worden bij algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

AFDELING VII..Het archief

Artikel 20. Geheel het archief wordt bewaard in een door de ondernemingsraad aan te duiden lokaal. Het blijft ter beschikking van de leden, die het op de door de raad vastgestelde dagen en uren ter plaatse kunnen inzien.

AFDELING VIII..Studie-, voorlichtings- en adviesopdrachten

Artikel 21. De ondernemingsraad kan één of meer van zijn leden gelasten de kwesties, die op de agenda staan of die binnen het raam van zijn bevoegdheid vallen, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij zich te laten leiden door de geest van goede verstandhouding die in de ondernemingsraad moet heersen.

Artikel 22. De ondernemingsraad mag, als adviseur, ieder persoon die aan de raad de nodige inlichtingen in verband met de punten van de agenda kan verstrekken, op de vergadering uitnodigen, onder andere de vertegenwoordigers der jonge arbeiders.

AFDELING IX..Verslag over de werkzaamheden

Artikel 23. In de loop van het eerste kwartaal van het jaar maakt de ondernemingsraad een verslag op over zijn werkzaamheden van het vorig jaar.

Een exemplaar van dit verslag zal overgemaakt worden aan ieder der leden en plaatsvervangende leden van de raad.

AFDELING X..Voorlichting van het personeel

Artikel 24. Buiten de andere middelen welke beogen het personeel van de onderneming voor te lichten, moet de voorzitter, ten minste op één goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats, een afschrift van elke oproeping tot de vergadering van de raad, alsmede een mededeling opgesteld door de ondernemingsraad, bij het einde van de vergadering doen aanplakken. De raad kan insgelijks beslissen of deze documenten, met het oog op het aanplakken, moétén vertaald worden, zodat ze door alle leden van het personeel zouden kunnen begrepen worden.

Artikel 25. Een exemplaar van het verslag over de werkzaamheden, zoals bedoeld bij artikel 23, wordt op een of meerdere goed zichtbare en voor het personeel van de onderneming toegankelijke plaatsen aangeplakt; een ander exemplaar wordt neergelegd in het meubel bestemd voor het archief; dit ligt voor de personeelsleden op de door de raad vastgestelde dagen en uren, zonder verplaatsing, ter inzage.

AFDELING XI..Prestaties der afgevaardigden

Artikel 26. De vergaderingen van de ondernemingsraad, alsmede de prestaties die, zelfs buiten de werkuren, door de leden van de raad of andere personeelsleden, in overeenstemming met de bepalingen van onderhavig reglement, geleverd worden, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig door de onderneming bezoldigd.

AFDELING XII..Wijzigingen aan het reglement

Artikel 27. Onderhavig reglement kan gewijzigd worden op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een lid van de ondernemingsraad.

Aan het reglement kan geen enkele wijziging aangebracht worden, die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van een of meer der tien punten voorzien bij lid 3, artikel -22 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 en van 15 maart 1954.

Artikel 28. De ondernemingsraad kan enkel beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen, indien ten minste de twee derden van de leden van de personeelsafvaardiging, aanwezig zijn.

AFDELING XIII. – Slotbepalingen

Artikel 29. Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle leden en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overhandigd.

Artikel 30. Een afschrift van de tabel, waarop de samenstelling van de ondernemingsraad wordt vermeld, dat aan onderhavig reglement is toegevoegd, moet in de lokalen van de onderneming op een of meerdere goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaatsen aangeplakt worden.

Règlement type d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprises

SECTION I. – Siège et composition du conseil d'entreprise

Article 1. Le conseil d'entreprise de..... siège habituellement à rue, n°

Article 2. Le conseil d'entreprise est composé de:

1° du chef d'entreprise, qui est de droit membre du conseil ou son délégué ;

2° de ... délégués du chef d'entreprise;

3° de ... délégués effectifs et suppléants du personnel de l'entreprise.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité requises par la loi. Ils achèvent le mandat de leur prédécesseur.

SECTION II. – Mission du conseil d'entreprise

Article 3. Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise:

- a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier:

1° à la fin de chaque trimestre de l'exercice social des renseignements concernant la productivité ainsi que les informations d'ordre général relatifs à la vie de l'entreprise;

2° périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'arrêté royal du 27 novembre 1950.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et les documents communiqués sont certifiés exacts et complets par une révision assermentée agréée par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés.

Le réviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent.

