

PARITAIR COMITÉ VOOR DE VOORT-  
BRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN  
KARTON - PC 129

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, de werkgelegenheid en de opleidings- en vormingsinspanningen voor risico-groepen voor de periode 2011 - 2012

Juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in 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 in uitvoering van het Koninklijk besluit van 28 maart 2011 (B.S. van 1 april 2011) tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996.

Toepassingsgebied

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Koopkracht

Artikel 3. De sociale partners besluiten dat ondernemingen de modaliteiten voor de loonmarge bepalen in toepassing van het K.B. van 28 maart 2011, vermeld in artikel 1.

De verlenging van bestaande ondernemingsakkoorden wordt niet op de marge aangerekend.

Niet-recurrente voordelen uit bestaande ondernemingsCAO's worden niet automatisch verlengd.

Vorming

Artikel 4. Vanaf 1 januari 2011 worden de inspanningen voor de permanente vorming opgetrokken van 0,45 % naar 0,55 % van de bruto salarismassa van de arbeiders en ver-

COMMISSION PARITAIRE POUR LA  
PRODUCTION DES PÂTES, PAPIERS ET  
CARTONS - CP 129

Convention collective du travail du 30 mai 2011 relative aux conditions de travail et de rémunération, à l'emploi et aux efforts en faveur de la formation et de l'apprentissage pour les groupes à risques pour la période 2011 - 2012

Cadre juridique

Article 1er. La présente convention collective 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 1er août 1996) et en exécution de l'Arrêté royal du 28 mars 2011 (M.B. du 1er avril 2011) portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996.

Champ d'application

Article 2. Cette convention collective s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

Pouvoir d'achat

Article 3. Les partenaires sociaux conviennent que les entreprises déterminent les modalités de la marge salariale en application de l'A.R. du 28 mars 2011, précité à l'article 1er.

La prolongation des accords existants au niveau des entreprises n'est pas imputable sur la marge.

Les avantages non-récurrents prévus dans les CCT's d'entreprise ne seront pas prolongés de façon automatique.

Formation

Article 4. A partir du 1er janvier 2011 l'effort pour la formation permanente sera porté de 0,45 % à 0,55 % de la masse salariale brute des ouvriers et le taux de participation à la forma-

hoogt de participatiegraad voor vorming met 5 % op jaarbasis.

**Brugpensioen**

Artikel 5. In het kader van de verlenging van de conventionele brugpensioensystemen door de wet van 1 februari 2011, zullen de volgende brugpensioenen van toepassing tot 31 december 2012:

- Het brugpensioen vanaf 58 jaar:
  - a) in 2011 na een loopbaan van 37 jaar voor de arbeiders en van 33 jaar voor de arbeidsters;
  - b) vanaf 2012 na een loopbaan van 38 jaar voor de arbeiders en van 35 jaar voor de arbeidsters.
- Het brugpensioen vanaf 56 jaar na 33 jaar anciënniteit en 20 jaar in een arbeidsregime met nachtprestaties.
- Het brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar anciënniteit.
- Het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar, mits bepaling van de modaliteiten op bedrijfsvlak, rekening houdend met de federale maatregelen voor het tijdskrediet.

**Statuten**

Artikel 6. Aan de Koning zal worden gevraagd het Koninklijk Besluit van 20 september 2009, artikel 1 (B.S. van 7.10.2009) tot vaststelling van de opzegtermijnen voor arbeiders aan te vullen als volgt :

Wanneer de opzeg gegeven wordt door de werkgever, wordt de opzegtermijn die in acht moet worden genomen om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, voor arbeiders die ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming bleven, vastgesteld op :

- 28 dagen voor arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit in de onderneming;
- 40 dagen voor arbeiders met tussen de 6 maanden en minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 48 dagen voor arbeiders met tussen de 5 jaar en minder dan 10 jaar anciënniteit in de on-

tion sera augmenté de 5 % par an.

**Préension**

Article 5. Dans le cadre de la prolongation des systèmes de prépensions conventionnelles par la loi du 1 février 2011, les prépensions suivantes seront d'application jusqu'au 31 décembre 2012 :

- La prépension à 58 ans:
  - a) en 2011 après une carrière de 37 ans pour les ouvriers et de 33 ans pour les ouvrières;
  - b) à partir de 2012 après une carrière de 38 ans pour les ouvriers et de 35 ans pour les ouvrières.
- La prépension à 56 ans après 33 ans d'ancienneté et 20 ans dans un régime de travail avec prestations de nuit.
- La prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans.
- La prépension à mi-temps à partir de 55 ans, moyennant la fixation des modalités au niveau de l'entreprise et en tenant compte des mesures fédérales en matière de crédit-temps.

