



# PC 222

2017-2018

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

FETRA-Pleinlaan 5 te 1050 Brussel

---



## Inhoudsopgave

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN .....	1
Toepassingsgebied.....	1
Wedden.....	1
Koppeling aan het indexcijfer.....	7
Maaltijdcheques.....	8
Arbeidsduur .....	8
Kort verzuim.....	9
Werkkleding .....	11
Feestdagen.....	11
Slotbepalingen .....	12
Bijlage 1 .....	13
DE NEUTRALISATIE VAN EEN NEGATIEVE INDEX .....	15
Toepassingsgebied.....	15
Slotbepalingen .....	15
Bijlage 1: voorbeeld neutralisatiesysteem (artikel 2).....	16
BEROEPENCLASSIFICATIE .....	17
Toepassingsgebied.....	17
Beroepenclassificatie .....	17
Slotbepalingen .....	25
TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES EN MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN .....	27
Toepassingsgebied.....	27
Juridische basis.....	27
Aantal maaltijdcheques .....	27
Bedrag van de maaltijdcheque.....	27
Andere toekenningmodaliteiten .....	28
Maaltijdvergoeding voor overuren .....	28
Slotbepalingen .....	29
BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN.....	31
Toepassingsgebied.....	31
Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer.....	31
Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer .....	31
Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer .....	32
Andere vervoermiddelen .....	32
Terugbetalingstijdstip .....	32
Modaliteiten van terugbetaling .....	33
Slotbepalingen .....	33
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING .....	35
Algemene bepalingen .....	35
Bevoegdheid .....	36
Samenstelling van de afvaardiging.....	37
Aanduiding van de afgevaardigden .....	38
Statuut van de syndicale afgevaardigden.....	40
Werking van de syndicale afvaardiging .....	41
Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad.....	42
Beslechting van een geschil.....	42
Duur van de overeenkomst en diversen .....	43
SYNDICALE VORMING .....	45
Toepassingsgebied.....	45
Afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming .....	45
Betaling van het loon .....	46
Organisatie van de vorming.....	46
Slotbepalingen .....	46
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 OF 59 JAAR .....	47
Toepassingsgebied.....	47
SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar .....	47
SWT vanaf 58 of 59 jaar met een zwaar beroep.....	48
SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar.....	48
SWT vanaf 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen .....	49
Rechthebbenden .....	49

Slotbepalingen .....	49
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR .....	51
Onderwerp .....	51
Toepassingsgebied.....	51
Rechthebbenden .....	51
Bedrag en modaliteiten van de aanvullende vergoeding .....	52
Slotbepalingen .....	52
INGROEIBANEN.....	53
Toepassingsgebied.....	53
Ingroeibanen .....	53
Slotbepalingen .....	53
OPRICHTING VAN EEN SOCIAAL FONDS EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN .....	55
WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS.....	59
MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING .....	61
Toepassingsgebied.....	61
Risicogroepen .....	61
Vorming .....	65
Diversen .....	65
Werkbaar werk .....	66
Slotbepalingen .....	66
TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN .....	67
Toepassingsgebied.....	67
Ploegen en cycli.....	67
Landingsbanen.....	67
Slotbepalingen .....	68
ANCIËNNITEIT .....	69
Toepassingsgebied.....	69
Anciënniteit .....	69
Slotbepalingen .....	70
VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 1 FEBRUARI 2011 GEWIJZIGD DOOR DE WET VAN 12 APRIL 2011 .....	71
Toepassingsgebied en juridisch karakter .....	71
Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling .....	71
Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (de crisiswerkloosheid) .....	72
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	74
Invloed op bestaande akkoorden .....	74
Evaluatie.....	74
Inwerkingtreding .....	74
SOCIALE VOORDELEN .....	75
Toepassingsgebied.....	75
Sociale voordelen .....	75
Syndicale premie .....	75
Een anciënniteitspremie.....	76
Slotbepalingen .....	77
PROTOCOLAKKOORD VAN 17 MEI 2017 .....	79

# ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140607/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

Zij werd afgesloten in toepassing van en met respect voor de Wet van 19 maart 2017 (BS 29 maart 2017) tot wijziging van de wet van 16 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van en met respect voor CAO 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkosten-ontwikkeling voor de periode 2017-2018.

## HOOFDSTUK 2

### Wedden

#### A. Inleiding: motivatie voor de ervaring als verhogingscriterium voor de lonen

**Artikel 2** - De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) en de omzetting ervan in Belgisch recht onder vorm van de antidiscriminatiewet van 25/02/2003 vormen de context die de basis vormen voor de omvorming van de leeftijdsbarema's naar ervaringsbarema's.

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

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

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

Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat) is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om de grote

verscheidenheid in persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De ervaring wordt als verhogingscriterium in aanmerking genomen in de mate dat zij een toegevoegde waarde betekent voor de uitgeoefende functie. Dit leidt ertoe dat de ervaring als verhogingscriterium in het begin van de carrière belangrijke stijgingen vertoont, vervolgens geleidelijker groeit om tenslotte tot nul te worden herleid. De waardering van de ervaring verschilt in functie van de baremieke categorieën.

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

## B. Minimumweden

**Artikel 3** - De functies zijn in klassen ingedeeld op grond van de criteria vermeld onder artikel 3 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepenclassificatie d.d. 8 november 2013 (118596/co/222-KB 19.09.2014-BS 28.11.2014).

De instapleeftijd binnen de ervaringscurve wordt vastgesteld op 18 jaar. Deze instapleeftijd wordt ingegeven door het feit dat dit de normale instapleeftijd is voor een groot aantal functies en dat voor de overige functies die hogere studies vereisen, doorgaans aangevat op die leeftijd, voorzien is dat deze studies gelijkgesteld worden als ervaring.

Werknemers die over onvoldoende ervaring beschikken, hetgeen te wijten kan zijn aan een onvoltooide opleiding en voornamelijk voorkomt in de categorieën 1 en 2, krijgen een loon dat overeenstemt met het gebrek aan ervaring -1 of - 2.

De minimummaandweden worden per 1 januari 2017 als volgt vastgesteld:

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

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

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

### C. Werkelijk uitbetaalde wedden

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

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

De minimum maandwedden worden op 1 januari 2018 verhoogd met 1,1%.

De ondernemingen respecteren deze minimummaandwedden. De sociale partners op ondernemingsvlak beschikken over een termijn die loopt tot 31 december 2017 om een bedrijfsakkoord te sluiten en neer te leggen ter griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dat gesloten wordt conform de individuele situatie van de onderneming:

Hetzij:

- a. Onderneming waar er geen verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de groepsverzekeringen/andere extra-legale voorwaarden: er kan een bedrijfsakkoord worden onderhandeld binnen de grenzen van de loonnorm van 1,1% dat uiterlijk wordt neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op 31 december 2017. Bij gebreke aan dergelijk bedrijfsakkoord, zullen de reële maandwedden stijgen met 1,1% op 1 januari 2018.

Hetzij:

- b. Onderneming waar er verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de groepsverzekeringen/andere extra-legale voorwaarden: er kan een bedrijfsakkoord worden onderhandeld waarbij:
- in eerste instantie 0,4% x maandloon x 13 wordt voorbehouden en aangewend voor de harmonisering van de groepsverzekering, ingevoerd met retroactief effect op 1 januari 2017;
  - ingeval van andere harmonisatiemaatregelen wordt 0,3% van de loonnorm toegepast, ingevoerd met retroactief effect op 1 januari 2017.

EN

Op het vlak van de onderneming kunnen bijkomende onderhandelingen worden gevoerd ter invulling van de 0,8% . Indien er geen bedrijfsakkoord ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd uiterlijk op 31 december 2017, worden de reële maandwedden met 0,8% verhoogd op 1 januari 2018.