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein sur toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été préalablement soumise soit par le conseil professionnel intéressé, soit le Conseil central de l'économie ;
- d) d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs ;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel ;
- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs. A cet effet, le conseil d'entreprise établira la liste des œuvres sociales de l'entreprise, dont il assumera la gestion et cette liste devra être tenue à jour ;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports interne de l'entreprise ; par ce, il faut entendre entre autres les communications prévues au littéra b du présent article, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges ;
- j) de remplir selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêt du Régent organique des conseils d'entreprise du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

SECTION III. – Réunions, convocations et ordre du jour

Article 4. Le conseil d'entreprise tient ses séances comme il est indiqué à l'article 1.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5. Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois.

En outre, il se réunit chaque fois que le président le juge utile ou à la demande d'un tiers des délégués du personnel. Dans le premier cas, le président convoque dans les formes et délais que l'urgence comporte. Dans le deuxième cas, la réunion a lieu dans la huitaine de la demande, au jour et heure fixés par le président.

Article 6. Sauf décision contraire du conseil, celui-ci se réunit pendant les heures de travail.

Article 7. La convocation adressée individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé, portant la mention « personnelle », contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour au moins quatre jours ouvrables avant la réunion, sauf le cas d'urgence prévu à l'article 5.

Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée.

Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire est affichée dans l'entreprise à partir de la date de l'envoi de la convocation, jusqu'à celle de la réunion.

Article 8. L'ordre du jour est rédigé par le président et le secrétaire au plus tard six jours avant la séance.

Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil huit jours au moins avant la séance ; ces demandes doivent être justifiées et accompagnées éventuellement des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé, huit jours au moins avant la séance, soit par le Conseil central de l'Economie, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par la commission paritaire dont relève l'entreprise ou tout autre organisme habilité par la loi.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

Si l'urgence est réclamée par un membre pour une question relevant de la compétence du conseil et ne figure pas à l'ordre du jour, le conseil décide du rejet de l'urgence ou de sa prise en considération. La proposition d'urgence se fait par motion d'ordre.

Article 9. Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction sont présents.

SECTION IV. – De la présidence et du secrétariat

Article 10. Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il se fera remplacer par son délégué à la présidence.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, ou un avis exprimé, annonce les décisions intervenues.

Les points inscrits à l'ordre du jour seront discutés de préférence dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Si des points inscrits à l'ordre du jour n'ont pas été discutés, ils le seront à la séance suivante, par priorité.

Article 11. Le président accorde et retire la parole ; il veille à ce que les débats se déroulent dans la dignité, l'objectivité et le respect mutuel des opinions indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise. Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 12. Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et désigné par elle à la première séance du conseil.

Suivant la même procédure, un secrétaire adjoint peut être désigné, qui remplace le secrétaire en cas d'empêchement de ce dernier.

Article 13. Le secrétaire signe conjointement avec le président les convocations et les autres documents émanant du Conseil d'entreprise : il reçoit la correspondance adressée au Conseil, rédige les procès-verbaux des réunions. Il assume la garde de ceux-ci ainsi que celles des archives ; il assure en outre la communication des procès-verbaux aux membres du conseil, conformément à l'article 19 du présent règlement.

En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire adjoint en remplit les fonctions.

Article 14.Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours matériel indispensable à l'accomplissement de sa mission. Les personnes qui ont été désignées par le conseil d'entreprise pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission, le font sous la responsabilité du secrétaire.

Article 15.Le secrétaire reçoit, pour le temps consacré en dehors des heures de service, une rémunération égale à celle qui lui est due, pour une durée correspondante, du chef de ses prestations de travail habituelles. Le conseil fixe éventuellement le nombre d'heures de travail qu'il juge nécessaires à l'accomplissement de la mission du secrétaire.

Article 16.Le président et le secrétaire représentent normalement le conseil auprès des instances administratives et des organismes publics et privés. Chaque fois qu'il y a lieu, le conseil d'entreprise désigne en son sein d'autres membres chargés de le représenter.

SECTION V. – Le procès-verbal

Article 17.Le procès-verbal est soumis au président par le secrétaire trois jours après la réunion du conseil et il est signé par eux. Il est joint à la convocation de la réunion suivante et envoyé par le même courrier aux membres suppléants. Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement après modifications éventuelles.

Article 18.Le procès-verbal comprend obligatoirement :

- 1° les présences, les absences, ainsi que les heures d'ouverture, de suspension et de clôture des séances;
- 2° les propositions faites au conseil ;
- 3° un résumé fidèle des débats, les noms des intervenants, s'ils le désirent, et les renseignements communiqués non confidentiels ;
- 4° les décisions prises et les avis exprimés par le conseil.

