

Ministère fédéral de l'Emploi et
du Travail
**ADMINISTRATION DES
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federaal Ministerie van
Teerstelling en Arbeid
**ADMINISTRATIE VAN DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

CP des employés de l'Industrie
papetière n° 221

**CCT n° 58.912/CO/221
du 25/06/2001**

Dans le texte français, chapitre IV,
article 5, *garantie d'emploi -
prépension*, les mots "et en
prolongation de l'article 9 de la CCT
du 09 avril 1997" sont supprimés.

Décision du 23/05/2002

ERRATUM

PC voor de bedienden uit de
papiernijverheid nr 221

**CAO nr 58.912/CO/221
van 25/06/2001**

In de Franse tekst, hoofdstuk IV,
artikel 5, *waarborg van tewerkstelling
- brugpensioen*, de woorden "et en
prolongation de l'article 9 de la CCT
du 09 avril 1997" zijn geschrapt.

Beslissing van 23/05/2002

L

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 25 JUIN 2001
RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE
REMUNERATION DANS LA COMMISSION PARITAIRE DES
EMPLOYES DE L'INDUSTRIE PAPETIERE**

Pour la période 01.01.2001 – 31.12.2002

Chapitre I CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ainsi qu'aux employé(e)s des entreprises ressortissant de la compétence de la Commission Paritaire des employés de l'industrie papetière (C.P. 221).

Chapitre II CADRE JURIDIQUE

Art. 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). Elle est conclue également en exécution de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000, et cela dans toutes ses dispositions.

Chapitre III POUVOIR D'ACHAT

Art. 3 Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas dépasser la marge maximale salariale de 6.4%. Pour les entreprises dont il s'avère sur la base d'une évaluation de leur situation économique pendant les deux dernières années que leur prestation était particulièrement bonne, les partenaires sociaux prévoient la possibilité de l'octroi d'un bonus non-récurrent de 0.4% maximum. Tous les coûts qui découlent des avantages nouveaux ou étendus, (accordés au niveau du secteur ou de l'entreprise) seront imputés sur la marge. L'évolution des coûts salariaux ne pourra en aucun cas dépasser le seuil de 7%, et ce inclus les 0.2% des coûts de l'A.I.P. inclus.

Art. 4 Pour la période 2001-2002, 3 indexations (de 3 x 1.5% = 4.57%) seront imputées sur la marge salariale. Si le dépassement du 3^{ème} indice pivot n'a pas lieu avant le 30.11.02, une augmentation conventionnelle ou une revalorisation équivalente du pouvoir d'achat de 1.5% sera appliquée au 1.12.02. Les modalités d'application concernant cette augmentation conventionnelle/revalorisation équivalente du pouvoir d'achat de 1.5% seront déterminées au niveau des entreprises. Cette alternative d'augmentation du pouvoir d'achat ne sera pas d'application pour les entreprises qui bénéficieront, pour une période incluse dans la période 2001-2002, du statut d'entreprise en difficulté ou en restructuration, à moins qu' il en soit décidé autrement au niveau de l'entreprise.

Cette alternative d'augmentation du pouvoir d'achat ne sera pas non plus pas d'application pour les entreprises qui ont déjà conclu une CCT au niveau d'entreprise pour 2001-2002 en épuisant la marge.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

30 -07- 2001

98/912001

NR.
NIO

58 912/00/221

10



Chapitre IV

GARANTIE D'EMPLOI - PREPENSION

Art. 5 Un accord cadre pour le secteur, 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 22 décembre 2000, rend possible de réduire l'âge d'entrée en prépension, à partir du 1^{er} janvier 2001 et jusqu'au 31 décembre 2002, à 56 ans pour les employés 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. La mise en œuvre de cette possibilité au niveau de l'entreprise est toutefois conditionnée à une adhésion des entreprises, moyennant conclusion d'une convention d'entreprise reprenant les modalités d'application en la matière. Il sera en tout état de cause tenu compte des mesures fédérales concernant le crédit temps.

✓

Chapitre V

FORMATION ET QUALIFICATION

Art. 6 Les parties signataires décident de proroger les conventions existantes pour les groupes à risque et pour la formation. 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 sectorielle précédente (articles ~~13, 14, 15 et 16~~) et de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, il est prévu pour la période 2001-2002, de prolonger l'effort de 0,10 % de la masse salariale en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques.