Indien de werkgever niet de nodige maatregelen neemt om de verhoging van de groepsverzekering of andere harmonisering en zoals hierboven omschreven te organiseren tegen uiterlijk 31 december 2017 dan worden de regels voor ondernemingen waar geen verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden, zoals omschreven onder punt a. toegepast.

#### D. De periodes van gelijkgestelde ervaring

**Artikel 5** - Overeenkomstig de motivatie opgenomen onder punt A, worden de hierna opgesomde periodes gelijkgesteld voor de toepassing van het ervaringscriterium:



- De periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met inachtneming van volgende regels:
  - a. ziekte: ziekte wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 3 jaar<sup>1</sup>.
  - b. werkloosheid: werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden<sup>2</sup>
  - c. arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld
- De legerdienst of de vervangende burgerdienst
- De studies<sup>3</sup>
- Het tijdskrediet: volledige schorsing van de overeenkomst wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 1 jaar
- De deeltijdse arbeid wordt volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de ervaring.

Wordt NIET gelijkgesteld voor de opbouw van ervaring:

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

#### E. Overgang van één functie naar een andere

**Artikel 6** - Ingeval van overgang van een functie uit een bepaalde categorie naar een functie van een hogere categorie binnen de onderneming of komende uit een ander professioneel milieu/sector uit een functie van een lagere categorie gelden volgende regels:

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

#### F. Bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

**Artikel 7** - De wedde van de bedienden die na de normale aanvangsleeftijd worden aangeworven, wordt bij hun indiensttreding bepaald in functie van de opgebouwde ervaring, rekening houdende met de bepalingen opgenomen in de artikelen 3, 5 en 6.

#### G. Betaling van een jaarlijkse premie

**Artikel 8** - Voor het conventionele jaar, voor zover wordt voldaan aan de hierna vermelde voorwaarden, wordt aan de bedienden een premie van tenminste een maandwedde uitbetaald.

---

<sup>1</sup> De eerste ziektedag is de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte

<sup>2</sup> Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkloosheid verstaan: volledige werkloosheid. De eerste dag werkloosheid is de eerste dag gedekt door een werkloosheidsuitkering of een sanctie opgelegd door de RVA

<sup>3</sup> Hieronder wordt begrepen de normaal gedefinieerde studietijd voor de studie die betrekking heeft op de uitgeoefende functie

De te vervullen voorwaarden zijn:

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

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

#### H. Handelsvertegenwoordigers

**Artikel 9** - De volgende bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

a) Handelsvertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten

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

b) Handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat

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

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

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

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

De eindrekening wordt jaarlijks opgemaakt en mag niet lager zijn dan de wedde die een bediende van de hierboven bepaalde categorieën en ervaring had kunnen verdienen, rekening houdend met de toepassing van artikel 8 bij de berekening van dit minimum.

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

Met uitzondering van de minima waarvan hierboven sprake, zijn de bepalingen van de artikelen 3 tot 6 niet van toepassing op de vertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat.

### HOOFDSTUK 3

#### Koppeling aan het indexcijfer

**Artikel 10 - § 1** - Met uitzondering van de in artikelen 3 vastgestelde minimum weddeschalen, evenals de werkelijk uitbetaalde wedden waarvan sprake in artikel 4, blijven de minimum weddeschalen evenals de werkelijk uitbetaalde wedden gekoppeld aan de viermaandelijke gezondheidsindex.

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

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 4

### Maaltijdcheques

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

**Artikel 11** - Vanaf 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 €. Vanaf 1 januari 2010 werd deze opnieuw verhoogd met 0,50 €. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 € verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

**Artikel 12** - De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemingscao blijven van toepassing.

*2. Ondernemingen die nog GEEN maaltijdcheques TOEKENNEN aan de bedienden in de onderneming op datum van 1 februari 2009.*

**Artikel 13** - Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 € bedraagt, is in werking getreden vanaf 1 juni 2009. De werkgeverstussenkomst werd verhoogd met 0,50 € vanaf 1 januari 2010. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 € verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

**Artikel 14** - De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een afzonderlijke sectorale CAO. Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

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

## HOOFDSTUK 5

### Arbeidsduur

**Artikel 15** - De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren, te verrichten in dagen van maximum 9 uren.

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

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

## HOOFDSTUK 6

### Kort verzuim

**Artikel 16** - De bediende heeft het recht, met behoud van zijn normale wedde, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur:

	<b>Redenen van de afwezigheid</b>	<b>Duur van de afwezigheid</b>
1.	Huwelijk van de bediende.	Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2.	Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	De dag van het huwelijk.
3.	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.
4.	Bevalling van de echtgenote van de bediende.	Tien dagen <sup>4</sup> 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 zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.
5.	Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende.	Vijf dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.
6.	Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.	Drie dagen door de bedienden te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.

<sup>4</sup> Gespreid of in één keer op te nemen

	<b>Redenen van de afwezigheid</b>	<b>Duur van de afwezigheid</b>
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 die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
8.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis.
9.	Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.
10.	Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsheeft.	De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.
11.	Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
12.	Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
13.	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.	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
15.	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.

	<b>Redenen van de afwezigheid</b>	<b>Duur van de afwezigheid</b>
16.	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.

**Artikel 17** - Voor de toepassing van artikel 16, nrs. 2, 3, 5, 6, 9 en 10 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

**Artikel 18** - Voor de toepassing van artikel 16, nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenoot van de bediende gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de bediende.

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

## **HOOFDSTUK 7**

### **Werkkleding**

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

## **HOOFDSTUK 8**

### **Feestdagen**

**Artikel 21** - In de normale arbeidsweek zijn begrepen:

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

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

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

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

Bovendien hebben de bedienden recht op de wettelijke vakantie.

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

## HOOFDSTUK 9

### Slotbepalingen

**Artikel 22** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2019. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

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

**Artikel 23** - Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

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

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

**Artikel 24** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015 (129852/co/222-KB 23.05.2016-BS 16.06.2016) betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden.



## BIJLAGE 1

### **AANBEVELINGEN**

#### **Ploegenarbeid en zondagsarbeid**

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

#### **Werk aan mecanografische machines**

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

#### **Werkbazen**

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

### **BIJHORENDE OVEREENKOMST**

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



# DE NEUTRALISATIE VAN EEN NEGATIEVE INDEX

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140608/co222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

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

## HOOFDSTUK 2

### Slotbepalingen

**Artikel 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij loopt van 1 februari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2019.

## BIJLAGE 1: voorbeeld neutralisatiesysteem (artikel 2)

De neutralisatie van de deflatie ten belope van 1 % houdt in dat de lonen niet verlaagd worden indien de deflatie maximum 1 % bedraagt gedurende de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de deflatie meer bedraagt dan 1 % zullen de lonen verlaagd worden met het gedeelte dat 1 % deflatie overschrijdt.

De lonen gaan opnieuw stijgen zodra het laatste positieve rekenkundig gemiddelde van de vier laatste maanden van de gezondheidsindexen wordt overschreden.

### Voorbeeld 1: daling < 1 %

Januari 2015:

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

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

→daling per 1/01/2015 : 0,21 %

→de deflatie is minder dan 1 %, dus de lonen worden niet verlaagd op 01/01/2015

Juli 2015:

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

Juni 2015: rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,66

→ stijging lonen per 1 juli 2015 van 0,40 %, MAAR

De deflatie afgelopen indexeringsperiode moet worden geneutraliseerd:

0,40 % - 0,21 % = loonsverhoging van 0,19 %

### Voorbeeld 2: daling > 1 %

Stel: Juni 2014: rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 100,47

Stel: December 2014 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 99,00

→ Tegenover 100,47: daling met 1,46 %

→ Niet doorvoeren van negatieve index ten belope van 1 % en reële verlaging met 0,46 % per 1 januari 2015

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

→ 99,80 tegenover 99,00: stijging met 0,81 %, MAAR

volledig geneutraliseerd vermits minder dan 1 % die moet geneutraliseerd worden (1% - 0,81 % = 0,19 %)

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

→ 100,66 tegenover 99,80: stijging met 0,86 % MAAR 0,19 % moet nog worden geneutraliseerd:

0,86 % - 0,19 % = loonsverhoging van 0,67 % per 1 januari 2016

# BEROEPENCLASSIFICATIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013  
(gecoördineerde tekst – zie blz.25)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Beroepenclassificatie

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

#### - Eerste categorie -

#### Bepaling

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

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

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

#### A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

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

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

## B. TECHNISCH PERSONEEL

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

## C. INFORMATICA

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

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

### - Tweede categorie -

#### Bepaling

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

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

c) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

#### A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

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

#### B. TECHNISCH PERSONEEL

- Hulpteenaar: belast met het natekenen en/of het helpen van de meer bekwame teenaar.
- Hulptechnicus in onderzoekslaboratoria of bij de productie: voert proeven uit volgens gedetailleerde richtlijnen en registreert de proefomstandigheden en de bekomen resultaten zonder interpretatie.