SECTION VI. – De la manière de prendre des décisions

Article 19.Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

SECTION VII. – Des archives

Article 20.Toutes les archives sont conservées en un endroit fixé par le conseil d'entreprise. Elles restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION VIII. – Des missions d'études, d'information et de consultation

Article 21.Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Article 22.Le conseil d'entreprise peut inviter aux réunions, à titre consultatif, toute personne apte à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour, entre autres des représentants des jeunes travailleurs.

SECTION IX. – Du rapport d'activité

Article 23.Dans le courant du premier trimestre de l'année, le conseil d'entreprise établit un rapport sur son activité de l'année précédente.

Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun, des membres effectifs et suppléants du conseil.

SECTION X. – De l’information du personnel

Article 24. Indépendamment des autres moyens visant à l’information du personnel de l’entreprise, le présent est tenu de faire afficher, à au moins un endroit apparent et accessible au personnel, une copie de chaque convocation aux réunions du conseil et un communiqué rédigé, par le conseil, en fin de la séance.

Le conseil peut également décider s’il y a lieu de traduire des documents en vue de leur affichage de façon qu’ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Article 25. Un exemplaire du rapport d’activité visé à l’article 23 est affiché à un ou plusieurs endroits apparents et accessibles au personnel de l’entreprise et un autre exemplaire est déposé dans le meuble réservé aux archives ; celui-ci peut être consulté sur place par les membres du personnel aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION XI. – Des prestations des délégués

Article 26. Les séances du conseil d’entreprise, de même que les prestations fournies, même en dehors des heures de travail, par les membres du conseil ou d’autres membres du personnel, en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l’entreprise.

SECTION XII. – Modifications au règlement

Article 27. Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l’ordre du jour, du président ou d’un membre du conseil d’entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus au paragraphe 3 de l’article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, modifiée par les lois du 15 juin 1953 et du 15 mars 1954.

Article 28. Le conseil d’entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres délégués du personnel sont présents.

SECTION XIII – Dispositions finales

Article 29. Un exemplaire du règlement d’ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d’entreprise.

Article 30. Une copie du tableau indiquant la composition du conseil d’entreprise, annexée au présent règlement, doit être affiché dans les locaux de l’entreprise à un ou plusieurs endroits apparents et accessibles au personnel.

PRESTATIES VAN OPENBAAR BELANG PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 april 1951

Convention collective de travail du 10 avril 1951

Artikel 1. In geval van vrijwillig en collectief staken van de arbeid en in geval van collectieve afdankingen van personeel zijn de bepalingen in de ondernemingen die behoren tot het Nationaal Paritair Comité van de papierdeeg, papier- en kartonnijverheid, toepasbaar van art. 2 tot 5 van de huidige beslissing in verband met de maatregelen prestaties of diensten te verzekeren om aan zekere vitale noden te voldoen. Gedacht wordt aan het doen van zekere dringende werken aan de machines, aan het uitvoeren van zekere taken die voortvloeien uit overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid.

Artikel 2. In geval van conflict, verbinden de partijen er zich toe, zich te laten leiden door de beginseloverwegingen van niet-productiviteit en het behoud van de industriële installaties.

Artikel 3. Op het einde van de normale duur van de vooropzeg voor staking of lock-out, die minimum zes dagen bedraagt, niettegenstaande elk ander beding van de werkplaatsverordeningen, moet men het normale stilleggen van al de installaties van de betrokken ondernemingen vrijwaren.

Artikel 4. Gedurende de ganse conflictduur, zullen enkel de onmisbare onderhoudswerken aan het productieapparaat en de werken voor de conservatie van de grondstoffen, de machines en de installaties uitgevoerd worden.

Artikel 5. Op het ogenblik van een conflict, onverminderd de bepalingen van artikel 3, alinea 3, van de wet van 19 augustus 1948, in verband met de prestaties van openbaar belang in vreedestijd, zal het verzoeningscomité alle nodige schikkingen nemen met als doel de voorziene maatregelen in artikel 3 en 4.

Ze zal onder andere gelast zijn, in elke onderneming, het personeel aan te duiden dat het behoud van de installaties moet verzekeren.

Article 1. En cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions des articles 2 à 5 de la présente décision, relatives aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, en vue d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la commission nationale de l'industrie des pâtes, papiers et cartons.

