

# Paritair Comité 136 Arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking

## I N L E I D I N G

De overeenkomsten die volgen, werden afgesloten door organisaties die zich tot doel stellen het individueel welzijn van hun leden te betrachten, alsmede de algemene vooruitgang van hun beroep en de ontwikkeling van de nationale nijverheid.

### **ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

#### HOOFDSTUK 1

##### Toepassingsgebied

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, tenzij het paritair comité er anders over beslist (cfr. Art. 29).

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

##### Uurlonen

**Artikel 2** - De minimumuurlonen worden op basis van de 37-urenweek als volgt vastgesteld:

Klasse	Januari 2017
	EUR
BK	13,4862
1	13,3310
2	12,9757
3	12,4850
4	12,1727
5	11,5399
6	11,1828
7	11,0608

**Artikel 3** - Het minimumuurloon omvat niet de loontoeslagen die niet aan de functie verbonden zijn, zoals de toeslag voor overuren of voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

**Artikel 4** - De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 januari geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni en december van het vorige jaar.

De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 juli geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en van december van het vorige jaar.

De minimumuurlonen worden op 1 januari 2018 verhoogd met 1,1%.

De ondernemingen respecteren deze minimumuurlonen. 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 bruto-lonen stijgen met 1,1% op 1 januari 2018.

Hetzij:

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 160,33 x 13 van het individueel loon (=loon + ploegenpremie ingeval van de arbeiders) 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 bruto-lonen 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 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.

**Artikel 5** - De studenten, voor zover ingeschreven in een proces van deeltijdse leerplicht andere dan cursussen van sociale promotie en onderworpen aan de deeltijdse leerplicht, zullen tijdens hun opleiding als volgt worden vergoed :

3 <sup>e</sup> graad – 2 <sup>e</sup> jaar	85 %
3 <sup>e</sup> graad – 1 <sup>e</sup> jaar	75 %
2 <sup>e</sup> graad – 2 <sup>e</sup> jaar	70 %

van de geldende baremalonen.

De studenten die nog steeds onderworpen zijn aan de leerplicht zullen tegen dezelfde voorwaarden vergoed worden, als hierboven uiteengezet, wanneer zij tewerkgesteld zijn met een studentenarbeidsovereenkomst. De studenten die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht en die met een studentenarbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn in de ondernemingen zullen minimum verloond worden conform de lonen van klasse 7.

**Artikel 6** - Als een arbeider/arbeidster van een lagere naar een hogere klasse overgaat, zal het minimumloon van deze nieuwe klasse slechts verschuldigd zijn na een aanpassingstijd die geen twee maanden mag overschrijden. Tijdens deze periode mag het loon lager zijn dan het minimum van de overeenstemmende klasse, maar niet minder dan het minimum van de eerstvolgende klasse.

### HOOFDSTUK 3

#### Ploegenpremie

**Artikel 7** - Ingeval er in twee ploegen wordt gewerkt, zal aan het aldus tewerkgestelde personeel een toeslag van 6 % van het reële loon worden toegekend.

**Artikel 8** - Ingeval er in bijkomende ploegen wordt gewerkt, zal de loontoeslag worden vastgesteld op het niveau van de onderneming in overeenstemming met de werkgevers- en werknemersorganisaties.

De toeslag voor werk in nachtploeg bedraagt minimum 15 % van het reële loon.

**Artikel 9** - De werknemers, tewerkgesteld in ploegen, hebben recht op een betaalde schafttijd. Deze bedraagt minimum 15 minuten en maximum 30 minuten.  
In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing.

## HOOFDSTUK 4

### Overurentoeslag

**Artikel 10** - Voor de overuren zal een toeslag van 50 % worden toegekend.

**Artikel 11** - Deze toeslag wordt op 100 % gebracht:

- 1) vanaf het vijfde overuur, dat op dezelfde dag wordt verricht, met uitzondering van de overuren die worden verricht op de vrije zaterdag in het stelsel van de 5 dagenweek ;
- 2) voor de overuren die worden verricht tussen 22 en 6 uur ;
- 3) voor de overuren die worden verricht op een zondag of feestdag.