### C. INFORMATICA

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

#### - Derde categorie -

#### Bepaling

Bedienden waarvan de functie vereist:

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

### A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

- Ponsers bedreven in het werk op NCR-, Burroughs- of dergelijke machines met volledig klavier, die op het gebied van de boekhouding (algemene-, analytische- of nijverheidsboekhouding) oordeelkundig hulpjournalen houdt en periodiek centraliseert.
- Operator tekstverwerkingssysteem.
- Typist belast met een secretariaat.
- Ervaren stenotypist: bekwaam tachtig tot honderd woorden per minuut in steno op te nemen en veertig woorden per minuut op de machine te schrijven, met verzorgde schikking van het werk en correcte spelling.
- Bediende voor de berekening van de wedden en de courante toepassing van de ermee verbonden sociale wetten; hij doet ook de uitbetaling van de wedden, de schifting van



de arbeidsuren met het oog op de vaststelling van de kostprijzen en voert gebeurlijk berekeningen uit voor de toepassing van de sociale wetgeving.

- Bediende verantwoordelijk voor het houden van het magazijn, de voorraden, de reserves en de opslagplaatsen.
- Bediende belast met het beoordelen van alle elementen van een kwalitatieve ontvangst, in overeenstemming met de eisen van de bestelbonnen en bestekken.
- Telefonist die tenminste drie talen machtig is en gebruikt en die aan deze taak zijn volle werktijd wijdt.
- Hulpboekhouder (algemene analytische- of nijverheidsboekhouding), die met behulp van eerste boekhoudingbescheiden een gedeelte van de boekhouding samenstelt of van de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken tot voorbereiding van de centralisatie, zoals bijvoorbeeld lopende rekeningen klanten, leveranciers, deelrekeningen. Deze verrichtingen kunnen zowel met de hand als met de machine uitgevoerd worden.
- Facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen waarbij onder meer opmetingen, kubusberekeningen, omrekeningen in waarden, vreemde maten en gewichten enz... te pas komen.
- Kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een chef.
- Tweetalige vertaler van courante teksten.
- Bediende belast met het opstellen van niet -stereotiepe brieven.
- Bediende die de stukken voor de verzending opmaakt met toepassing van fiscale- of douaneformaliteiten.
- Bediende belast met de binnenhuisverkoop, door het vastleggen van telefonische of eenvoudige schriftelijke contacten, door het meedelen van tariefprijzen, leveringstermijnen en voorwaarden.
- Hulpverpleger bestendig gehecht aan de medische dienst die, onder toezicht van een hoofdverpleger of van een geneesheer de eerste zorgen toedient aan zieke of gekwetste personeelsleden.

## B. TECHNISCH PERSONEEL

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

## C. INFORMATICA

### a) Exploitatie

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

### b) Ontwikkeling

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

### **- Vierde categorie -**

#### Bepaling

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) hetzij hoger middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde vakstudies, hetzij een gelijkwaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming ;
- b) de belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten van de voorgaande klassen in overeenstemming met hun specialiteit. Gebeurlijk kunnen zij geholpen worden door één of meerdere bedienden van de voorgaande klassen onder dewelke zij dan het werk verdelen ;
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn.

## A. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

- Boekhouder, dat wil zeggen, bediende die tot taak heeft de verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen en de balans klaar te maken.
- Bediende, belast met het overbrengen in de boekhouding van alle verrichtingen in verband met de productie, deze samen te stellen en bijeen te brengen teneinde de kostprijs te kunnen berekenen.
- Correspondent of opsteller van de technische, administratieve of handelsdiensten: gespecialiseerd in een bepaalde tak van handel of techniek, waarvoor de kennis vereist wordt van de gebruiksvoorwaarden van het artikel; hij is in staat om binnen het raam van de algemene richtlijnen, zekere kwesties te volgen, die initiatief en overleg vergen en om, volgens het geval, zelf de briefwisseling op te stellen.
- Secretaris-stenotypist die het secretariaat op directieniveau waarneemt.

- Bediende die verantwoordelijk is voor de aankoop, die door contacten met de leveranciers de goedgekeurde aankopen voorbereidt en uitvoert.
- Bediende die verantwoordelijk is voor het toepassen van alle regelingen op gebied van wedden en sociale wetten.
- Hoofdkassier.
- Technisch vertaler.
- Vertaler van courante teksten, die gewoonlijk meer dan twee talen machtig is en gebruikt.
- Toldeclarant.
- Marktonderzoeker.
- Hoofdbediende voor het verkeer, die de betrekkingen waarneemt met de verschillende vervoerondernemers voor het in- en uitgaan van goederen (namelijk toezicht op laden, lossen en gebruik van de vervoermiddelen, vaststellen van betwistingen, tekorten en averijen).
- Verpleger bestendig gehecht aan de medische dienst, die alleen werkt, onder toezicht van een geneesheer.

## B. TECHNISCH PERSONEEL

- Ontwerptekenaar: hij tekent met behulp van voorgaande werkstukken, een geheel of onderdelen met wijzigingen die hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef. Hij tekent de losstaande onderdelen zonder behulp van een gelijkaardig plan. Hij past de normen, spelingen en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe ; hij maakt op grond van de uitvoeringstekening het gewichtsbetek voor een apparatuur op.
- Technicus voor de voorbereiding van het werk en het bestek: hij maakt eenvoudige bewerkingsreeksen op, uitgaande van tekeningen of van voorgaande reeksen, schat of meet de tijd van de bewerkingen, stelt het overeenstemmend eenvoudig gereedschap voor en dit voor niet-stereotiep werk.
- Fabricagetechnicus: belast volgens de richtlijnen van een ingenieur of een dienstoverste, de fabricageprocédés of de proeven te volgen met het doel de bestaande fabricages te verbeteren of een nieuwe fabricagetechniek uit te werken, werkmethodes te bestuderen en wijzigingen voor te stellen, die het rendement of de kwaliteit van het werk kunnen verbeteren.
- Scheikundige: bediende die ingewikkelde kwantitatieve en kwalitatieve analyses verricht, in voorkomend geval geeft hij technische onderrichtingen aan een of meerdere laboranten en titreurs in verband met de door deze uit te voeren activiteiten. Hij centraliseert de resultaten en hij draagt de verantwoordelijkheid voor de nauwkeurigheid bij het uitvoeren van de proeven.
- Technicus opzoekingslaboratorium: is verantwoordelijk voor de uitvoering van ingewikkelde proeven volgens een welbepaald programma. Hij stelt de verslagen op, interpreteert de bekomen resultaten en stelt de mogelijke aanpassingen voor. In voorkomend geval is hij verantwoordelijk voor de instelling en het gebruik van de nodige apparatuur.

## C. INFORMATICA

### a) Exploitatie

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

### b) Ontwikkeling

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

## **Artikel 3 - Algemene opmerkingen**

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

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

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

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

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

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

**§ 6** - De minimum weddeschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één enkele taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik

van meer dan één taal wordt vereist, dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere categorie op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert, doch er dient rekening mee te worden gehouden bij het vaststellen van de wedde.