**Statuts**

Article 6. Il sera demandé au Roi de compléter l'Arrêté Royal du 20 septembre 2009, article 1er (M.B. du 7.10.2009), fixant les délais de préavis des ouvriers, comme suit :

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin au contrat de travail de durée indéterminée pour l'ouvrier, demeurés sans interruption au service de la même entreprise, est fixé à :

- 28 jours quand il s'agit d'ouvriers avec moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- 40 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 48 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté dans

onderneming;

- 64 dagen voor arbeiders met tussen de 10 jaar en minder dan 15 jaar anciënniteit in de onderneming;

- 97 dagen voor arbeiders met tussen de 15 jaar en minder dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming;

- 129 dagen voor arbeiders met tussen de 20 jaar en minder dan 25 jaar anciënniteit in de onderneming;

- 140 dagen voor arbeiders met tussen de 25 jaar en minder dan 30 jaar anciënniteit in de onderneming;

- 140 dagen voor arbeiders met tussen de 30 jaar en minder dan 35 jaar anciënniteit in de onderneming;

- 154 dagen voor arbeiders met minstens 35 jaar anciënniteit in de onderneming;

Deze verlengde opzegtermijnen treden in voege op dezelfde datum als het aangepaste Koninklijk Besluit.

Artikel 7. De carensdagen, resulterend uit de toepassing van art. 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten, die zich voordoen tussen 30 mei 2011 en 31 december 2012, zullen vergoed worden. Conform de wet vangt de periode gedekt door het Gewaarborgd Weekloon aan op de dag volgend op deze betaalde carensdag.

Artikel 8. Vanaf de maand oktober 2012 zal een paritaire werkgroep de effecten van de vergoeding van de carensdagen evalueren en conclusies formuleren vóór 31 december 2012.

**De bestaanszekerheid**

Artikel 9. De indirecte premies worden vanaf 1 januari 2012 als volgt verhoogd:

- De aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid wordt verhoogd tot 5 €per dag met een maximum van 90 dagen per jaar;

De vergoeding bij ontslag om economische en technische redenen wordt eveneens verhoogd tot 5 €per dag, zolang de arbeider geen ander werk heeft gevonden en dit voor

l'entreprise;

- 64 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 97 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 129 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 140 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 25 ans et moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 140 jours quand il s'agit d'ouvriers avec entre 30 ans et moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- 154 jours quand il s'agit d'ouvriers avec au moins 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

Ces préavis prolongés entreront en vigueur à la même date que l'Arrêté Royal adapté.

Article 7. Les jours de carence, résultants de l'application de l'art. 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et situés entre le 30 mai 2011 et le 31 décembre 2012, seront rémunérés. Conformément à la législation la période couverte par le Salaire Hebdomadaire Garanti commence le lendemain du jour de carence rémunéré.

Article 8. A partir du mois d'octobre 2012, un groupe de travail paritaire évaluera les effets de la rémunération des jours de carence et déposera ses conclusions avant le 31 décembre 2012.

**La sécurité d'existence**

Article 9. Les primes indirectes seront augmentées comme suit à partir du 1er janvier 2012:

- L'allocation complémentaire pour le chômage temporaire sera portée à 5 €par jour avec un maximum de 90 jours par an;

L'allocation pour le licenciement pour des raisons économiques ou techniques sera également portée à 5 €par jour, à octroyer jusqu'au moment où l'ouvrier retrouve du travail et ce

een periode van maximum van 90 dagen.

- De aanvullende vergoeding voor langdurige ziekte, na minimum 1 jaar anciënniteit in de onderneming wordt verhoogd tot 1,5 € per dag van de 31ste tot en met de 60ste dag en 3 € per dag van de 61ste tot en met de 120ste dag.

#### *De vervoerskosten*

Artikel 10. Vanaf 1 januari 2012 zullen de werkgevers voor 90 % tussenkomen in de vervoerskosten, nl. van de heenrit op basis van het openbaar vervoer of de treinkaart, en dit vanaf de eerste kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Voor de week- en maandbedragen die vanaf 1 januari 2012 zullen gelden, verwijzen we naar de bijlage.