**Artikel 12** - Behalve indien de arbeider of arbeidster daags tevoren hiervan werd verwittigd, verstrekt de onderneming hem een maaltijd, of betaalt zij, bij ontstentenis ervan, een vergoeding van 2,75 € als hij zijn werk moet voortzetten buiten zijn normale arbeidstijd, zonder de mogelijkheid te hebben thuis te gaan eten.

## HOOFDSTUK 5

### Jaarlijkse premie

**Artikel 13** - De arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn in de onderneming op 15 december zullen tussen 15 en 25 december een jaarlijkse eindejaarspremie ontvangen die gelijk is aan 160,33 uren (37-urenweek) van hun individueel loon<sup>1</sup> bij de eerste opening van de rekeningen van de maand november.

Hebben recht op de premie in verhouding tot hun arbeidsprestaties na drie maanden anciënniteit in de onderneming<sup>2</sup>:

- de arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn op 15 december en die in de onderneming in dienst zijn getreden in de loop van het jaar;
- de arbeiders en arbeidsters die de onderneming hebben verlaten in de loop van het jaar, uitgezonderd om dringende redenen.

Worden met effectieve arbeid gelijkgesteld:

- de jaarlijkse vakantie;
- de afwezigheden, behalve die wegens ziekte, die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van loon;

<sup>1</sup> Gezien de verschillende interpretaties gegeven aan het begrip "individueel loon", komen de partijen overeen dat, vanaf de jaarlijkse premie betaalbaar in december 1997, de enige te weerhouden interpretatie is "het loon plus de ploegenpremie" (het betreft de gemiddelde ploegenpremie voor diegene die in drie of meer afwisselende ploegen werken).

<sup>2</sup> De arbeiders en arbeidsters, aangeworven met één of meerdere contracten van bepaalde duur tijdens de referentieperiode en die in het totaal een anciënniteit bereiken gelijk aan of hoger dan drie maanden, hebben recht op een eindejaarspremie naar rato van hun prestaties. Het voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde wordt beoordeeld op 15 december.

- de periodes van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wetgeving op de ziekte en invaliditeit, tot zes maanden maximum;
- de periodes van werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van de dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen, tot één jaar;
- de 15 weken bevallingsrust.

Om het aantal uren te bepalen waarop de arbeiders en arbeidsters recht hebben naargelang hun arbeidsprestaties gedurende de referentieperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar, wordt als volgt tewerk gegaan :

- vijfdagenweek:

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{52 \times 5} \times 160,33 \text{ u} =$$

- zesdagenweek:

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{52 \times 6} \times 160,33 \text{ u} =$$

- als een arbeider of arbeidster nu eens 5 dagen per week werkt en dan weer 6 dagen, worden de 52 weken verdeeld volgens het aantal weken gedurende dewelke het ene of het andere stelsel werd toegepast, met name :

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{(n \times 5) + (m \times 6)} \times 160,33 \text{ u} =$$

n + m is gelijk aan 52 weken

De eventueel gunstigere programmaties die formeel werden vastgesteld op het niveau van de ondernemingen vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen niettemin worden toegepast.

Voor de ondernemingen die gedeeltelijk of volledig de arbeidsduur hebben verminderd van 40 tot 37 uren per week in de vorm van betaalde compensatiedagen (zonder aanpassing van de uurlonen), wordt het aantal uren dat in aanmerking komt voor de jaarlijkse premie als volgt berekend:

$$\frac{\text{wekelijks arbeidsstelsel} \times 52}{12}$$

**Artikel 14** - De vakorganisaties verbinden er zich toe geen eisen in te dienen die verder zouden gaan dan de in het vorige artikel vermelde bepalingen.