### HOOFDSTUK 3

#### Slotbepalingen

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

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

---

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

	Datum van afsluiting	Registratienummer	Datum van het KB waarbij de CAO algemeen verbindend werd verklaard	Publicatiedatum van dit koninklijk besluit in het BS
1	14/03 en 28/04/1977	4504/co/222	14/01/1978	27/03/1979
2	02/03/1979	5537/co/222	28/05/1979	13/12/1979
3	25/01/1984	11187/co/222	21/06/1984	14/07/1984
4	17/06/2009	94774/co/222	10/10/2010	12/11/2010



# TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES EN MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN

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

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

### Juridische basis

**Artikel 2** - Deze overeenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 19 bis, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969, tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers.

## HOOFDSTUK 2

### Aantal maaltijdcheques

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

### Bedrag van de maaltijdcheque

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

Het werkgeversaandeel wordt met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met 0,50 €, zodat de nominale waarde van de maaltijdcheque vanaf dat ogenblik 2,09 € bedraagt. Het persoonlijk aandeel blijft ongewijzigd.

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

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

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

### HOOFDSTUK 3

#### Andere toekenningsmodaliteiten

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

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

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

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

### HOOFDSTUK 4

#### Maaltijdvergoeding voor overuren

**Artikel 9** - Aan het einde van elk trimester, zal de werkgever een afrekening maken van de gepresteerde overuren van het afgelopen trimester. In de loop van de maand volgend op het afgesloten trimester zal de werknemer een maaltijdvergoeding ten belope van 0,50€ netto ontvangen per gepresteerde 7,4 overuren gedurende de periode lopende van 1 juni 2009 tot 31 december 2009.

Vanaf 1 januari 2010, wordt het nettobedrag van 0,50 € op 1 € gebracht.



## HOOFDSTUK 5

### Slotbepalingen

**Artikel 10** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekende partijen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité 222.



# BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140609/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

**Artikel 2** - De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs voor het door de N.M.B.S. georganiseerde vervoer zal gebeuren conform de bepalingen voorzien in de tabel opgenomen in artikel 3 van CAO 19 octies d.d. 20 februari 2009.

## HOOFDSTUK 3

### Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer

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

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart (art. 3 CAO 19 octies) voor een overeenstemmende afstand, zonder ooit 75 % van de effectief door de bediende betaalde prijs te mogen overschrijden;
- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst berekend op basis van de in artikel 3 opgenomen tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 km te overschrijden.

## HOOFDSTUK 4

### Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

**Artikel 4** - Indien de bediende gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen, en voor zover er slechts één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het volledige traject – zonder dat dit vervoersbewijs een onderverdeling maakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel – zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart (tabel opgenomen in art. 3 van CAO 19 octies).

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

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

## HOOFDSTUK 5

### Andere vervoermiddelen

**Artikel 6** - Indien de bediende gebruik maakt van enig ander vervoermiddel dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer waarvan sprake in de hoofdstukken 2, 3 en 4, zal de bijdrage van de werkgever voor de afstanden van 5 km en meer berekend vanaf de woonplaats van de bediende gelijk zijn aan de bedragen opgenomen in de bijlage aan CAO 19 octies (art. 11) voor het overeenstemmend aantal kilometers, zonder het bedrag van de werkelijk door de bediende gedragen kosten te overschrijden.

Voor de afstanden van 3 en 4 km, berekend vanaf de woonplaats van de bediende, zal de werkgeverstussenkomst respectievelijk  $3/5^e$  en  $4/5^e$  van de werkgeverstussenkomst voor een afstand van 5 km, zoals bepaald in de tabel opgenomen in de bijlage aan CAO 19 octies (art. 11), bedragen.

**Artikel 7** - Deze op 1 februari 2009 vastgelegde forfaitaire bedragen worden aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex aangepast bij elke vernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en voor de eerste keer op 1 februari 2011. (gezondheidsindex basis 2004 – januari 2009: 111,45)

## HOOFDSTUK 6

### Terugbetalingstijdstip

**Artikel 8** - De bijdrage van de werkgevers in de door de bediende gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden, gelijktijdig met de uitbetaling van het loon.

## HOOFDSTUK 7

### Modaliteiten van terugbetaling

**Artikel 9** - De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoersbewijzen, uitgereikt door de N.M.B.S. en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

**Artikel 10** - De bedienden, die geregeld een ander vervoermiddel benutten dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer om zich van hun woonplaats naar de plaats van tewerkstelling te begeven, leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verzekeren dit vervoermiddel geregeld te benutten over een afstand gelijk aan of hoger dan 5 km en waarin zij het aantal effectief afgelegde kilometers preciseren. Zij verbinden er zich toe iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mee te delen.

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

## HOOFDSTUK 8

### Slotbepalingen

**Artikel 11** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk der ondertekenende partijen opgezegd worden met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité 222.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013 (118597/CO/222-KB 19.09.2014-BS 28.11.2014), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2016.



# STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

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

## HOOFDSTUK 1

### Algemene bepalingen

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

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

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 2

### Bevoegdheid

**Artikel 6** - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordigers te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet, zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

**Artikel 7** - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

**Artikel 8** - Teneinde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepenclassificatie.

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

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

**Artikel 10** - De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

**Artikel 11** - De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de ondernemingen bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbevestiging, zoals o.m.



de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

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

### HOOFDSTUK 3

#### Samenstelling van de afvaardiging

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

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

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

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

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

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

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

Voor 25 tot 75 bedienden	2 afgevaardigden
Voor 76 tot 150 bedienden	3 afgevaardigden
Voor 151 tot 300 bedienden	4 afgevaardigden
Voor 301 tot 500 bedienden	5 afgevaardigden
Voor 501 tot 1.000 bedienden	6 afgevaardigden
Voor 1.001 tot 2.000 bedienden	8 afgevaardigden
Meer dan 2.000 bedienden	10 afgevaardigden

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

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

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

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 4

### Aanduiding van de afgevaardigden

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

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

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

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

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

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

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

**Artikel 21** - Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikel 17 tot 20.

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

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 4

### Statuut van de syndicale afgevaardigden

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

**Artikel 26** - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen ; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

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

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

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 26 bepaalde procedure na te leven;
- 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking rekening houdend met de bepaling van artikel 26, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van artikel 20 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract. Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

**Artikel 29** - De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst.

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

## HOOFDSTUK 6

### Werking van de syndicale afvaardiging

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

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

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

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

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

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

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

**Artikel 35** - De syndicale afvaardiging zal meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het

bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

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

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

## HOOFDSTUK 7

### Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad

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

## HOOFDSTUK 8

### Beslechting van een geschil

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

**Artikel 38** - Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil kunnen de afgevaardigden die hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voor te zetten.

Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 9

### Duur van de overeenkomst en diversen

**Artikel 43** - Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur, vanaf 1 februari 1993. Zij kan opgezegd worden door om het even welke ondertekenende partij mits een opzegging van drie maanden, gericht bij aangetekende brief aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

**Artikel 44** - De organisatie op wier verantwoording de overeenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

**Artikel 45** - Zolang deze overeenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk 8.

De werkstakingen of lock-out die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

**Artikel 46** - Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, zullen worden onderzocht door het beperkt comité van het paritair comité, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.





# SYNDICALE FORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 1977  
(4344/co/222 – KB 29.09.1977 – BS 29.10.1977)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

## HOOFDSTUK 2

### Afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming

**Artikel 2** - Per onderneming waar een ondernemingsraad, een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en/of een syndicale delegatie bestaat, wordt de duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsopleiding berekend naar rato van tien dagen voor vier jaar per effectief mandaat in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging.

De duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming wordt verdeeld onder de effectieve en plaatsvervangende leden, en in uitzonderlijke gevallen aan niet-leden van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging.