Article 2. En cas de conflit, les parties s'engagent à se laisser guider par les considérations de principe de la non-productivité et de la conservation des installations industrielles.

Article 3. A la fin de la durée normale du préavis ou de lock-out, qui est de six jours minimum nonobstant toute autre stipulation du règlement d'atelier, doit être assuré l'arrêt normal de toutes les installations des entreprises en cause.

Article 4. Pendant toute la durée du conflit, seuls seront assurés les travaux indispensables à l'entretien de l'appareil de production ainsi qu'à la conservation des matières premières, des machines et des installations.

Article 5. Au moment du conflit, sans préjudice aux dispositions de l'article 3, alinéa 3, de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, le comité de conciliation prendra toutes les dispositions utiles en vue d'assurer l'exécution des mesures prévues aux articles 3 et 4, et sera notamment chargé de désigner, dans chaque entreprise, le personnel qui devra assurer la préservation des installations.

PARITAIR COMITÉ-BEVOEGDHEID COMMISSION PARITAIRE-COMPÉTENCE

Koninklijk Besluit van 09.02.1971
Belgisch Staatsblad 19.03.1971

Arrêté Royal du 09.02.1971
Moniteur Belge 19.03.1971

Artikel 1. Er worden paritaire comités opgericht van werkgevers en werknemers waarvan de benaming en de bevoegdheid hieronder worden vastgesteld.

Voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, en hun werkgevers: Paritaire Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton, te wétén volgende bedrijfssectoren: de papierpap, papier- en kartonfabricatie.

Artikel 2. In het Koninklijk Besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités, opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, bepaald worden, zoals gewijzigd bij latere koninklijke besluiten, wordt opgeheven:

- de bepaling van artikel 1, par. 1, punt 29, de dag van het in werking treden van het koninklijke besluit tot benoeming van de leden van het paritaire comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Artikel 3. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Article 1. Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après.

Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs : la commission paritaire pour la production de pâtes, papiers et cartons, et ce pour les secteurs d'activité suivants: la fabrication de la pâte de papier, du papier et du carton.

Article 2. Est abrogée de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires modifié par d'autres arrêtés royaux:

- la disposition de l'article 1^{er}, par. 1^{er}, 29, le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal nommant les membres de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

Article 3. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

PARITAIR COMITÉ-VASTSTELLING AANTAL LEDEN COMMISSION PARITAIRE-FIXATION DU NOMBRE DE MEMBRES

Koninklijk Besluit tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde Paritaire Comités (KB 28.04.2011 – BS 12.05.2011).

Arrêté Royal modifiant l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires (AR 14.11.2002 – MB 05.12.2002)

Artikel 1. Artikel 1,7. Van het Koninklijk Besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde paritaire comités, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 november 2002, wordt vervangen door volgende bepaling:

“7. Het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton bestaat uit veertien gewone en veertien plaatsvervangende leden”.

Artikel 2. Dit besluit treedt in werking op de dag van de benoeming van de leden van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

Article 1. L'article 1er, 7 de l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires est remplacé par la disposition suivante :

« 7. La Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons est composée de dix-huit membres effectifs et de dix-huit membres suppléants ».

Article 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de la nomination des membres de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

PARITAIR COMITÉ-VERTEGENWOORDIGING COMMISSION PARITAIRE-REPRESENTATION

Ministerieel Besluit 23.12.2002.

Arrêté Ministériel 23.12.2002.

Artikel 1. De navolgende organisaties komen voor vertegenwoordiging in het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton in aanmerking en krijgen de volgende mandaten toegekend:

Article 1. Les organisations suivantes représentées au sein de la commission paritaire de la production des pâtes, papiers et cartons et mandats suivants leur sont attribués:

	Effectieven-Effectifs	Plaatsvervangers-Suppléants
Werkgeversorganisatie Vereniging der Belgische Fabrikanten van Papierdeeg, papier en karton Organisation d'employeurs Association des fabricants de pâtes, papiers et cartons de Belgique	9	9
Werknemersorganisaties Algemeen Belgisch Vakverbond Algemeen Christelijk Vakverbond van België Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België Organisations de travailleurs Fédération Générale du Travail de Belgique Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique	4 4 1	4 4 1

Artikel 2. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van alle organisatie die verzocht hebben om voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen.

Article 2. Le présent arrêté est notifié à toutes les organisations qui ont demandé d'être représentées.

