

64

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 AVRIL 1999
RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DANS LE SECTEUR DE LA PRODUCTION DES PATES, PAPIERS ET CARTONS**
pour la période 01.01.1999 – 31.12.2000

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ainsi qu' aux ouvriers et ouvrières ressortissant des entreprises de la compétence de la Commission Paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (C.P. 129).

Chapitre 2 CADRE JURIDIQUE

Article 2 La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 1 août 1996), de ses arrêtés d'exécution et de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

Chapitre 3 DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION

Article 3 La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et se terminera le 31 décembre 2000.

Chapitre 4 PROLONGATION DES CONVENTIONS SECTORIELLES RELATIVES A LA PREPENSION A TEMPS PLEIN

Article 4 Conformément aux possibilités prévues dans l'article 23 de la loi du 26 juillet 1996 et en prolongation de l'article 9 de la CCT du 9 avril 1997 et ainsi que prévu dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, l'âge d'entrée en prépension sera réduit, à partir du 1^{er} janvier 1999 et jusqu'au 31 décembre 2000, à 56 ans pour les ouvriers et les ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de minimum 33 ans, dont au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 et sous les conditions prévues à l'article 10 de cet accord.

Article 5 Les parties signataires conviennent d'appliquer de façon stricte la convention collective de travail n° 17. Des alternatives éventuelles pourront être élaborées en commun accord au niveau de l'entreprise.

Article 6 Conformément à l'article 10, § 2 de la loi du 3 avril 1995, portant sur les mesures visant à promouvoir l'emploi et en prolongation de l'article 12 de la CCT du 9 avril 1997 et ainsi que prévu dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, la possibilité de prépension à partir de l'âge de 58 ans est prolongée à partir du 1 janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 pour les ouvriers et les ouvrières avec un passé professionnel de minimum 25 ans. Ce régime n'est pas applicable aux ouvriers et ouvrières licenciés pour motifs graves.

REGLONG-DEPOT

8 0 - 07 - 1999

REGLONG-ENREGISTRE

09 - 07 - 1999

51.598 / CA 129

Chapitre 5

MARGE MAXIMALE POUR LES NEGOCIATIONS DANS LE SECTEUR ET DANS LES ENTREPRISES

Article 7 La marge maximale pour l'évolution du coût salarial s'élève à 5,9 % pour la période 1999-2000. Compte tenu du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur, prévue dans la convention collective de travail du 26 janvier 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 août 1970- il faut prévoir pour les négociations une diminution de 3 % correspondant à deux indexations de chacune 1,5% pour la durée de la convention, et une diminution de 0,20 % correspondant à l'augmentation de la cotisation au Fonds de Sécurité d'Existence (avantages aux syndiqués - cfr.les articles 23 et 24). La marge restante de 2,7 % peut être utilisée au niveau de l'entreprise. Il est recommandé aux entreprises d'épuiser cette marge restante en fonction de la situation économique des entreprises.

Compte tenu de ce qui précède, au 01/07/1999 une première indexation de 1,5 % sera appliquée de manière avancée, à l'exception de BURGO où l'indexation aura lieu à la date normale.

Au 01/10/2000, une 2^{ème} indexation de 1,5 % sera appliquée de manière avancée.

Si le dépassement réel de ce 2^{ème} pivot n'intervient pas avant le 31/12/2000, l'indexation du 01/10/2000 sera considérée comme une augmentation conventionnelle et le mécanisme d'indexation des salaires sera de nouveau appliqué normalement à partir du 01/01/2001

Article 8 Tous les coûts qui découlent des avantages nouveaux accordés en vertu de la présente convention collective de travail et/ou d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, doivent être imputés sur la marge restante telle que fixée à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 6 DUREE DU TRAVAIL

Article 9 Au 01.01.99 la durée hebdomadaire maximale de travail du secteur est fixée à 37 heures calculée en moyenne sur base annuelle et selon les modalités à fixer dans les entreprises. Pour les entreprises INTERMILLS et AHLSTROM cette réduction du temps de travail doit se faire au plus tard pour le 31 décembre 2000. Les coûts découlant de cette réduction de la durée du travail seront imputés sur la marge restante.

Cette convention collective de travail ne peut être saisie pour formuler des revendications complémentaires en matière de réduction du temps de travail au niveau des entreprises.

Chapitre 7 EMPLOI ET FORMATION

Groupes à risques

Article 10

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 27 janvier 1997, contenant des mesures pour la promotion de l'emploi en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 et en application de la CCT précédente (articles 13,14,15 et 16) et de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, il est prévu pour la période 1999-2000, de prolonger l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques, de 0,10 % de la masse salariale sans que ce pourcentage soit imputé sur la marge salariale.