Het cumuleren van de verlofdagen uit hoofde van een zelfde bediende is toegestaan met evenwel een maximum van twee weken per jaar.

De vakbonden verwittigen nochtans tenminste één maand vooraf de werkgevers van de data van afwezigheid van hun leden.

Met inachtneming van de problemen van de organisatie van de arbeid en teneinde zoveel mogelijk elk productieverlies te voorkomen, dragen de vakbonden er zorg voor te vermijden dat een te groot aantal van hun leden gelijktijdig wordt aangeduid om gezamenlijk vormingsleergangen te volgen. Zij vergemakkelijken tevens de vervanging van de afwezige bedienden.

Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden op dezelfde arbeidsplaats, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, indien men de goede werking van de onderneming niet in de war wil sturen. In dit geval licht de werkgever de betrokken vakbond hierover in.

## HOOFDSTUK 3

### Betaling van het loon

**Artikel 3** - De werkgevers betalen zelf de lonen welke betrekking hebben op de afwezigheden van de bedienden die, overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten, aangeduid zijn om aan de cursussen voor syndicale vorming deel te nemen.

## HOOFDSTUK 4

### Organisatie van de vorming

**Artikel 4** - De vakbonden maken elk jaar aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking de inhoud van de vormingsprogramma's bekend.

De vorming heeft betrekking op de economische en sociale problemen, teneinde de vertegenwoordigers van de bedienden in staat te stellen hun opdracht op het vlak van de onderneming en in het belang van alle partijen ten volle te vervullen.

Aan deze leergangen moet om het even welk eisenkarakter vreemd zijn.

Bij de organisatie van de vormingscursussen is de mogelijkheid niet uitgesloten dat een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie in de gelegenheid wordt gesteld als lesgever op te treden.

## HOOFDSTUK 5

### Slotbepalingen

**Artikel 5** - Het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking zorgt voor de praktische uitvoering van de verschillende hierboven opgesomde modaliteiten.

**Artikel 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 februari 1977.

Zij kan opgezegd worden met een opzegging van drie maanden, gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de ondertekenende organisaties.

# STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 58 OF 59 JAAR

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140615/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

## HOOFDSTUK 2

### **SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar**

**Artikel 2** - De bedienden die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, hetzij in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; hetzij in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's 120 en 121 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van CAO 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990
- een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep
  - o hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - o hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Artikel 3** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 2, noch in de cao's 120 – 121 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

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

#### **SWT vanaf 58 of 59 jaar met een zwaar beroep**

**Artikel 4** - Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 58 jaar. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 5** - Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 6** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 en 5 noch in de cao 122 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

#### **SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar**

**Artikel 7** - De bedienden die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 58 jaar bereiken in de periode 2017 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 58 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 8** - De bedienden die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 59 jaar bereiken in de periode 2018 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 59 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 9** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 7 en 8, noch in de cao's 124 en 125 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

### **SWT vanaf 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen**

**Artikel 10** - De bedienden die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, die tijdens het jaar 2017 of 2018 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 35 jaar kunnen rechtvaardigen en die als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao 123 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

## **HOOFDSTUK 3**

### **Rechthebbenden**

**Artikel 11** - Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

**Artikel 12** - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

## **HOOFDSTUK 4**

### **Slotbepalingen**

**Artikel 13** - De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

**Artikel 14** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2018.



# STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2015  
(128579/co/222-KB 10/07/2016-BS 28/07/2016)

## HOOFDSTUK 1

### Onderwerp

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in toepassing van artikel 16,§2,2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het bovenvermelde koninklijk besluit en in toepassing van artikel 2,2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

## HOOFDSTUK 2

### Toepassingsgebied

**Artikel 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier – en kartonbewerking ressorteren.

## HOOFDSTUK 3

### Rechthebbenden

**Artikel 3** - §1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de bedienden.

§2. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de bedienden die uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze

collectieve arbeidsovereenkomst (van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017) de leeftijd van 60 jaar bereiken of bereikt hebben.

§3. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de mannelijke bedienden die een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen rechtvaardigen. De vrouwelijke bedienden dienen een beroepsverleden als loontrekkende van 31 jaar te rechtvaardigen. Het beroepsverleden dient op het einde van de arbeidsovereenkomst bereikt te zijn.

Het in de vorige alinea beoogde beroepsverleden wordt voor de vrouwelijke bedienden op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar gebracht vanaf 1 januari 2017.

§4. Om het recht op SWT te openen, dient een bedrijfsanciënniteit van 5 jaar te worden bewezen.

**Artikel 4** - De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten, met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

## HOOFDSTUK 4

### Bedrag en modaliteiten van de aanvullende vergoeding

**Artikel 5** - De aanvullende vergoeding toegekend aan de bediende die geniet van het SWT is minstens gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 6** - Voor de bedienden die vóór hun SWT in een regeling van tijdkrediet 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.

**Artikel 7** - Bij de berekening van het netto – referteloon zal de RSZ – bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100%.

**Artikel 8** - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

## HOOFDSTUK 5

### Slotbepalingen

**Artikel 9** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.



# INGROEIBANEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140613/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Ingroeibanen

**Artikel 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe 0,025 van het budget voorbehouden voor de risicogroepen, voor te behouden voor jongeren tot 26 jaar, ongeacht de arbeidsovereenkomst waarmee ze tewerkgesteld zijn.

Voor de jonge werknemers, tewerkgesteld met een stageovereenkomst, een IBO of via een stelsel van alternerend leren werd reeds een budget van 0,025 van de risicogroepen gereserveerd. Teneinde de opleiding en het opdoen van ervaring op de werkvloer breed open te stellen voor alle jongeren van – 26 jaar, wordt in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen eis opgelegd betreffende de aard van de arbeidsovereenkomst. Het opdoen van ervaring is immers voor elke jonge werknemer belangrijk om zijn kansen op de arbeidsmarkt te ontwikkelen.

**Artikel 3** - De lonen van de jonge werknemers (ingroeibanen) volgen de in de bedrijven bestaande loonbarema's.

**Artikel 4** - De jonge werknemer zal opgeleid worden in zijn functie. De onderneming onthaalt de nieuwe jonge werknemer conform de procedure van onthaal, ontwikkeld op ondernemingsvlak. De begeleiding van de jongere zal gebeuren door een ervaren werknemer, die de jongere zal coachen in zijn job. Er wordt aanbevolen beroep te doen op oudere werknemers daar waar mogelijk.

## HOOFDSTUK 3

### Slotbepalingen

**Artikel 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2017.



# OPRICHTING VAN EEN SOCIAAL FONDS EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN

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

## HOOFDSTUK 1

### Benaming, maatschappelijke zetel, doel, duur

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

**Artikel 2** - De zetel van het Sociaal Fonds is gevestigd te 1050 Brussel, Pleinlaan, 5.

**Artikel 3** - Het Sociaal Fonds heeft tot doel:

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

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

## HOOFDSTUK 2

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 3

### Beheer

**Artikel 6** - Het Sociaal Fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en uit afgevaardigden van de bedienden.

Dit comité bestaat uit 10 leden, hetzij 5 afgevaardigden voorgesteld door de werkgeversorganisaties en 5 afgevaardigden voorgesteld door de bediendenorganisaties.

Het paritair comité duidt de leden van het beheerscomité aan en ontslaat ze tevens; het kan het aantal beheerders vastgesteld in lid 2 wijzigen.

De leden van het beheerscomité worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat kan worden hernieuwd.

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

**Artikel 7** - Om de twee jaar duidt het beheerscomité uit zijn midden een voorzitter en een ondervoorzitter aan.

Het beheerscomité duidt eveneens de personen aan belast met het secretariaat.

**Artikel 8** - Het beheerscomité vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden het beheerscomité tenminste éénmaal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste één derde van de leden van het comité het vragen.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. In geval van afwezigheid van de voorzitter, wordt de zitting van het beheerscomité voorgezeten door de ondervoorzitter en, bij afwezigheid van deze laatste, door de ouderdomsdeken.

Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen over de punten welke op de agenda staan vermeld en bij aanwezigheid van tenminste de helft van de leden behorende tot de bediendeafvaardiging en tenminste de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemgerechtigden in elke afvaardiging.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangeduid door het beheerscomité, en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten.

De uittreksels van de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee leden van het beheerscomité, gemandateerd het ene door de bedienden en het andere door de werkgevers.

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

Het beheerscomité bepaalt in zijn jaarlijkse begroting de beheerskosten welke ten laste vallen van de opbrengsten van het Sociaal Fonds.

Het kan een huishoudelijk reglement opstellen.

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

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

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

## HOOFDSTUK 4

### Financiering

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 5

### Begrotingen, rekeningen

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

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

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

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

## HOOFDSTUK 6

### Uitkeringen en vergoedingen

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

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

## HOOFDSTUK 7

### Ontbinding, vereffening

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

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

## HOOFDSTUK 8

### Slotbepalingen

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

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

# WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140663/co/222)

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

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

“Artikel 12 - De bijdrage van de werkgevers is vastgesteld op 0,43 % van het bedrag van de wedden der bedienden voor de vier kwartalen van 2018;

De bijdrage van de werkgevers is vastgesteld op 0,23 % van het bedrag van de wedden der bedienden voor de vier kwartalen van 2019”.

**Artikel 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de andere ondertekenaars.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de “Wijziging van de statuten van het Sociaal Fonds” van 22 september 2015 (129857/co/222-KB 25.03.2016-BS 11.04.2016) met ingang van 1 januari 2018.





# MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140612/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

Zij is afgesloten in toepassing van:

- de wet van 27 december 2006 (Titel XIII, Hoofdstuk VIII, Afdeling 1) en houdende diverse bepalingen (Art.190, §2, Alinea 2, voormelde wet);
- Het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- Wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017) en zijn uitvoeringsbesluiten.

## HOOFDSTUK 2

### Risicogroepen

**Artikel 2** - Dit hoofdstuk is afgesloten in toepassing van de wet van 27 december 2006 Titel XIII, Hoofdstuk VIII, Afdeling 1) waarvan sprake in vorig artikel.

Overeenkomstig artikel 190 van deze wet, wordt de inspanning van 0,10 % bedoeld in artikel 189 van dezelfde wet gebruikt in 2017 en 2018, langs het Sociaal Fonds, om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden te stimuleren.

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

### Artikel 3 - Volgende personen behoren tot de risicogroepen:

#### 1) de langdurige werkloze :

- de werkzoekende die gedurende **de zes maanden** die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- de werkzoekende die, gedurende **de zes maanden** die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen en/of als interimair;

#### 2) de laaggeschoolde werkloze :

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van:

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

#### 3) de gehandicapte werkloze :

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

#### 4) de deeltijds leerplichtige :

de werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt;

#### 5) de herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering heeft genoten gedurende de periode van **drie jaar** die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit heeft uitgeoefend gedurende de periode van **drie jaar** die zijn indienstneming voorafgaat;
- voor de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit heeft onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is ;

#### 6) de bestaansminimumtrekker :

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

7) de oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8) de werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

9) de laaggeschoolde werknemer :

de werknemer of werkneemster die geen houder is van:

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

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

- de werknemer of werkneemster die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer of werkneemster waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie.

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

**Artikel 5** - Tenminste 0,05% van de 0,10%-bijdrage zal worden voorbehouden voor een 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 KB van 19 december 2001),
  - b. uitkeringsgerechtigde werklozen,

- c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999),
  - d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven,
  - e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMWs,
  - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructureringen (cfr. KB 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;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap,
  - b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%,
  - c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratie-tegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap),
  - d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen,
  - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%,
  - 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 altemnerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° KB 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater KB 25 november 1991).

**Artikel 6** - Van de in artikel 5 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

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

**Artikel 7** - Bovendien zal een bijkomende inspanning van 0,025 pct voorbehouden worden voor de jongeren die nog geen 26 jaar zijn in toepassing van de CAO 'Ingroeibanen' (140613/co/222) afgesloten in PC 222 op 22 juni 2017.

**Artikel 8** - Dit betekent concreet dat ingevolge artikel zes en zeven, 0,05 pct wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren en die rechtstreeks of onrechtstreeks leiden tot werk via het aanbod van de ingroeibanen.

### HOOFDSTUK 3

#### Vorming

**Artikel 9** - Voor de periode 2017 en 2018 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 2 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) per jaar. Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven.

¼ van deze vormingstijd kan gebeuren buiten de normale arbeidstijd en zal vergoed worden (zonder overurentoeslag) indien de organisatie van de vorming binnen de arbeidstijd niet mogelijk is omwille van het tijdstip van de vorming of om arbeidsorganisatorische redenen.

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

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

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

**Artikel 10** - Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform de Wet Werkbaar en Wendbaar werk, zal het sectoraal opleidingsaanbod herbekeken, geanalyseerd en uitgebreid worden.

### HOOFDSTUK 4

#### Diversen

**Artikel 11** - Ondertekenende partijen komen overeen de deeltijdse arbeid op vrijwillige basis aan te moedigen wanneer de arbeidsorganisatie zulks toelaat.

**Artikel 12** - De tewerkstelling van bedienden in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen is enkel mogelijk na raadpleging van de vakbonds-afvaardiging en voorlegging van het voorstel aan de voorzitter van het paritair comité die het zal overmaken aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

Indien er binnen de 10 dagen na verzending geen negatieve reactie komt, is het voorstel aanvaard.

**Artikel 13** - Het wordt door de ondertekenende partijen aan de bedrijven aanbevolen overuren zoveel mogelijk door bijkomende tewerkstelling te vervangen.

## HOOFDSTUK 5

### Werkbaar werk

**Artikel 14** - De sector richt een begeleidingscomité op dat in 2017 een aantal dossiers zal goedkeuren en opvolgen : de zogenaamde proefwerven. Na evaluatie zal dit project uitgebreid worden naar de andere ondernemingen van de sector in 2018.

Dit comité zal een menu uitwerken waarrond zal gewerkt worden op maat van de proefondernemingen en hun werknemers.

Ter ondersteuning en motivering van deze projecten zal voor een periode van twee jaar een budget voorzien worden in het Fonds voor Bestaanszekerheid van de arbeiders en het Sociaal Fonds van de bedienden dat gezamenlijk zal worden beheerd in een werkbaarheidsfonds door de sociale partners met het oog op de uitbouw van een duurzaam werkbaarheidsproject.

## HOOFDSTUK 6

### Slotbepalingen

**Artikel 15** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

# TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140614/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Ploegen en cycli

**Artikel 2** - Voor de werknemers bedoeld bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst 103 van de Nationale Arbeidsraad en die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in de artikelen 6 § 1 en 9 § 1 van voormelde CAO, laat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

## HOOFDSTUK 3

### Landingsbanen

**Artikel 3** - Op sectorvlak wordt de mogelijkheid voorzien om gebruik te maken van de landingsbaan op 50 jaar 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, zoals bepaald bij CAO 103 van de NAR 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).

**Artikel 4** - In toepassing van artikel 3 van CAO 127 van de NAR, wordt voor de periode 2017 - 2018 de leeftijd op 55 jaar gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8,§1 van de voornoemde CAO 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6,§5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014. De ondernemingen bepalen op bedrijfsvlak de regels en modaliteiten voor de organisatie van dit recht.

## HOOFDSTUK 4

### Slotbepalingen

**Artikel 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2017, met uitzondering van artikel 4 dat geldt voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekenende partijen mits een vooropzeg van 6 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015 (129855/co/222-KB 23.05.2016-BS 16.06.2016).



Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015  
(129853/co/222-KB 13/03/16-BS 06/04/16))

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Anciënniteit

**Artikel 2** - De bedienden hebben recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 15 jaar dienst in de onderneming bereiken. Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig of voordeliger voordeel dat in de onderneming bestaat.

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

**Artikel 4** - Werkgever en werknemers kunnen, in afwijking van artikel 2, een collectieve ondernemingsovereenkomst onderhandelen die voorziet in een gelijkaardig voordeel ter vervanging van de anciënniteitsdag, zoals bepaald in artikel 2. Deze collectieve ondernemingsovereenkomst dient ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen en bij de voorzitter van PC 222 te worden neergelegd uiterlijk op 30 september 2011. Bij gebreke aan een neergelegde collectieve ondernemingsovereenkomst voor deze datum geldt onverminderd de toepassing van artikel 2.

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

**Artikel 6** - Voor de berekening van de anciënniteit wordt maximum één jaar ononderbroken interim-arbeid gelijkgesteld. De vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid uitgeoefend bij de werkgever. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

## HOOFDSTUK 3

### Slotbepalingen

**Artikel 7** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

**Artikel 8** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011 (105212/co/222-KB 19.04.2013-BS 04.07.2013) betreffende de anciënniteit die ophoudt te bestaan op 31 december 2015.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140611/co/222)

## INLEIDING

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de anti-crisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied en juridisch karakter

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

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

## HOOFDSTUK 2

### Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling

**Artikel 2** - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, Titel III, hoofdstuk II/I, artikels 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Partijen geven middels deze overeenkomst uitdrukking aan hun wil zoveel mogelijk ontslagen te vermijden die rechtstreeks voortvloeien uit de economische crisis en te streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling. Partijen wijzen erop dat het sociaal fonds voor de bedienden een overeenkomst met Cevora heeft gesloten om vorming te stimuleren. Er wordt aangeraden oog te hebben voor opleidingen, waar nodig, ingeval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidstijd.

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

### HOOFDSTUK 3

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

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

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

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

**Artikel 5** - Te volgen procedure:

De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 4, dient te procedure te volgen omschreven in de artikelen 77/1 tot 77/7 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord:

1. Ondernemingen die over een overlegorgaan beschikken:  
De werkgever zal de informatieprocedure, voorzien ingeval van economische werkloosheid voor arbeiders, volgen. Dit betekent concreet dat hij/zij de redenen voor de werkloosheid zal bespreken met de overlegorganen binnen de onderneming.  
De economische werkloosheid zal maandelijks op de agenda van de ondernemingsraad worden geplaatst alwaar de evolutie van de economische situatie zal worden opgevolgd
2. Ondernemingen die geen overlegorgaan hebben:  
De werkgever zal een kopie van het formulier bedoeld in artikel 77/3 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet

van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister van Werk, communiceren aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

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

#### **Artikel 6 - Aanvullende werkloosheidsvergoeding, betaald door de werkgever**

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 6,30 € voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

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

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 6,30 €.

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

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

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

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

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

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

## **HOOFDSTUK 4**

### **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

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

## **HOOFDSTUK 5**

### **Invloed op bestaande akkoorden**

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

## **HOOFDSTUK 6**

### **Evaluatie**

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

## **HOOFDSTUK 7**

### **Inwerkingtreding**

**Artikel 14** - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2017.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015 (129856/co/222-KB 23.05.2016- BS 16.06.2016), die ophoudt effect te sorteren op 30 juni 2017.

# SOCIALE VOORDELEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017  
(140610/co/222)

## HOOFDSTUK 1

### Toepassingsgebied

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

## HOOFDSTUK 2

### Sociale voordelen

**Artikel 2** - De sociale voordelen zijn de volgende:

1. een syndicale premie;
2. een anciënniteitspremie.

## HOOFDSTUK 3

### Syndicale premie

**Artikel 3** - Rechthebbenden zijn de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité 222 vallen én aangesloten zijn bij een representatieve interprofessionele werknemersorganisatie.

**Artikel 4** - Het totaal jaarlijks bedrag van de syndicale premie wordt toegekend aan de rechthebbenden die op 31 december van de referteperiode gaande van 1 januari tot 31 december van hetzelfde jaar tezeldertijd, en dit gedurende ten minste 12 maanden:

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

**Artikel 5** - Aan de rechthebbenden die in de referteperiode gedurende minder dan 12 maanden voldoen aan de in artikel 4, a) en b) vermelde voorwaarden, wordt de premie verleend op basis van 1/12<sup>e</sup> van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens welke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

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

**Artikel 6** - Voor de actieve werknemers bedraagt het bedrag van de premie 100 € vanaf het referentiejaar 2017.

Voor de actieve werknemers, is 1/12 van de totale premie gelijk aan 8,33€ vanaf het referentiejaar 2017. Dit bedrag zal vermenigvuldigd worden met het conform artikel 5 in aanmerking te nemen aantal maanden voor de berekening van de premie van diegenen, die niet in aanmerking komen voor de volledige premie.

**Artikel 7** - Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stelt FETRA de in artikel 1 bedoelde werkgevers in het bezit van de nodige attesten van tewerkstelling.

Deze attesten worden door de werkgevers ingevuld op naam van elk lid van hun bediendenpersoneel dat tijdens de referentieperiode in het personeelsregister is ingeschreven. Uiterlijk op 30 april volgend op de referentieperiode worden de attesten door de werkgevers individueel aan hun bedienden uitgereikt. De werknemers bezorgen vervolgens de syndicale attesten aan hun vakbond, die uiteindelijk instaan voor de betaling.

## HOOFDSTUK 4

### Een anciënniteitspremie

**Artikel 8** - Rechthebbenden zijn, de bedienden, die op 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 60 jaar bereiken tewerkgesteld zijn in een in artikel 1 bedoelde onderneming of de ermee gelijkgestelden en die geen recht hebben op een groepsverzekering.

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

**Artikel 9** - Bedrag van de premie:

Tot 31 december 2017 bedraagt deze premie:

- 25,00 € per begonnen jaar anciënniteit in een artikel 1 bedoelde onderneming;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aangezien;
- deze anciënniteitspremie bedraagt maximum 450,00 €.

Vanaf 1 januari 2018 wordt deze premie verhoogd naar:

- 27,00 € per begonnen jaar anciënniteit in een artikel 1 bedoelde onderneming;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aangezien;
- deze anciënniteitspremie bedraagt maximum 500,00 €.



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

## HOOFDSTUK 5

### Slotbepalingen

**Artikel 11** - De anciënniteitspremie wordt uitbetaald mits indienen van een volledig dossier waaruit de rechten van de rechthebbende of zijn erfgenamen blijken. Dit kan gebeuren via het document in bijlage 1.

Vakbondsleden bezorgen dit ingevuld formulier aan hun vakbond, niet vakbondsleden bezorgen dit ingevuld document rechtstreeks aan het Sociaal Fonds (adres vermeld op het document in bijlage 1). De respectievelijke vakbonden staan in voor de betaling van de anciënniteitspremie.

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

**Artikel 12** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

**BIJLAGE 1**  
**ATTEST TOT HET BEKOMEN VAN EEN ANCIENNITEITSPREMIE VOOR TEWERKSTELLING BINNEN PC 222 IN**  
**TOEPASSING VAN DE CAO 'SOCIALE VOORDELEN' d.d. 22 JUNI 2017**

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

*Deze premie wordt als volgt berekend :*

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

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

**RUBRIEK I - IN TE VULLEN DOOR DE WERKNEMER**

NAAM EN VOORNAAM WERKNEMER: \_\_\_\_\_

DOMICILIE: \_\_\_\_\_

GEBOORTEDATUM:

RIJKSREGISTERNUMMER:

BANKREKENINGNUMMER:

HANDTEKENING WERKNEMER: \_\_\_\_\_

**RUBRIEK II – IN TE VULLEN DOOR DE WERKGEVER**

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

NAAM WERKGEVER: \_\_\_\_\_

GEVESTIGD TE: \_\_\_\_\_

PARITAIR COMITE: \_\_\_\_\_ ONDERNEMINGSNUMMER: \_\_\_\_\_

VERTEGENWOORDIGD DOOR (naam en functie): \_\_\_\_\_

BEGINDATUM TEWERKSTELLING VAN DE WERKNEMER WAARVOOR DE PREMIE WORDT AANGEVRAAGD:

DE WERKGEVER VERKLAART DAT DE WERKNEMER **GEEN** GROEPSVERZEKERING HEEFT.