## HOOFDSTUK 6

### Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer

**Artikel 15** - De lonen van de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, dat maandelijks wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

**Artikel 16** - De loonsverhogingen en –verlagingen worden toegepast vanaf de eerste opening van de rekeningen van de maand. Eventuele negatieve indexen worden geregeld bij een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 17** - Krachtens het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake is in dit hoofdstuk evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

## HOOFDSTUK 7

### Maaltijdcheques

#### 1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming op datum van 1 februari 2009

**Artikel 18** - Op 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 €. Op 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 19** - De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemingscao blijven van toepassing.

#### 2. Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming

**Artikel 20** - 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 € op 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 21** - De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een sectorale CAO. Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

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

## HOOFDSTUK 8

### Arbeidsduur

**Artikel 22** - Vanaf 1 november 1984 omvat de arbeidsweek 37 uren die moeten worden verricht in dagen van maximum 9 uren.

De verkorting van de arbeidsduur van 40 tot 37 uren kan als volgt geschieden:

- door een dagelijkse verkorting van de arbeidsduur;
- door een wekelijkse verkorting van de arbeidsduur;
- door een spreiding in de vorm van een gemiddelde over een periode van 13 weken, die eventueel weken van 6 dagen kan bevatten;
- door het toekennen van compensatiedagen;
- door de combinatie van de verschillende hierboven opgesomde mogelijkheden.

**Artikel 23** - Over de modaliteiten van de arbeidstijdverkorting die bepaald zijn in het vorige artikel zal er, rekening houdende met de technische, economische en sociale eigenheid van de ondernemingen en met het oog op het behoud van een maximum tijd aan productie enerzijds en op de bevordering van de tewerkstelling anderzijds, worden onderhandeld op het niveau van de ondernemingen.

**Artikel 24** - De normale werkdag in één ploeg is in twee delen verdeeld door een rusttijd van hoogstens twee uren.

**Artikel 25** - Indien één van de werktijden langer is dan 5 uren, zal aan de arbeider en arbeidster een rusttijd van 10 minuten worden toegekend, zonder dat deze rusttijd mag worden aangerekend bij wijze van verlenging van de werkdag, noch mag worden afgetrokken van het loon.

## HOOFDSTUK 9

### Feestdagen

**Artikel 26** - In de normale arbeidsweek zijn begrepen:

- a) de feestdagen die bepaald zijn bij artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 18 april 1974, namelijk:
- 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) twee dagen in gemeen overleg tussen de werkgever en de arbeiders en arbeidsters vast te stellen (kermis, plaatselijk of gemeenschapsfeest of om het even welke andere dag).

## HOOFDSTUK 10

### Klein verlet

**Artikel 27** - De in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters hebben het recht afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, die hierna opgesomd zijn, voor een als volgt bepaalde duur:

<u>Reden van de afwezigheid</u>	<u>Duur van de afwezigheid</u>
1. Huwelijk van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)te.	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
3. Huwelijk van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
4. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.



- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 5.  | Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.   | Tien dagen <sup>1</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. |
| 6.  | Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van een kind van de werknemer   | Vijf dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op de dag van de begrafenis.  |
| 7.  | Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.  | Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen volgend op 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, schoonzoon, of schoondochter die bij de werknemer inwoont.         | Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.  |
| 9.  | 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.   |
| 10. | Plechtige communie van een kind hetzij van de werknemer, hetzij van zijn echtgeno(o)t(e); of deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van   | Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.   |

---

<sup>1</sup> Gespreid of in één keer op te nemen

de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.

- 11. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur.

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
- 12. Verblijf van de werknemer "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar".

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
- 13. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.

De nodige tijd met een maximum van één dag.
- 14. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
- 15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
- 16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd.
- 17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
- 18. Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.

Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.