✓

Art. 7 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;
- d) les jeunes demandeurs d'emploi qui viennent de quitter l'école, ou les demandeurs d'emploi qui sont engagés en raison d'une obligation légale de remplacement ou les stagiaires ONEM à l'issue de leur stage ou ceux qui sont engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi.

Art. 8 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 prolonger l'effort sectoriel de 0,20 % de la masse salariale en matière de formation.

Chapitre VI

SECURITE D'EXISTENCE

Art. 9 La prime syndicale minimale pour le secteur sera majorée, à partir du 1^{er} janvier 2001, de 61.97 eur à 74.37 eur. Pendant la période de transition ceci signifie une augmentation de la prime de 2.500 BEF à 3.000 BEF.

✓ 18

Chapitre VII MOBILITE

Art. 10 A partir du 1er janvier 2001, les employeurs du secteur interviendront dans les frais de transport en moyenne pour 60% (cfr. CCT 19 sexies), c. à d. aller simple sur base de l'abonnement social et cela à partir du premier kilomètre, indépendamment du moyen de transport. A partir du 1er janvier 2002 cette intervention s'élèvera à 80% en moyenne.

**Chapitre VIII FONCTIONNEMENT DU MARCHE DE TRAVAIL
L'INTERRUPTION DE CARRIERE ET CREDIT-TEMPS**

Art. 11 Les partenaires sociaux souscrivent aux dispositions relatives au crédit-temps et à l'interruption de carrière telles que reprises dans l'accord interprofessionnel. Sur invitation du président de la commission paritaire, les partenaires sociaux discuteront des modalités d'application dans un groupe de travail paritaire. Pour le timing, il est convenu de parvenir à des conclusions concernant ces modalités le 15 décembre 2001, pour que ce nouveau système puisse être introduit à partir du 1^{er} janvier 2002.

Chapitre IX DIVERS

Art. 12 Pour l'application de la CCT 72 concernant la gestion du stress, les parties recommandent de traiter de cette problématique en groupe de travail paritaire.

Art. 13 Les partenaires sociaux recommandent également le recours à l'outplacement en cas de restructuration.

Chapitre X DISPOSITIONS FINALES

Art. 14 Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau sectoriel pendant la durée de cet accord. Elles s'engagent également à sauvegarder la paix sociale dans les entreprises dans les domaines relevant de cette convention collective de travail. La présente convention collective de travail est conclue pour une période de deux ans, à partir du 1^{er} janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2002.

9

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 JUNI 2001
BETREFFENDE DE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN IN HET
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE
PAPIERNIJVERHEID**

Voor de période 01.01.2001 – 31.12.2002

Hoofdstuk I TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid (PC 221).

Hoofdstuk II JURIDISCH KADER

Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgische Staatsblad van 1 augustus 1996). Zij is eveneens gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, en dit in al zijn bepalingen.

Hoofdstuk III KOOPKRACHT

Art. 3 De sociale partners verbinden er zich toe de maximale loonmarge van 6.4% niet te overschrijden. Voor de bedrijven waarvan, op basis van een evaluatie van hun economische situatie tijdens de laatste 2 jaar, blijkt dat hun prestatie bijzonder goed was, voorzien de sociale partners de mogelijkheid een éénmalige maximale bonus van 0.4% toe te kennen. Alle kosten die voortvloeien uit nieuw toegekende voordelen of die zouden resulteren uit de uitbreiding van bestaande voordelen (telkens op sector- en lokaal niveau), zullen op de marge aangerekend worden. In ieder geval zal de loonkostenontwikkeling geenszins de drempel van 7% mogen overschrijden, inclusief de 0.2% kosten van het I.P.A.

Art. 4 Voor de période 2001-2002 zullen 3 indexen ($3 \times 1.5\% = 4.57\%$) in rekening gebracht worden op de marge. Indien de overschrijding van de derde spilindex niet vóór 30.11.02 plaatsvindt, wordt een conventionele loonsverhoging of een équivalente koopkrachttopwaardering van 1.5% toegepast op 1.12.02. De toepassingsmodaliteiten betreffende deze conventionele loonsverhoging/equivalente koopkrachttopwaardering van 1.5% zullen op bedrijfsvlak bepaald worden. Deze alternatieve koopkrachtverhoging bij het uitblijven van de derde indexering geldt niet voor ondernemingen die, voor een période binnen de période 2001-2002, van het statuut van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering genieten, tenzij op bedrijfsvlak anders wordt overeengekomen.