Article 11 Les personnes appartenant aux groupes à risques sont les suivantes :

- a) les personnes visées à l'article 173 a) et b) de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales ;
- b) les travailleurs qui sont licenciés ou au chômage suite à une faillite ou à un licenciement collectif ;
- c) les travailleurs qui suivent une formation dans l'entreprise et dont la sécurité d'emploi serait menacée sans cette formation.

Une attention particulière sera accordée aux personnes handicapées ;

- d) les travailleurs cités à l'article 27 de la présente convention collective de travail.

Article 12 Cette cotisation de 0,10 % sera versée au Fonds de Sécurité d'Existence du secteur. Le règlement interne actuel du Fonds de Sécurité d'Existence est maintenu.

Article 13 Si les projets de formation ou d'emploi donnent lieu à des engagements, ceux-ci seront faits au moyen de contrats à durée indéterminée. Les personnes engagées seront formées à l'aide de programmes adaptés à leur connaissance de base.

Il faut que ces personnes ou celles qui les remplacent en cas de départ fassent toujours partie du personnel en date du 31 décembre 2000.

Organisation du travail

Article 14 Les parties représentées au sein de la commission paritaire recommandent de rechercher un consensus au niveau de l'entreprise afin d'organiser le travail d'une manière optimale, compte tenu des nécessités économiques, techniques et sociales.

Article 15 Afin de limiter dans la mesure du possible le chômage économique, les parties s'engagent à respecter strictement les dispositions légales en matière de **recours au travail intérimaire et à la sous-traitance**.

Article 16 Les parties recommandent en outre de limiter **les heures supplémentaires** strictement aux dispositions légales prévues et dans la mesure du possible, de les convertir en emplois.

Interruption de carrière

Article 17 Conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 10 août 1998, portant sur l'instauration du droit à l'interruption de carrière prévue aux articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 relative au redressement économique, 3 % de la moyenne du nombre de travailleurs (par année calendrier) ont droit à une interruption de carrière.

Emploi/Formation

Article 18 Afin de pouvoir, entre autre, promouvoir la formation permanente dans toutes les entreprises du secteur et en vue du maintien de la sécurité d'emploi, les parties s'engagent à faire un effort sectoriel de 0,20 % de la masse salariale en matière de formation dans toutes les entreprises. Cette cotisation de 0,20 % sera versée au Fonds de Sécurité d'Existence et ne sera pas déduite de la marge salariale.

Article 19 Afin d'activer les initiatives de formation au sein des entreprises, entre autres en mettant à disposition une structure de formation, les parties s'engagent à élaborer, pour toutes les catégories d'ouvriers et d'ouvrières ressortissant de la CP 129, un programme de formation modulaire. Lors de l'élaboration d'un plan sectoriel de formation, une attention particulière sera prêtée aux initiatives régionales et communautaires en la matière.

Article 20 Les travaux du groupe de travail « organisation du travail » existant au sein de la commission paritaire, seront poursuivis et activés.

Article 21 Afin de pouvoir maintenir le taux de l'emploi au même niveau que celui des pays limitrophes, les parties décident de confier à l'HIVA (Institut Supérieur des conditions de travail) l'élaboration d'une étude qualitative relative à la réorganisation du travail. Cette étude aurait comme objectif de formuler des propositions concrètes visant à optimiser l'organisation du travail en fonction d'une augmentation de l'emploi.

Article 22 En ce qui concerne l'activation des allocations de chômage (emplois Smet) et conformément à la loi du 13.02.98, publiée au Moniteur Belge du 19.02.98, les dossiers seront soumis pour avis à la délégation syndicale de l'entreprise avant d'être transmis au président de la commission paritaire qui lui-même les fera parvenir aux porte-parole des organisations patronale et syndicales. Faute de réponse endéans les dix jours qui suivent, la proposition sera approuvée.

Article 23 Le secteur de la production de pâtes, papiers et cartons s'engage également à appliquer et à activer les modalités d'exécution relatives à l'apprentissage pour les professions exercées par des travailleurs salariés en application de la loi récente du 6 mai 1998 - modification de la loi du 19 juillet 1983.

Article 24

Ces initiatives relatives à l'emploi et à l'activation de la formation ont pour objectif complémentaire de limiter dans le futur, les groupes à risques.

Chapitre 8 PRIMES SYNDICALES

Article 25 La prime syndicale est portée à 4.200 F par personne et par an à partir du 1^{er} janvier 1999.