HANDTEKENING WERKGEVER: \_\_\_\_\_

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

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

AANTAL BEGONNEN JAREN ANCIENNITEIT BIJ DE WERKGEVER: \_\_\_\_\_

BEDRAG ANCIENNITEITSPREMIE: \_\_\_\_\_

Adres Sociaal Fonds voor de Papier- en kartonbewerking: Hoogstraat 26-28 te 1000 Brussel

# PROTOCOLAKKOORD VAN 17 MEI 2017

## 1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers enerzijds en de arbeid(st)ers en de bedienden anderzijds die ressorteren onder de paritaire comités nr 136 en nr 222. Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

## 2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing en met respect voor de Wet van 19 maart 2017 (BS 29 maart 2017) tot wijziging van de wet van 16 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van en met respect voor CAO 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkosten-ontwikkeling voor de periode 2017-2018.

## 3. Koopkracht

De sociale partners komen overeen om de loonnorm van 1,1% toe te kennen onder de volgende voorwaarden:

- 3.1. Ondernemingen waar er geen verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de groepsverzekeringen/andere extra-legale voorwaarden, kunnen een bedrijfsakkoord onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm van 1,1% dat uiterlijk wordt neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk op 31 december 2017. Bij gebreke aan dergelijk bedrijfsakkoord, zullen de reële bruto-lonen stijgen met 1,1% op 1 januari 2018.
- 3.2. Ondernemingen waar er verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de groepsverzekeringen/andere extra-legale voorwaarden zullen in eerste instantie 0,4% x 160,33 x 13 van hun individueel loon (=loon + ploegenpremie ingeval van de arbeiders) of 0,4% x maandloon x 13 (ingeval van de bedienden) voorbehouden en aanwenden voor de harmonisering van de groepsverzekering of ingeval van andere harmonisatiemaatregelen 0,3% van de loonnorm, ingevoerd met retroactief effect op 1 januari 2017.

Daar bovenop kunnen er op het vlak van de onderneming onderhandelingen worden gevoerd ter invulling van de 0,8%. Indien er geen bedrijfsakkoord ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk is neergelegd uiterlijk op 31 december 2017, worden de reële bruto-lonen met 0,8% verhoogd op 1 januari 2018. Indien de werkgever niet de nodige maatregelen neemt om de verhoging van de groepsverzekering zoals hierboven omschreven te organiseren tegen uiterlijk 31 december 2017 dan worden de regels voor ondernemingen waar geen verschillen bestaan tussen arbeiders en bedienden, zoals omschreven onder punt 3.1 toegepast.

3.3. De sectorale baremalonen stijgen met 1,1% op 1 januari 2018.

#### **4. SWT**

De sector treedt toe tot CAO 120 en 121 : het SWT met nachtprestaties van minstens 20 jaar of zwaar beroep op de leeftijd van 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

De sector treedt toe tot CAO 122 van de NAR : het SWT voor zware beroepen op de leeftijd van 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

De sector treedt toe tot CAO 124 en 125 van de NAR : het SWT met een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar op de leeftijd van 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

De sector verwijst naar CAO 123 van de NAR : SWT op de leeftijd van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen, die erkend worden door een externe commissie.

#### **5. Werkbaar werk**

De sector treedt toe tot CAO 127 van de NAR (landingsbanen), die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep.

De sector richt een begeleidingscomité op dat in 2017 een aantal dossiers zal goedkeuren en opvolgen : de zogenaamde proefwerven. Na evaluatie zal dit project uitgebreid worden naar de andere ondernemingen van de sector in 2018.

Dit comité zal een menu uitwerken waarrond zal gewerkt worden op maat van de proefondernemingen en hun werknemers.

Ter ondersteuning en motivering van deze projecten zal voor een periode van twee jaar een budget voorzien worden in het Fonds voor Bestaanszekerheid van de arbeiders en het Sociaal Fonds van de bedienden dat gezamenlijk zal worden beheerd in een werkbaarheidsfonds door de sociale partners met het oog op de uitbouw van een duurzaam werkbaarheidsproject.

#### **6. Werkloosheid en bestaanszekerheid**

- Het dagbedrag voor de bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 juli 2017 op 6,3€ gebracht.
- Er wordt de bijkomende mogelijkheid gecreëerd op ondernemingsvlak om bij bedrijfsCAO toe te treden tot het wettelijk stelsel inzake tijdelijke werkloosheid.

## **7. Syndicale premie en sociale voordelen**

De syndicale premie ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid van de arbeiders bedraagt voor het referentiejaar 2017 en 2018 135 € voor de arbeiders. Dit bedrag zal evenwel verhoogd worden naar 145 € vanaf het ogenblik dat de wettelijke basis (RSZ en fiscus) voor handen is voor de verhoging en dit ten vroegste vanaf referentiejaar 2017.

De syndicale premie ten laste van het Sociaal Fonds voor de bedienden wordt in het kader van de harmonisering verhoogd tot 100 € vanaf referentiejaar 2017.

De anciënniteitspremie ten laste van het Fonds van Bestaanszekerheid voor de arbeiders en het Sociaal Fonds voor de bedienden wordt vanaf 1 januari 2018 op 27€ per begonnen jaar anciënniteit in de sector gebracht met een maximum van 500€.

## **8. Risicogroepen en opleiding**

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

De sociale partners zullen een sectorale cao afsluiten ter uitvoering van de vormingsverplichtingen conform volgende principes :

- Collectieve vormingsplicht van 2 kalenderdagen per FTE per jaar (gemiddeld) voor de periode 2017-2018.
- Teneinde de groei naar meer opleidingstijd te stimuleren, zal het opleidingsaanbod onder de loep worden genomen en worden uitgebreid.

## **9. Jaarlijkse premie bedienden**

Naar analogie met de CAO van de arbeiders wordt voor de bediende de periode van wettelijke bevallingsrust van 15 weken gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse premie.

## **10. 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 (1/01/2017-31/12/2018).

## **11. Evaluatie werkgroepen**

Een modeltekst inzake 'onthaal van nieuwe werknemers' en een begeleidende brochure zal ter beschikking gesteld worden van de ondernemingen uit de sector via het FBZ van de arbeiders en het sociaal fonds der bedienden.

## **12. Overgangs- en slotbepalingen**

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten die een geldigheidsduur van 2 jaar zullen hebben.

De CAO arbeids- en loonsvoorwaarden zal voorzien in een clausule betreffende de sociale vrede.

## **Bijlage aan punt 5 : werkbaarheid**

Enkele mogelijke thema's zijn :

- de ondersteuning en opleiding van leidinggevenden om 'ça va-gesprekken' te voeren, om signalen van burnout en stress op te pikken en ermee om te gaan, om absentieïsme dat eruit voortvloeit te begeleiden, ... kortom : coachend leiderschap
- initiatieven om concrete stressfactoren te milderen zoals opleidingsmodules voor de werknemers inzake bv digitalisering, slaapproblematieken,.. maar mogelijks ook kinderopvang, speelpleinwerking in bepaalde industriezones,
- acties van bedrijfsgeneeskundige diensten : bio scan
- een focuswerkgroep en infosessies
- mogelijkheden van jobcrafting
- reversed mentorship
- ontwikkeling van een menukaart voor omgang met zieken ...
- ergonomie