#### *Laureaat van de arbeid*

Artikel 11. Als alternatief voor de verkiezingsprocedure van laureaten voor de arbeid, bevelen de sociale partners aan om erkenningsprocedures ten voordele van hun werknemers op te starten voor bedrijven die dat nog niet voorzien hebben, bijvoorbeeld via de Directie van de eretekens van de FOD Tewerkstelling, Werk en Collectief Overleg (Eretekens van de arbeid).

#### *Flexibiliteit*

Artikel 12. Betreffende de toepassing van de regelgeving rond arbeidsflexibiliteit verbinden de werkgevers zich ertoe de geldende wetgeving te respecteren, meer bepaald de reglementering voor interim-arbeid.

#### *Paritaire werkgroepen*

Artikel 13.

- De sociale partners zullen een gemengde paritaire werkgroep oprichten voor de sector, om de harmonisering van de statuten en van de paritaire comités te onderzoeken.
- Een tweede werkgroep zal de sectorvrijstelling voor de startbaanverplichting evalueren.
- De werkgroep 'milieu' blijft behouden en wordt geactiveerd.

pour une période de 90 jours au maximum.

- L'allocation complémentaire en cas de maladie de longue durée, après au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, sera portée à 1,5 € par jour du 31ème jusqu'au 60ème jour compris et 3 € par jour du 61ème au 120ème jour compris.

#### *Les frais de transport*

Article 10. A partir du 1er janvier 2012 les employeurs interviendront dans les frais de transport pour 90 %, c.à.d. de l'aller simple sur base du transport public ou de la carte de train, et cela à partir du premier kilomètre, quel que soit le moyen de transport. Les montants hebdomadaires et mensuels, applicables à partir du 1er janvier 2012, sont repris en annexe.

#### *Lauréat du travail*

Article 11. En alternative à la procédure de désignation de lauréats du travail, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui ne l'auraient pas encore fait, d'instaurer des systèmes de reconnaissance en faveur des travailleurs, par exemple via la Direction des distinctions honorifiques du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Décorations du travail).

#### *Flexibilité*

Article 12. Pour l'application de la réglementation en matière de flexibilité du travail, les employeurs s'engagent à respecter les réglementations en vigueur et notamment celles relatives aux travailleurs intérimaires.

#### *Groupes de travail paritaires*

Article 13.

- Les partenaires sociaux institueront un groupe de travail mixte pour le secteur en vue d'étudier l'harmonisation des statuts et des commissions paritaires.
- Un second groupe de travail évaluera la dérogation sectorielle pour l'obligation concernant les premiers emplois.
- Le groupe de travail 'environnement' est maintenu et activé.

## Verlenging van bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten

Artikel 14. De artikels 5, 9, 11, 14, 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector van 12 mei 2009 (K.B. van 30/09/2010 - B.S. van 04/11/2010) worden voor twee jaar verlengd en als volgt aangepast, nl.:

Artikel 14.a. Sinds 1 januari 2009 wordt een nieuw loonindexeringssysteem toegepast, waarbij de link loon- inflatie niet in het gedrang komt.

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

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

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

Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maanden later plaatsvindt, afhankelijk van de gemiddelde jaarlijkse inflatie, die of 5 % bedraagt of overschrijdt of lager blijft.

De gemiddelde jaarlijkse inflatie zal berekend worden op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand Y jaar X ten opzichte van de afgevlakte gezondheidsindex van Y jaar X-1.

De partijen spreken af de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren. Dit om de lonen niet te moeten verlagen.

De eerstvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen:

- de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien

## Prolongation des conventions collectives de travail en cours

Article 14. Les articles 5, 9, 11, 14, 16 et 17 de la convention collective du secteur du 12 mai 2009 (A.R. du 30/09/2010 - M.B. du 04/11/2010) sont prorogés de deux ans et adaptés comme suit, à savoir :

Article 14.a. Depuis le 1er janvier 2009 un nouveau système d'indexation est appliqué, sans que le lien salaire inflation ne soit mis en cause.

L'ajustement des salaires aura lieu tous les 6 mois, sur base de l'évolution de l'indice-santé lissé des 6 derniers mois.