19. Examen voor beroepsbekwaamheid voor de proeven van Laureaat van de Arbeid of Deken van de Arbeid, officiële manifestaties ter gelegenheid van de uitreiking van dergelijke onderscheidingen aan de werknemer. Een dag.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 4, 5, 6, 7 en 10 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nrs. 8 en 9 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.

De wees, die familiehoofd is, wordt met de vader gelijkgesteld voor de toepassing van de bovenstaande gevallen.

Voor de toepassing van de bepalingen van dit artikel, zullen slechts de dagen van gewone activiteit als afwezigheidsdagen worden beschouwd.

Voor de afwezigheden ten gevolge van overlijden, zullen alleen de dagen waarop gewoonlijk wordt gewerkt aanleiding geven tot loonbetaling.

Vanaf 1 januari 1998, worden de samenwonenden gelijkgesteld met wettelijk gehuwden voor de toepassing van klein verlet voorzien in dit artikel. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken arbeiders en arbeidsters een officieel document aan de werkgever voorleggen, dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

## HOOFDSTUK 11

### Slotbepalingen

**Artikel 28** - 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 sectorale overeenkomst.

**Artikel 29** - Het hoofdstuk 2, met uitzondering van artikel 4, is niet toepasselijk op de ondernemingen van behangpapier en de hoofdstukken 2 (met uitzondering van artikel 4), 5 en 8 zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van papieren hulzen.

**Artikel 30** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 februari 2017 tot 30 juni 2019.



4

**Commission Paritaire 136**  
**Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton**

**PREAMBULE**

Les conventions qui suivent ont été conclues par des organisations ayant pour but de rechercher le bien-être de leurs membres, le progrès général de leur profession et le développement de l'industrie nationale.

**CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**

Convention collective de travail du 22 juin 2017

**CHAPITRE 1**

**Champ d'application**

**Article 1** - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sauf si la commission paritaire en décide autrement (cfr. Art. 29).

Elle a été conclue en exécution de et en respectant la loi du 19 mars 2017 (MB du 29 mars 2017) modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et en respectant la CCT 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017-2018.

**CHAPITRE 2**

**Salaires horaires**

**Article 2** - Les salaires horaires minima sont fixés comme suit, sur base de la semaine de 37 heures :

Classe	Janvier 2017
	EUR
HC	13,4862
1	13,3310
2	12,9757
3	12,4850
4	12,1727
5	11,5399
6	11,1828
7	11,0608

**Article 3** - Le salaire horaire minimum ne comprend pas les compléments de salaires non liés à la fonction, tels que surcharges pour heures supplémentaires ou pour le travail en équipes successives.

**Article 4** - Au 1<sup>er</sup> janvier, les salaires horaires minimum et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadri mensuel de décembre et de juin de l'année précédente

Au 1<sup>er</sup> juillet, les salaires horaires minimum et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadri mensuel de juin de l'année en cours et de décembre de l'année précédente.

Les salaires horaires minimum seront augmentés de 1,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

Soit :

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

Soit:

- b. Les entreprises où des différences existent entre ouvriers et employés au niveau des assurances de groupe/avantages extra-légaux : dans ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent négocier un accord d'entreprise :
- en première instance 0,4% x 160,33 x 13 du salaire individuel (=salaire + prime d'équipe dans le cas des ouvriers) est réservé et attribué à l'harmonisation de l'assurance de groupe avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
  - en cas d'autres mesures d'harmonisation, 0,3% de la norme salariale est appliquée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

ET

Au niveau de l'entreprise la possibilité existe pour mener des négociations supplémentaires pour la concrétisation des 0,8%. Au cas où il n'y a pas d'accord d'entreprise déposé au greffe des relations collectives du SPF Emploi pour le 31

décembre 2017 au plus tard, alors les salaires bruts (réels) seront augmentés de 0,8% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

**Article 5** - Les étudiants, pour autant qu'ils soient inscrits dans un processus de scolarité à temps partiel autre que les cours de promotion sociale et qu'ils soient soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, seront pendant leur formation rémunérés comme suit :

3 <sup>ème</sup> degré – 2 <sup>ème</sup> année	85%
3 <sup>ème</sup> degré – 1 <sup>ère</sup> année	75%
2 <sup>ème</sup> degré – 2 <sup>ème</sup> année	70%

des barèmes en vigueur.