Article 26 Les primes indirectes (mariage, pension, décès) sont augmentées de 20 % à partir du 1^{er} janvier 1999 (la prime mariage est ainsi portée à ~~de~~ 360 F par année d'affiliation avec un maximum de 1800F ; les primes décès et retraite augmentent également en fonction des années d'affiliation jusqu'à un maximum de 12.000 F).

Chapitre 9 PROLONGATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION SECTORIELLE DU TRA VAIL DU 9 A VRIL 1997 CONCLUE POUR LA PERIODE 1997-1998

Article 27 Mesures spécifiques

En cas d'engagement de jeunes demandeurs d'emploi qui viennent de quitter l'école, ou de demandeurs d'emploi qui sont engagés en raison d'une obligation légale de remplacement, ou de stagiaires ONEM à l'issue de leur stage, les employeurs ont droit à une intervention particulière du Fonds de Sécurité d'Existence qui est égale à 0,10% (cfr.art. 12)

Article 27 bis - Les employeurs ont également droit à une intervention du Fonds de Sécurité d'Existence pour les efforts de formation tels que prévus à l'article 18. Les modalités d'octroi de cette intervention sont définies par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 28 Environnement - sécurité - hygiène

Les parties signataires décident de poursuivre les activités du groupe de travail paritaire sectoriel.

Les informations en matière de problèmes d'environnement ,de sécurité et d'hygiène d'intérêt général pour le secteur, seront régulièrement échangées par les parties concernées.

Chapitre 10 DISPOSITIONS FINALES

Article 29 Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau sectoriel pendant la durée de cet accord et à sauvegarder la paix sociale dans les entreprises dans les domaines relevant de cette convention collective de travail.

09.04.99

67

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 APRIL 1999
BETREFFENDE DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE
SECTOR VOOR DE VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN
KARTON**

voor de période 01.01.1999 - 31.12.2000

Hoofdstuk 1 TOEPASSINGSGBIED

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

Hoofdstuk 2 JURIDISCH KADER

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1996) en de uitvoeringsbesluiten ervan, alsook van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.

Hoofdstuk 3 GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 1999 om te eindigen op 31 december 2000.

**Hoofdstuk 4 VERLENGING VAN SECTORALE OVEREENKOMSTEN
BETREFFENDE VOLTIJDS BRUGPENSIËN**

Artikel 4. Overeenkomstig de mogelijkheden voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juli 1996 en als verlenging van artikel 9 van de CAO van 9 april 1997 en zoals voorzien in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, wordt vanaf 1 januari 1999 tot 31 december 2000 de brugpensioenleeftijd verlaagd tot 56 jaar voor de arbeiders en arbeidsters met een beroepsverleden van minimum 33 jaar, waarvan minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 en dit onder de voorwaarden bepaald in artikel 10 van dit akkoord.

Artikel 5. De ondertekenende partijen komen overeen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 strikt toe te passen. Eventuele alternatieven kunnen op het vlak van de onderneming in gemeenschappelijk akkoord uitgewerkt worden.

Artikel 6. Overeenkomstig artikel 10, § 2 van de wet van 3 april 1995, houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling en als verlenging van artikel 12 van de CAO van 9 april 1997 en zoals voorzien in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, wordt vanaf 1 januari 1999 en tot 31.12.2000 de mogelijkheid verlengd voor brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar voor de arbeiders en arbeidsters met een beroepsverleden van minimum 25 jaar. Deze regeling geldt niet voor arbeiders en arbeidsters ontslagen wegens dringende reden.

REGISTREERDE / REGISTR. EN REGISTR.

30-06-1999

09-07-1999

N°

51.598 / CA 129

1/6

66

**Hoofdstuk 5 MAXIMALE MARGE VOOR DE ONDERHANDELINGEN IN DE
SECTOR EN IN DE ONDERNEMINGEN**

Artikel 7. De maximale marge voor de loonkostontwikkeling bedraagt 5.9% voor de periode 1999-2000. Rekening houdend met het in de sector geldend loonindexeringsmechanisme - zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 1970, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 augustus 1970 - moet men voor de onderhandelingen een vermindering voorzien van 3%, overeenstemmend met twee indexaties van 1,5% voor de duur van de overeenkomst en een vermindering van 0.20 % die overeenkomt met de verhoging van de bijdrage aan het Fonds van Bestaanszekerheid (syndicale voordelen cfr. artikel 23 en 24). De overblijvende 2.7 % kunnen op ondernemingsvlak aangewend worden. Er wordt aanbevolen op ondernemingsvlak deze overblijvende marge uit te putten in functie van de economische situatie van de ondernemingen.

