

**Paritair Comité 221**  
**Bedienden van de papiernijverheid**

Neerlegging-Dépôt: 04/07/2017  
Regist.-Enregistr.: 26/07/2017  
N°: 140600/CO/221

**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 bedienden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van de papiernijverheid vallen.

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

**HOOFDSTUK 2**

**Koopkracht**

**Artikel 2** - De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm tot en met 31 december 2017. Bij gebreke aan een cao, neergelegd ter griffie uiterlijk op 31 december 2017, verhogen de reële brutolonen van de werknemers van de betrokken ondernemingen met 1,1% vanaf 1 januari 2018.

**HOOFDSTUK 3**

**Betaling van een jaarlijkse premie**

**Artikel 3** - Aan de bedienden wordt een premie gelijk aan een maandloon betaald in zoverre voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie;
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie;
- dit bedrag mag worden verminderd naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, welke niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire

- en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekten, arbeidsongevallen en de eerste dertig dagen afwezigheid wegens ziekte, ongeval of bevallingsrust;
- in dienst van de onderneming zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde kalenderjaar. Voor de bedienden die in de loop van het kalenderjaar (na de eerste dag) in dienst zijn getreden van de onderneming en die een werkelijke aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, wordt de premie betaald pro rata van het aantal maanden effectieve arbeidsprestaties.

Behoudens andere bepalingen, overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen, hetzij op het einde van de maand december.

De bepalingen opgenomen in dit artikel zijn niet van toepassing op de ondernemingen die een evenwaardig voordeel toekennen, ongeacht de benaming ervan, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij als gift.

## HOOFDSTUK 4

### Koppeling aan het indexcijfer

**Artikel 4 - § 1** - De lonen van de bedienden die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

Wat de bijzondere gevallen betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissielonen, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

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

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2009 worden de prijschommelingen, met ingang van 1 januari 2009, telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

**§ 3** - De lonen, zoals omschreven onder §1 van dit artikel, worden op 1 januari van het jaar x aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1 in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x-1.

Op 1 juli van het jaar x worden de lonen, zoals omschreven onder §1 van dit artikel, aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1.

#### § 4 - Overgangsmatregel:

Op 1 juli 2009 zal een indexatie toegepast worden die overeenkomt met de verhouding van de viermaandelijke (afgevlakte) gezondheidsindex van juni 2009 tot de bovenlimiet van 111,25 waaraan de lonen voor februari 2009 gelinkt waren.

§ 5 - Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maanden later zal plaatsvinden, afhankelijk van het feit of de gemiddelde inflatie op jaarbasis minder dan 5% bedraagt (zes maanden) of 5% bedraagt of overschrijdt (vier maanden). De gemiddelde jaarlijkse inflatie wordt berekend op het einde van de maand die de indexatie voorafgaat.

De gemiddelde jaarlijkse inflatie is gelijk aan de som van de 12 laatste afgevlakte gezondheidsindexen, gedeeld door 12. Dit cijfer zal maandelijks worden meegedeeld.

§ 6 - Partijen komen overeen de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren teneinde geen loonsverlagingen door te voeren. De eerstvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien en de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

Voorbeeld 1

*Eind december (jaar x-1) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5%: de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar x) wordt vier maand later toegepast, nl. op 1 mei (jaar x). Zij wordt berekend op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van april (jaar x) en de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1).*

Voorbeeld 2

*Eind maart (jaar x) bedraagt de gemiddelde jaarlijkse inflatie minder dan 5%: de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april (jaar x), wordt zes maand later betaald, nl. op 1 oktober (jaar x).*

## HOOFDSTUK 5

### Klein verlet

**Artikel 5** - De bediende heeft het recht, met behoud van zijn normale wedde, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur:

#### Redenen van de afwezigheid

1° Huwelijk van de bediende.