Les étudiants qui sont encore soumis à l'obligation scolaire, seront rémunérés aux mêmes conditions telles qu'énumérées ci-dessus, quand ils sont engagés avec un contrat de travail d'étudiant.

Les étudiants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui sont engagés dans les entreprises avec un contrat de travail d'étudiant seront rémunérés au minimum conformément aux salaires de la classe 7.

**Article 6** - Lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière d'une classe inférieure accède à une classe supérieure, le salaire minimum de sa nouvelle catégorie ne lui est dû qu'au terme d'une période de mise au courant qui ne peut excéder deux mois. Pendant cette période, le salaire peut être inférieur au minimum de la classe correspondant à la fonction, mais il ne peut être moins élevé que le minimum de la classe immédiatement supérieure.

### CHAPITRE 3

#### Primes d'équipes

**Article 7** - En cas de travail en deux équipes, il sera accordé au personnel ainsi occupé un supplément de rémunération de 6 % du salaire réel.

**Article 8** - En cas de travail en équipes supplémentaires, le supplément de rémunération sera fixé sur le plan de l'entreprise avec l'accord des organisations patronales et syndicales. Le supplément pour le travail en équipe de nuit s'élève à minimum 15 % du salaire réel.

**Article 9** - Les travailleurs qui travaillent en équipe auront droit à un repos payé. Celui-ci va de 15 minutes au minimum à une demi-heure au maximum.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application.

## CHAPITRE 4

### Surcharges pour heures supplémentaires

**Article 10** - Il sera accordé pour les heures supplémentaires une surcharge de 50 %.

**Article 11** - Cette surcharge est portée à 100 % :

- 1) à partir de la cinquième heure supplémentaire d'une même journée, à l'exception des heures supplémentaires effectuées le samedi de non-activité en régime de cinq jours ;
- 2) pour les heures supplémentaires prestées entre 22 et 6 heures ;
- 3) pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

**Article 12** - Sauf au cas où l'ouvrier ou l'ouvrière en a été avisé(e) la veille, l'entreprise lui fournira un repas ou, à défaut, une indemnité de 2,75 € si il ou elle doit continuer à prester des services en dehors de son horaire normal de travail, sans pouvoir rentrer chez lui pour prendre un repas.

## CHAPITRE 5

### Prime annuelle

**Article 13** - Les ouvriers et ouvrières inscrits dans l'entreprise le 15 décembre toucheront entre le 15 et le 25 décembre, une prime annuelle de fin d'année de 160,33 heures (semaine de 37 heures) de leur salaire individuel<sup>1</sup> de la première ouverture de comptes du mois de novembre.

Ont droit à la prime au pro rata de leurs prestations après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise<sup>2</sup> :

- les ouvriers et ouvrières inscrits le 15 décembre qui sont entrés dans l'entreprise dans le courant de l'année ;

<sup>1</sup> Vu les différentes interprétations données à la notion « salaire individuel », les parties ont convenu qu'à partir de la prime annuelle payable en décembre 1997, la seule interprétation à retenir est « le salaire plus la prime d'équipe » (il s'agit de la prime d'équipe moyenne pour ceux qui travaillent en trois ou plus d'équipes tournantes).

<sup>2</sup> Les ouvriers et ouvrières engagés par un ou plusieurs contrats à durée déterminée pendant la période de référence et qui atteignent au total une ancienneté égale ou supérieure à trois mois, ont droit à une prime de fin d'année au prorata de leurs prestations. Le fait de satisfaire à la condition d'ancienneté sera jugé au 15 décembre.