Rekening houdend met wat vooraf gaat, wordt op 01.07.99 een eerste indexaanpassing van 1.5% vervroegd toegepast, met uitzondering van BURGO, waar de indexatie normaal zal plaatsvinden.

Op 1 oktober 2000 wordt een tweede indexatie van 1.5% vervroegd toegepast. Indien de overschrijding van deze tweede spilindex zich niet voor 31.12.2000 voordoet, wordt de indexatie van 01.10.2000 als een conventionele verhoging beschouwd en zal het indexeringsmechanisme vanaf 01.01.2001 opnieuw normaal toegepast worden.

Artikel 8. Alle kosten die voortvloeien uit de nieuwe voordelen toegekend krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst en /of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak, moeten aangerekend worden op de overblijvende marge zoals bepaald in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 6 DE ARBEIDSDUUR

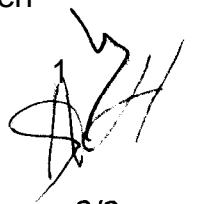
Artikel 9. Vanaf 01.01.99 wordt de maximale wekelijkse arbeidsduur van de sector veralgemeend tot 37 uren, gemiddeld berekend op jaarbasis, volgens modaliteiten vast te leggen in de onderneming. Voor de ondernemingen INTERMILLS en AHLSTROM moet deze arbeidsduurvermindering ten laatste op 31 december 2000 plaatsvinden. De hieraan verbonden kosten zullen op de overblijvende marge aangerekend worden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag niet ingeroepen worden voor een bijkomende arbeidsduurvermindering op ondernemingsvlak.

Hoofdstuk 7 TEWERKSTELLING EN VORMING

Risicogroepen

Artikel 10 Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 januari 1997, houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van artikel 7, §2 van de wet van 26 juli 1996 en de vorige CAO (artikel 13, 14, 15, en 16), en het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, worden voor de periode 1999-2000 de inspanning van 0.10% van de loonmassa, ten voordele van personen behorende tot de risicogroepen, verdergezet en niet op de marge aangerekend.



Artikel 11 De personen die tot de risicogroepen behoren zijn de volgende:

- a. de personen bepaald in artikel 173, a) en b) van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen;
- b. de werknemers die ontslagen of werkloos zijn ten gevolge van een faillissement of een collectief ontslag;
- c. de werknemers die in de onderneming een opleiding volgen en die zonder deze opleiding in hun werkzekerheid zouden bedreigd worden.

Aanbevolen wordt bijzondere aandacht te besteden aan personen met een handicap.

* → d. de werknemers vermeld in artikel 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 12 Deze bijdrage van 0.10% wordt gestort op het rekeningnummer van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector. Het huidig intern règlement van het Fonds voor Bestaanszekerheid wordt gehandhaafd.



Artikel 13 Ingeval de opleidings-oftewerkstellingsprojecten aanleiding geven tot aanwervingen, zullen deze gedaan worden onder de vorm van contracten van onbepaalde duur. De aangeworvenen zullen opgeleid worden door middel van aan hun basiskennis aangepaste programma's.

Deze personen - of diegenen die hen zouden vervangen in geval van vertrek - moeten nog deel uitmaken van het personeel op datum van 31 december 2000.

Arbeidsorganisatie

Artikel 14. De in het paritair comité vertegenwoordigde partijen bevelen aan om op ondernemingsvlak een consensus te zoeken teneinde op een optimale manier de arbeid te organiseren, rekening houdend met de economische, technische en sociale noodwendigheden.

Artikel 15. Om de economische werkloosheid zoveel mogelijk te beperken bevelen de partijen aan om bij het inschakelen van **uitzendkrachten en onderaanneming** de wettelijke voorschriften terzake strikt toe te passen.

Artikel 16 De partijen bevelen tevens aan om zich strikt tot de wettelijke regeling te beperken betreffende het maken van **overuren** en deze waar mogelijk in tewerkstelling om te zetten.

Loopbaanonderbreking

Artikel 17 Overeenkomstig artikel 2 en 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998, houdende de instelling van een recht op loopbaanonderbreking, zoals bedoeld in artikel 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 hebben 3 % van het gemiddeld aantal werknemers (per kalenderjaar) recht op een loopbaanonderbreking.