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

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

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

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

Les parties conviennent de neutraliser les effets négatifs d'une éventuelle déflation. Ceci afin de ne pas devoir diminuer les salaires.

La première indexation positive qui suivra sera calculée sur base du rapport entre :

- l'indice santé lissé du mois antérieur

- en de afgevlakte gezondheidsindex van de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

Artikel 14.b. De sociale partners verbinden zich ertoe alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

Artikel 14.c. De syndicale premie bedraagt 135 € sinds 2010.

Artikel 14.d. De sociale partners verbinden zich ertoe de mogelijkheden tot weder inschakeling van arbeiders, die slachtoffer werden van een arbeidsongeval, te onderzoeken.

De ondertekenende partijen bevelen het gebruik aan van de regionale subsidies voor aangepaste werkposten (AIWPH en VOP) bij de aanwerving van anders- validen, om, daar waar mogelijk, hun tewerkstelling aan te moedigen.

Artikel 14.e. De sociale partners bekrachtigen het principe dat een bruggepensioneerde of de begunstigde van het artikel 15c van het akkoord 2005 - 2006, die het werk zou hervatten, de aanvullende werkgeversbijdrage zal behouden.

Artikel 14.f. Voor de werknemers die vóór hun brugpensioen in een regeling van tijds-krediet gegaan zijn, zal het brugpensioen 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 gewerkt hebben tot aan zijn brugpensioen leeftijd.

Artikel 14.g. Werkzekerheid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en onderaanneming.

Rekening houdend met de moeilijke economische situatie van de sector zullen de sociale partners ijveren voor werkzekerheid, de beperking van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van de overuren met bijkomende tewerkstelling.

- et l'indice santé lissé du mois qui précède la période de neutralisation.

Article 14.b. Les partenaires sociaux s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

Article 14.c. La prime syndicale est de 135 € depuis 2010.

Article 14.d. Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

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

Article 14.e. Les partenaires sociaux entérinent le principe selon lequel un travailleur prépensionné ou bénéficiant des dispositions de l'article 15c de l'accord 2005 - 2006 et qui reprendrait un travail, conservera la quote-part payée par l'employeur.

Article 14.f. Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur prépension, la prépension sera calculée sur le salaire de référence réel de l'entreprise à temps plein. Cela signifie que leur indemnité complémentaire sera calculée comme pour quelqu'un qui aurait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge de la prépension.

Article 14.g. Sécurité d'emploi, travail temporaire, travail intérimaire et sous-traitance.

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

#### Artikel 14.h. Startbanen

De ondertekende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de Minister van Werk betreffende een sector afwijking voor de startbanen tot en met 31 december 2012.

Op basis van de vigerende wetgeving is dit mogelijk, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers om een bijzondere bijdrage van 0.15 % op de brutolonen aan 108 % te storten voor de risicogroepen. De werkgevers verbinden zich ertoe om een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Het aanvraagdossier, gericht aan de Minister van Werk, moet de elementen bevatten die voorzien zijn in de wetgeving en zal vergezeld worden van het positief advies van het paritair comité.

De werkgevers verbinden er zich eveneens toe om, bij toepassing van de door de Minister van Werk eventueel toegekende afwijking, de aan de Minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis het comité voor preventie en welzijn op het werk of de vakbondsafvaardiging.

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

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

De sociale partners vragen weliswaar dat de ondernemingen, binnen de ondernemingsraad, de werknemers beter informeert betreffende de motieven voor deze sectorafwijking.

#### Artikel 14.i. Tijdskrediet

Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector gaan de ondertekenende partijen akkoord dat werknemers die tijdskrediet opnemen niet vervangen worden.

#### Article 14.h. Premiers emplois

Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois jusqu'au 31 décembre 2012.

Sur base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs à verser une cotisation extraordinaire de 0.15 % des salaires bruts à 108 % en faveur des groupes à risques. Les employeurs s'engagent à fournir un effort particulier en faveur de la formation des jeunes.

Le dossier de demande, adressé au Ministre de l'Emploi, doit contenir les éléments prévus par la législation et sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire.

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

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

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

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

#### Article 14.i. Crédit-temps

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

De vervanging op ondernemingsvlak kan het onderwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, vooral rekening houdend met de werkdruk.