SOCIAAL FONDS-OPRICHTING EN STATUTEN

FONDS SOCIAL-CONSTITUTION ET STATUTS

Op 9 oktober 1963 wordt het Sociaal Fonds (vzw) opgericht.

De standregels van de vereniging worden vastgesteld als volgt:

STATUTEN

Artikel 1. Overeenkomstig de bepalingen der wet van 27 juni 1921 op de verenigingen zonder winstoogmerk wordt tussen de ondergétékenden een vereniging zonder winstoogmerk opgericht, genaamd: "Sociaal Fonds voor de Arbeiders tewerkgesteld in de Ondernemingen voor de Fabricage van Papierdeeg, Papier en Karton", verder genaamd sociaal Fonds voor de Papierarbeiders.

Artikel 2. De zétél der vereniging is te Brussel, Hoogstraat, 26-28 gevestigd. Hij kan overgemaakt worden naar gelijk welke andere plaats in het Rijk volgens beslissing van de Beheerraad.

Artikel 3. De vereniging heeft tot doel het ontvangen en verdelen van de gelden welke krachtens conventionele beschikkingen in het Nationaal Paritair Comité voor de Fabricage van Papierdeeg, Papier en Karton, al dan niet bekrachtigd bij Koninklijk Besluit, te hare beschikking worden gesteld, en welke volgens de modaliteiten door de Beheerraad te bepalen moétén worden verdeeld, ten voordele van de werklíeden tewerkgesteld in de ondernemingen vallende onder het toepassingsgebied van voormeld Nationaal Paritair Comité.

Artikel 4. Om lid van de vereniging "Sociaal Fonds voor de Papierarbeiders" te zijn, moet men, bij uitzondering eventueel van de voorzitter, mandataris zijn, behoorlijk gemachtigd door een representatieve organisatie van werknemers die vertegenwoordigd is in het Nationaal Paritair Comité voor de fabricage van Papierdeeg, Papier en Karton.

Artikel 5. De vereniging is samengesteld uit ten minste zeven leden. Het ontslag of de uitsluiting van een lid wordt geregeld luidens de termen van artikel 12, alinea 2, der wet van 27 juni 1921 op de verenigingen zonder winstoogmerk en de instellingen van openbaar nut. De leden zullen er niet toe gehouden worden een bijdrage te storten.

Artikel 6. De in algemene vergadering bijeengekomen leden der vereniging duiden met drie vierden meerderheid van het totaal aantal leden van de vereniging de beheer-

Le 9 octobre 1963, le Fonds Social (asbl) a été constitué.

Les règles statutaires de l'association sont fixées comme suit:

STATUTS

Article 1. Conformément aux dispositions de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, est constituée une association sans but lucratif, dénommée "Fonds Social pour les Ouvriers occupés dans les Entreprises de Fabrication de Pâtes, du Papier et du Carton », appelé ensuite Fonds Social pour les Ouvriers Papetiers.

Article 2. Le siège de cette association est établi à Bruxelles, rue Haute 26-28. Il peut être transféré en n'importe quel autre lieu du Royaume en vertu d'une décision du Conseil d'administration.

Article 3. Le but de cette association est de recevoir et de répartir toute espèce de fonds mis à sa disposition en vertu des dispositions conventionnelles de la Commission Nationale Paritaire de la fabrication de pâtes, papiers cartons, entérinées ou non par arrêté royale et de les distribuer au profit des ouvriers occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire précitée.

Article 4. Pour pouvoir être membre de l'association « Fonds Social pour les Ouvriers Papetiers », exception faite éventuellement pour le président, il faut être mandataire, régulièrement investi par une organisation représentative des travailleurs qui est représentée en Commission Paritaire Nationale pour la fabrication des pâtes, papiers et cartons.

Article 5. Les membres de l'association seront au nombre de sept minimum. La démission ou l'exclusion d'un membre sera réglée en vertu de l'article 12, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1921 en matière d'association sans but lucratif et des organismes d'intérêts publics. Les membres ne seront pas tenus de verser une cotisation.

Article 6. Les membres de l'association réunis en assemblée générale désignent les administrateurs et le président à la majorité des trois quarts du nombre total des membres de

ders en de voorzitter aan.

Artikel 7. De algemene vergadering is bevoegd om over volgende punten te beraadslagen:

- a) de wijziging aan de statuten;
- b) de benoeming en de afstelling der beheerders
- c) de goedkeuring der budgetten en der rekeningen over het betreffende boekjaar
- d) de ontbinding van de vereniging.