Tewerkstelling/vorming

Artikel 18. Onder meer om de permanente vorming in de bedrijven van de sector te stimuleren en met het oog op het behoud van de werkzekerheid, verbinden de partijen zich ertoe een sectorale inspanning te leveren van 0.20% van de loonmassa voor opleidingen in alle bedrijven. Deze bijdrage van 0,20% wordt gestort op het rekeningnummer van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector en wordt niet op de marge aangerekend.

Artikel 19 Om de bestaande opleidingsinitiatieven binnen de bedrijven aan te zwingelen, onder meer door een opleidingsstructuur ter beschikking te stellen, verbinden de partijen zich ertoe een modulair opleidingsmenu, voor alle categorieën van arbeiders en arbeidsters die ressorteren onder het PC129, uit te werken. Bij het uitwerken van dit sectoraal vormingsplan zal bijzondere aandacht besteed worden aan de bestaande gewest- en gemeenschaps-initiatieven terzake.

Artikel 20. De werkgroep arbeidsorganisatie binnen het paritair comité zal bovendien verdergezet en aangezwengeld worden .

Artikel 21. Opdat de tewerkstellingsgraad minstens gelijke tred zou houden met die van de buurlanden, komen de partijen overeen aan het HIVA (Hoger instituut voor Arbeidsvoorwaarden) een kwalitatieve studieopdracht toe te vertrouwen, met als doelstelling operationele voorstellen te suggereren voor de hertekening en optimalisering van de arbeidsorganisatie in functie van meer werkgelegenheid.

Artikel 22. **Betreffende de activering van werkloosheidsvergoedingen** (Smetbanen) en conform de wet van 13.02.98, gepubliceerd in het Staatsblad van 19.02.98, worden de dossiers voor advies overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming, waarna deze overgemaakt worden aan de voorzitter van het Paritair comité, alvorens te worden doorgegeven aan de woordvoerders van de syndicale en patronale delegaties. Indien binnen de 10 dagen geen reactie volgt, wordt het voorstel goedgekeurd.

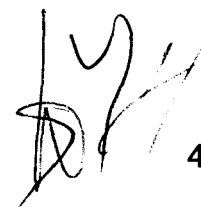
Artikel 23. De sector voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton verbindt er zich tevens toe de uitvoeringsbesluiten betreffende het leerlingwezen, voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, van de recente wet van 6 mei 1998 - wijziging van de wet van 19 juli 1983 - toe te passen en te activeren.

Artikel 24 Bijkomende doelstelling van deze tewerkstellings- en vormingsinitiatieven betreft het naar de toekomst toe inperken van risicogroepen.

Hoofdstuk 8 SYNDICALE PREMIES

Artikel 25. De syndicale premie wordt opgetrokken tot 4.200,-f per jaar en per gesyndiceerde vanaf 1 januari 1999.

Artikel 26. De indirecte premies (huwelijk, pensioen, overlijden) worden eveneens met 20% opgetrokken vanaf 1 januari 1999: de huwelijks-premies tot 360,-bf per dienstjaar en tot een maximum van 1800,-bf; de pensioen- en overlijdenspremies tot maximum 12.000,-bf, eveneens in functie van het aantal dienstjaren.



Hoofdstuk9

VERLENGING VAN SOMMIGE BEPALINGEN VAN DE SECTORALE OVEREENKOMST VAN 9 APRIL 1997 AFGESLOTEN VOOR DE PERIODE 1997-1998

Artikel 27. Bijzondere maatregelen

Bij aanwerving van jonge werkzoekende schoolverlaters, of van werkzoekenden die aangeworven worden om reden van een wettelijke verplichting van vervanging of van RVA-stagiairs na afloop van de stage, hebben de werkgevers recht op een bijzondere tegemoetkoming van het Fonds voor Bestaanszekerheid, die gelijk is aan 0.10% (cfr. in artikel 12).

Artikel 27bis Werkgevers hebben eveneens recht op een tegemoetkoming van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor opleidingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 18. De toekenningsmodaliteiten betreffende deze tegemoetkoming worden vastgelegd door het beheercomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 28 Milieu - veiligheid - hygiène

De ondertekenende partijen beslissen om de paritaire werkgroep te activeren. In deze werkgroep wordt op regelmatige basis, door de betrokken partijen, informatie van algemeen belang voor de sector, inzake milieu-, veiligheid- en hygiène-vraagstukken uitgewisseld.

Hoofdstuk 10

SLOTBEPALINGEN

Artikel 29. De ondertekenende partijen verbinden er zich toe geen nieuwe eisen op sectoraal niveau te verdedigen tijdens de duur van dit akkoord en de sociale vrede in de onderneming te handhaven, voor de bepalingen van kracht via deze collectieve arbeidsovereenkomst.