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

#### Artikel 14.j. Vormingsinspanningen voor risicogroepen

De sector verbindt er zich verder toe 0.15 % van de bruto loonmassa te reserveren voor de risicogroepen en daarbinnen een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Article 14.k. De vormingsdossiers dienen aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd. Het betreft hier alle initiatieven rond vorming. De leden van de ondernemingsraad kunnen opmerkingen formuleren die, bij het ter financiering indienen van deze vormingsdossiers bij het Fonds voor bestaanszekerheid, zullen gevoegd worden

#### Artikel 14.l. Flexibiliteit en arbeidsuur.

De partijen gaan akkoord om, betreffende de afwijking van de arbeidsduur bij geplande werkonderbreking van 12 uur de procedure, voorzien in artikel 5 van de wet van 17 maart 1987, positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van ondernemingen.

Artikel 14.m. De eindejaarspremie bedraagt 8.33 % van de brutolonen.

Artikel 14.n. De berekening van de aanvullende vergoeding bij brugpensioen gebeurt op basis van een referteloon van het inkomen van een gezin met één inkomen. Dit geldt niet voor de brugpensioenen ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden.

#### Artikel 14.o.

De bestaande regeling van 1972 betreffende het vervroegd vertrek (CAO van 04.10.72) blijft behouden: bij deze regeling wordt een vergoeding van 6 weken loon per jaar toegekend, verhoogd met 8.33 % eindejaarspremie.

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

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

#### Article 14.j. Efforts de formation pour groupes à risques

Le secteur continue à s'engager à affecter 0.15 % de la masse salariale brute pour les groupes à risques et à fournir dans ce cadre un effort particulier en faveur de la formation de jeunes.

Article 14.k. Les dossiers de formation doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques qui seront ajoutées à ces dossiers de formation lorsqu'ils seront introduits auprès du Fonds de sécurité d'existence en vue du financement.

#### Article 14.l. Flexibilité et durée de travail

Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de 12 heures, de donner un avis positif concernant la procédure, prévue à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987, et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

Article 14.m. La prime de fin d'année est de 8.33 % des salaires.

Article 14.n. Le calcul de l'allocation complémentaire de prépension se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier faisant partie d'un ménage à revenu unique. Cela ne vaut pas pour les prépensions introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

#### Article 14.o.

Le règlement existant de 1972 (CCT du 04.10.72) concernant le départ anticipé est maintenu: en matière de ce règlement une indemnité, qui s'élève à 6 semaine de salaire par an, sera octroyée, augmentée par la prime de



Meer gunstige regelingen die vandaag bestaan in ondernemingen blijven behouden.

Artikel 14.p. De indirecte premies (huwelijk, vertrek, overlijden) blijven ongewijzigd:

- de huwelijkspremie: 13,99 € per dienstjaar, tot een maximum van 69,94 €
- de vertrek- en overlijdenspremie: tot maximum 466,29 €

De andere vergoedingen voor bestaanszekerheid:

- bij ongeval: 1,30 € per dag;
- bij dodelijk arbeidsongeval: 259,05 € per kind;

Artikel 14.q. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

Artikel 14.r. De sociale partners verbinden zich ertoe in een werkgroep de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector te bundelen en deze zo nodig te actualiseren of te toelieten.

Artikel 15. Tewerkstellingsondersteuning vanuit Gewesten of gemeenschappen

De ondertekenende partijen zijn akkoord om eventuele tewerkstellingsmaatregelen te onderschrijven, die vanuit de Gewesten en/of Gemeenschappen zouden ingevoerd worden.

Artikel 16. De sociale vrede

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.

#### Slotbepalingen

Artikel 17. Deze arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een periode van twee jaar, met ingang op 1 januari 2011, tenzij anders vermeld, en eindigt op 31 december 2012.

*erindigt*

fin d'année de 8.33 %.

Les régimes plus favorables qui existent aujourd'hui dans les entreprises restent maintenus.

Article 14.p. Les primes indirectes (mariage, départ, décès) restent fixées à:

- la prime de mariage: 13,99 € par année de service et jusqu'à un maximum de 69,94 €
- la prime de départ et de décès: jusqu'à un maximum de 466,29 €

Les autres indemnités de sécurité d'existence:

- en cas d'accident: 1,30 € par jour;
- en cas d'accident mortel: 259,05 € par enfant;

Article 14.q. La durée hebdomadaire du temps de travail reste fixée à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

Article 14.r. Dans un groupe de travail les partenaires sociaux s'engagent à établir un recueil des conventions collectives de travail existantes dans le secteur et si nécessaire, à actualiser ou toiler celles-ci.