- les ouvriers et ouvrières, qui ont quitté l'entreprise dans le courant de l'année, sauf pour motif grave.

Sont assimilées à du travail effectif :

- les vacances annuelles ;
- les absences, autres que pour maladies, ayant donné lieu à rémunération ;
- les périodes d'incapacité de travail au sens de la législation A.M.I., à concurrence de six mois ;
- les périodes de chômage ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières de sécurité d'existence ;
- les périodes d'incapacités de travail pour accidents de travail, à concurrence d'un an ;
- les 15 semaines de repos d'accouchement.

Pour déterminer le nombre d'heures auxquelles l'ouvrier ou l'ouvrière a droit en fonction de ses prestations pendant la période de référence allant du 1er octobre de l'année passée jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, on procède comme suit :

- en régime de 5 jours :

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{52 \times 5} =$$

- en régime de 6 jours :

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{52 \times 6} =$$

- si l'ouvrier ou l'ouvrière a presté, tantôt des semaines de 5 jours, tantôt des semaines de 6 jours, on répartira les 52 semaines selon le nombre de fois que l'un ou l'autre régime lui a été appliqué, soit :

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{(n \times 5) + (m \times 6)}$$

m + n étant égal à 52 semaines.

Les éventuelles programmations plus favorables formellement établies au niveau des entreprises avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, seront cependant d'application.

Pour les entreprises qui ont partiellement ou totalement réduit le temps de travail de 40 heures à 37 heures semaine sous forme de journée compensatoires payées (sans péréquation des salaires horaires), le nombre d'heures représentant la prime annuelle se calcule comme suit :

## Régime de travail hebdomadaire x 52

12

**Article 14** - Les organisations syndicales s'engagent pour leur part à ne poser aucune revendication allant au-delà des dispositions décrites à l'article précédent.

### CHAPITRE 6

#### Liaison des salaires à l'indice santé

**Article 15** - Les salaires des ouvriers et ouvrières qui sont employés dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

**Article 16** - Les augmentations et diminutions de salaires sont d'application dès la première ouverture de comptes du mois. Des index négatifs éventuels sont réglés dans une convention collective de travail séparée.

**Article 17** - Cependant, en vertu de l'Arrêté Royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, l'indice santé, dont question au présent chapitre, doit être remplacé par l'indice quadri mensuel tel qu'établi par le service public fédéral Economie, PME, Classe moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

### CHAPITRE 7

#### Chèques-repas

##### **1. les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> février 2009**

**Article 18** - L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1<sup>er</sup> juin 2009 de 0,50 €. Elle fut majorée une nouvelle fois de 0,50 € le 1<sup>er</sup> janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 € avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 19** - Les modalités d'octroi figurant dans la CCT d'entreprise restent d'application.

## **2. les sociétés qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> février 2009**

**Article 20** - Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 €, est entré en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009. L'intervention patronale a été majorée de 0,50 € le 1<sup>er</sup> janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 € avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 21** - Les modalités d'octroi sont définies dans une convention sectorielle. Lors de la fixation des modalités d'octroi, les principes suivants doivent être pris en considération :

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

## **CHAPITRE 8**

### **Durée du travail**

**Article 22** – Depuis le 1er novembre 1984, la semaine de travail comporte 37 heures à effectuer en journées de 9 heures maximum.

La diminution du temps de travail de 40 heures à 37 heures peut s'effectuer :

- par une réduction journalière du temps de travail ;
- par une réduction hebdomadaire du temps de travail ;
- par un étalement sous forme de moyenne sur une période de 13 semaines, comportant éventuellement des semaines pouvant atteindre 6 jours ;
- par l'octroi de journées compensatoires ;
- par la combinaison de plusieurs des possibilités énumérées ci-dessus.