Deze alternatieve koopkrachtverhoging bij het uitblijven van een derde indexering geldt eveneens niet voor ondernemingen, die reeds een bedrijfs-CAO voor 2001-2002 afsloten en die de marge reeds uitputten.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

30 -07- 2001

28/9/2001

NR.
N°

59 912/co/2001

19
A
21

Hoofdstuk IV

WAARBORG VAN TEWERKSTELLING BRUGPENSIOEN

Art. 5 Via een raamakkoord voor de sector wordt het mogelijk gemaakt om, overeenkomstig de mogelijkheden voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juli 1996 en zoals voorzien in het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, vanaf 1 januari 2001 tot 31 december 2002 de brugpensioenleeftijd te verlagen tot 56 jaar, voor de bedienden met een beroepsverleden van 33 jaar, waarvan minstens 20 jaar in een arbeidsregime met nachtarbeid, 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. Het van kracht worden op bedrijfsvlak gaat slechts in op voorwaarde dat bedrijven hiertoe toetreden via een bedrijfsovereenkomst, waarin de toepassingsmodaliteiten gestipuleerd worden en rekening houdend met de fédérale maatregelen voor het tijdskrediet.

Hoofdstuk V

VORMINGEN OPLEIDING

Art. 6 De ondertekenende partijen beslissen de bestaande overeenkomsten voor risicogroepen en opleidingen te verlengen. 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 sector CAO (artikel 10.11 en 12) en het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, wordt voor de periode 2001-2002, de inspanning van 0.10% van de loonmassa ten voordele van de risicogroepen, gehandhaafd.

Handwritten signature and date '19' on the left margin.

Art. 7

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 bedienden die ontslagen of werkloos zijn ten gevolge van een faillissement of een collectief ontslag;
- c. de bedienden die in de onderneming een opleiding volgen en die zonder deze opleiding in hun werkzekerheid zouden bedreigd zijn;
- d. jonge werkzoekende schoolverlaters, of werkzoekenden die aangeworven worden vanuit de wettelijke verplichting tot vervanging, als RVA stagiairs na afloop van de stage of binnen een startbaanovereenkomst.

Art. 8 Onder meer om de permanente vorming in de bedrijven te stimuleren en met het oog op het behoud van de werkzekerheid, verbinden de partijen zich ertoe de sector inspanning van 0.20% van de loonmassa voor opleidingen te verlengen.

Hoofdstuk VI

BESTAANSZEKERHEID

Art. 9 De syndicale premie wordt, vanaf 1 januari 2001, opgetrokken van 61.97 eur naar 74.37 eur. Tijdens de overgangperiode betekent dit dat deze premie van 2.500 BEF op 3.000 BEF gebracht wordt.

Handwritten signature and date '19' on the bottom right margin.

Hoofdstuk VII MOBILITEIT

Art. 10 Vanaf 1 januari 2001 zullen de werkgevers van de sector voor gemiddeld 60% (cfr. CAO 19 sexies) tussenkomen in de vervoerkosten, nl. in de heenrit, op basis van het sociaal abonnement en dit vanaf de eerste kilometer, ongeacht het vervoermiddel . Vanaf 1 januari 2002 zal deze tussenkomst gemiddeld 80% bedragen.

**Hoofdstuk VIII WERKINGVANDE ARBEIDSMARKT
LOOPBAANONDERBREKING EN TIJDSKREDIET**

Art. 11 De sociale partners onderschrijven de bepalingen betreffende het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking zoals opgenomen het interprofessioneel akkoord. De sociale partners zullen de modaliteiten terzake, op uitnodiging van de voorzitter van het paritair comité, in paritaire werkgroep bespreken. Omdat het nieuwe systeem vanaf 1 januari 2002 geïntroduceerd wordt, wordt qua timing vooropgesteld vóór 15 december 2001 tot conclusies in verband met de toepassingsmodaliteiten te komen.

Hoofdstuk IX DIVERSEN

Art. 12 Voor de toepassing van CAO 72 betreffende het stressbeleid, bevelen de sociale partners aan deze problematiek in de paritaire werkgroep te bespreken.

Art. 13 De sociale partners bevelen tevens aan in geval van herstructurering outplacement te voorzien.

Hoofdstuk X SLOTBEPALINGEN

Art. 14 De sociale partners verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen op sectorvlakte zullen verdedigen tijdens de duur van dit akkoord. Tevens verbinden ze zich ertoe de sociale vrede in de ondernemingen te handhaven voor de bepalingen van kracht via deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een période van twee jaar, ingaande op 1 januari 2001 om te eindigen op 31 december 2002.