Article 15. Soutien à l'emploi de la part des Régions et Communautés

Les parties signataires sont d'accord pour souscrire à d'éventuelles mesures pour l'emploi qui seraient instaurées par les Régions et/ou les Communautés.

Article 16. La paix sociale

Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau du secteur pendant la durée de la présente convention. Elles s'engagent en même temps à maintenir la paix sociale dans les entreprises pour les domaines relevant de la présente convention.

#### Dispositions finales

Article 17. Cette convention collective est conclue pour deux ans, prenant effet au 1er janvier 2011, sauf si mentionné autrement, et cessant d'être en vigueur au 31 décembre 2012.

Bijlage – Annexe art. 10

KM	90%		80%		KM	90%		80%	
	COBELPA 2012		COBELPA 2011			COBELPA 2012		COBELPA 2011	
	Weekly	Monthly	Weekly	Monthly		Weekly	Monthly	Weekly	Monthly
1	7,02	23,4	6,24	20,80	40-42	31,95	106,2	28,40	94,40
2	7,83	26,1	6,96	23,20	43-45	33,75	111,6	30,00	99,20
3	8,55	28,35	7,60	25,20	46-48	35,1	117	31,20	104,00
4	9,27	31,05	8,24	27,60	49-51	36,9	122,4	32,80	108,80
5	10,08	33,75	8,96	30,00	52-54	37,8	126	33,60	112,00
6	10,71	35,55	9,52	31,60	55-57	39,15	129,6	34,80	115,20
7	11,34	37,8	10,08	33,60	58-60	40,05	133,2	35,60	118,40
8	11,97	40,05	10,64	35,60	61-65	41,4	138,6	36,80	123,20
9	12,69	42,3	11,28	37,60	66-70	43,65	144,9	38,80	128,80
10	13,32	44,1	11,84	39,20	71-75	45	151,2	40,00	134,40
11	13,95	46,8	12,40	41,60	76-80	46,8	157,5	41,60	140,00
12	14,58	48,6	12,96	43,20	81-85	49,5	163,8	44,00	145,60
13	15,21	50,4	13,52	44,80	86-90	51,3	170,1	45,60	151,20
14	15,84	53,1	14,08	47,20	91-95	53,1	176,4	47,20	156,80
15	16,47	54,9	14,64	48,80	96-100	54,9	182,7	48,80	162,40
16	17,19	57,6	15,28	51,20	101-105	56,7	189	50,40	168,00
17	17,82	59,4	15,84	52,80	106-110	58,5	195,3	52,00	173,60
18	18,45	61,2	16,40	54,40	111-115	60,3	200,7	53,60	178,40
19	19,08	63,9	16,96	56,80	116-120	62,1	207	55,20	184,00
20	19,71	65,7	17,52	58,40	121-125	63,9	213,3	56,80	189,60
21	20,34	67,5	18,08	60,00	126-130	65,7	219,6	58,40	195,20
22	21,06	70,2	18,72	62,40	131-135	67,5	225,9	60,00	200,80
23	21,69	72	19,28	64,00	136-140	69,3	232,2	61,60	206,40
24	22,32	74,7	19,84	66,40	141-145	72	238,5	64,00	212,00
25	22,95	76,5	20,40	68,00	146-150	73,8	247,5	65,60	220,00
26	23,4	78,3	20,80	69,60	151-155	75,6	251,1	67,20	223,20
27	24,3	81	21,60	72,00	156-160	77,4	257,4	68,80	228,80
28	24,75	82,8	22,00	73,60	161-165	79,2	263,7	70,40	234,40
29	25,65	85,5	22,80	76,00	166-170	81	270	72,00	240,00
30	26,1	87,3	23,20	77,60	171-175	82,8	276,3	73,60	245,60
31-33	27	90,9	24,00	80,80	176-180	84,6	282,6	75,20	251,20
34-36	28,8	96,3	25,60	85,60	181-185	86,4	288,9	76,80	256,80
37-39	30,6	101,7	27,20	90,40	186-190	88,2	295,2	78,40	262,40
					191-195	90	301,5	80,00	268,00
					196-200	91,8	307,8	81,60	273,60