**Article 23** - Les modalités de la réduction du temps de travail prévues à l'article précédent seront négociées au niveau des entreprises en tenant compte des particularités techniques, économiques et sociales des entreprises et du souci d'une part de maintenir un temps maximum possible de production et d'autre part d'avoir un effet maximum sur l'emploi.

**Article 24** - La journée normale de travail en une équipe est divisée en deux parties par un repos n'excédant pas deux heures.

**Article 25** - Si l'une des prestations de travail dépasse 5 heures, il sera accordé à l'ouvrier une pause de 10 minutes, sans que ce repos puisse être compté en prolongation de la journée de travail, ni compté en déduction du salaire.

## CHAPITRE 9

### Jours fériés

**Article 26** - Dans la semaine normale de travail sont compris :

a) les jours fériés prévus à l'article 1er de l'Arrêté Royal du 18 avril 1974, à savoir :

- 1) le 1er janvier ;
- 2) le lundi de Pâques ;
- 3) le 1er mai ;
- 4) l'Ascension ;
- 5) le lundi de Pentecôte ;
- 6) le 21 juillet ;
- 7) l'Assomption ;
- 8) la Toussaint ;
- 9) le 11 novembre ;
- 10) le 25 décembre (Noël) ;

b) deux jours à fixer de commun accord entre l'employeur et travailleurs (soit kermesse, soit fête locale ou communautaire, soit tout autre jour).

## CHAPITRE 10

### Petits chômages

**Article 27** - Les travailleurs visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

#### Motifs de l'absence

#### Durée de l'absence

- |   |   |
|---|---|
| 1. Mariage du travailleur.  | Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. |
| 2. Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint. | Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.     |
| 3. Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un                               | Le jour du mariage.   |

beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 4. | Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.   | Le jour de la cérémonie.  |
| 5. | Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.  | Dix jours <sup>3</sup> à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seul les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants. |
| 6. | Décès du conjoint ou d'un enfant du travailleur  | Cinq jours à choisir par le travailleur pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles.   |
| 7. | Décès d'un enfant de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.   | Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles.  |
| 8. | Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur. | Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.   |
| 9. | Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de   | Le jour des funérailles.  |

<sup>3</sup> A prendre de manière échelonnée ou en une fois

l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.

- |  |   |
|--|---|
| 10. Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit d'un conjoint, ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque », là où elle est organisée.                                      | Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. |
| 11. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection ainsi que toutes obligations militaires de courte durée. | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.   |
| 12. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.              | Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.   |
| 13. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.  | Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.  |
| 14. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.  | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.  |
| 15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.  | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.  |
| 16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau  | Le temps nécessaire.  |

unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.

- |  |   |
|--|---|
| 17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.   | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.  |
| 18. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.   | Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption. |
| 19. Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions à l'ouvrier/ouvrière. | Un jour.  |

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 4, 5, 6, 7 et 10.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application des numéros 8 et 9.

L'orphelin chef de famille est assimilé au père en ce qui concerne l'application des cas prévus ci-dessus.

Pour l'application des dispositions du présent article, seules les journées d'activité habituelle sont considérées comme jours d'absence.

Pour les absences dues au décès, seuls les jours ouvrables d'activité habituelle seront pris en considération pour le paiement du salaire.

A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants sont assimilés aux personnes légalement mariées pour l'application des petits chômages prévus au présent article. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les ouvriers et ouvrières concernés remettront un document officiel à leur employeur attestant de leur situation de cohabitant.

## CHAPITRE 11

### Dispositions finales

**Article 28** - Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

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

**Article 29** - Le chapitre 2, à l'exception de l'article 4, n'est pas applicable aux entreprises de papiers peints et les chapitres 2 (à l'exception de l'article 4), 5 et 8 ne sont pas applicables aux entreprises de fabrication de tubes en papier.

**Article 30** - La présente convention collective de travail est applicable du 1<sup>er</sup> février 2017 au 30 juin 2019.

---