Zij wordt eenmaal per jaar door de Beheerraad bijeengeroepen.

De uitnodigingen worden schriftelijk – per gewone brief – aan de leden toegezonden, minstens tien dagen voor de dag der algemene vergadering.

De dagorde zal hierin vermeld staan.

Buitengewone algemene vergaderingen kunnen eveneens door de Beheerraad worden samengeroepen.

De beslissingen van de algemene vergadering worden genomen met drie vierden meerderheid van de aanwezige leden.

De besluiten van de algemene vergaderingen worden opgenomen in een schriftelijk verslag dat aan de leden zal toegezonden worden.

Artikel 8. De Raad van Beheer wordt bekleed met elke macht welke door de wet niet uitdrukkelijk wordt voorbehouden aan de algemene vergadering.

Hij kan de macht overdragen aan één der leden, zelfs aan een derde.

Hij vertegenwoordigt de vereniging om te verschijnen in rechte, zowel als eiser als verweerder en voor alle gerechtelijke en buitengerechtelijke handelingen in het algemeen.

Artikel 9. De beslissingen van de Raad van Beheer worden bij eenparigheid van stemmen genomen. Minstens drie vierden zijner leden moétén aanwezig zijn.

Artikel 10. De handelingen welke de vereniging binden worden ondertekend door twee leden van de Raad van Beheer, met dit doel door deze laatste aangeduid.

Artikel 11. De functie van beheerder geeft tot generlei vergoeding aanleiding.

Artikel 12. Onder haar verantwoordelijkheid legt de vereniging de fiscale, individuele en samenvattende documentatie aan, nodig voor de uitvoering van haar taak.

Artikel 13. Voormelde handelingen, alsook alle andere, de briefwisseling, de publicaties, enz., zullen de maatschappelijke benaming dragen, voluit en gevolgd door de woorden “vereniging zonder winstoogmerk”.

Artikel 14. De ontbinding en de liquidatie der VZW zullen geschieden overeenkomstig de wet van 27 juni 1921.

De liquidatie zal verwezenlijkt worden door een college van

l’organisation.

Article 7. L’assemblée générale est compétente pour délibérer sur les points suivants :

- a) modification des statuts ;
- b) la nomination et la destitution des administrateurs;
- c) l’approbation des budgets et des comptes qui couvriront l’exercice;
- d) la dissolution de l’association.

L’assemblée générale est convoquée une fois par an par le Conseil d’administration.

Les convocations sont adressées par écrit, par lettre ordinaire, aux membres au moins dix jours avant la date de la réunion de l’assemblée générale. La convocation mentionnera l’ordre du jour.

Des assemblées générales extraordinaires peuvent également être convoquées par le Conseil d’administration.

Les décisions de l’assemblée générale sont prises à la majorité des trois quarts des membres présents.

Les décisions de l’assemblée générale seront consignées dans un procès-verbal écrit qu’on fera parvenir à tous les membres.

Article 8. Le Conseil d’administration est investi de tous les pouvoirs que la loi ne réserve pas expressément à l’assemblée générale.

Il peut transférer ses pouvoirs à un de ses membres, même à un tiers.

Il représente l’association en cas de comparution en justice, tant en demandeur qu’en défendeur et dans toutes les actions judiciaires ou extrajudiciaires en général.

Article 9. Les décisions du Conseil d’administration sont prises à l’unanimité des voix. Trois quarts de ses membres doivent être présents.

Article 10. Les actes qui engagent l’association seront contresignés par deux membres du Conseil d’administration désignés à cette fin par lui.

Article 11. La fonction d’administrateur ne sera en aucun cas indemnisée.

Article 12. L’association établit, sous sa propre responsabilité la documentation fiscale, individuelle et récapitulative nécessaire à l’accomplissement de sa tâche.

Article 13. Les actes, ainsi que la correspondance, les publications, etc. porteront la dénomination sociale en toutes lettres, suivie par les mots « association sans but lucratif ».

Article 14. La dissolution et la liquidation de l’ASBL se feront conformément à la loi du 27 juin 1921.

La liquidation sera réalisée par un collège de quatre membres du

vier leden van de Raad van Beheer.

Na aanzuivering van de eventuele passiva zal het saldo der activa, na ontbinding, slechts kunnen aangewend worden door oogmerken overeenkomstig met de doelstellingen der VZW.

Conseil d'administration.

Après apurement du passif éventuel, le solde actif ne pourra être affecté après dissolution qu'à des fins conformes à l'objet de l'ASBL.