#### Duur van de afwezigheid

Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 2° | Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.        | De dag van het huwelijk.  |
| 3° | Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende.   | De dag van de plechtigheid.   |
| 4° | Geboorte van een kind van de bediende, 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. |
| 5° | Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de bediende of van de inwonende ouder (1 <sup>e</sup> graad)   | Vijf dagen. Voor zowel de bedienden in dagarbeid als de bedienden in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden.  |
| 6° | Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de niet inwonende vader, de niet inwonende moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.   | Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.  |
| 7° | Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind schoonzoon, of schoondochter die bij de werknemer inwoont. | Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.   |

---

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

- |  |  |
|--|--|
| 8° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont. | De dag van de begrafenis.  |
| 9° Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).  | De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag. |
| 10° Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsheeft   | De gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag. |
| 11° Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.  | De nodige tijd met een maximum van drie dagen.   |
| 12° 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 familierraad, bijeengeroepen door de vrederechter.  | De nodige tijd met een maximum van één dag.  |
| 14° Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.  | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.   |
| 15° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.   | De nodige tijd.  |

- |   |   |
|---|---|
| 16° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.                                      |
| 17° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement                                      | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.                                      |
| 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. |

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

**Artikel 7** - Voor de toepassing van artikel 5, nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenoot van de bediende gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de bediende.

**Artikel 8** - Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken bedienden een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

## HOOFDSTUK 6

### Feestdagen

**Artikel 9** - In de normale arbeidsweek zijn begrepen:

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

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

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

Bovendien hebben de bedienden recht op de wettelijke vakantie.

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

## HOOFDSTUK 7

### Slotbepalingen

**Artikel 10** - Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

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

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

**Artikel 11** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018. Zij wordt niet stilzwijgend verlengd.

---

**Commission paritaire 221**  
**Employés de l'industrie papetière**

**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 s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire des employé(e)s de l'industrie papetière.

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**

**Pouvoir d'achat**

**Article 2** - Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier jusqu'au 31 décembre 2017 un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale. A défaut d'accord déposé au greffe pour le 31 décembre 2017 au plus tard, les salaires bruts réels des travailleurs des entreprises concernées seront augmentés de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**CHAPITRE 3**

**Paiement d'une prime annuelle**

**Article 3** - Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime égale à un salaire mensuel est payée aux employé(e)s.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être lié par un contrat d'emploi au moment du paiement de la prime ;
- avoir une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime ;
- ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladies professionnelles, d'accidents du



travail et des trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement ;

- Etre entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social. Pour les employé(e)s entré(e)s au service de l'entreprise après le premier jour de l'année conventionnelle et ayant une présence effective d'au moins six mois dans l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

Sauf dispositions contraires convenues au niveau de l'entreprise, cette prime est payée au plus tard soit lors du dépôt des comptes annuels, soit au cours du mois de décembre.

Les dispositions reprises dans le présent article ne s'appliquent pas aux entreprises accordant un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité.

## CHAPITRE 4

### Liaison à l'indice des prix

**Article 4 - § 1** - Les barèmes des rémunérations des employé(e)s couverts par la présente convention collective sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice de santé lissé).

Pour ce qui concerne les cas particuliers des employé(e)s rémunéré(e)s partiellement par prestation, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

**§ 2** - Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice de santé lissé entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration ou la diminution des barèmes et des rémunérations effectivement payées.

En application de la convention collective de travail sectorielle du 12 juin 2009, la fluctuation des prix, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, est répercutée dans le salaire le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet.

**§ 3** - Les salaires, décrits dans le §1 de cet article, seront adaptés le 1<sup>er</sup> janvier de l'année x à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1 par rapport à l'indice santé lissé de juin de l'année x-1.  
Le 1<sup>er</sup> juillet de l'année x, les salaires, décrits dans le §1 de cet article, seront adaptés à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de juin de l'année x par rapport à l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1.

§ 4 - Mesure transitoire: Au 1er juillet 2009, l'indexation appliquée sera celle qui correspond au rapport entre l'indice santé lissé de juin 2009 et la limite supérieure de 111.25 sur base de laquelle les salaires de février 2009 étaient liés.

§ 5 - Lors de chaque indexation appliquée, on déterminera si l'indexation suivante interviendra quatre ou six mois plus tard, selon que l'inflation annuelle moyenne, ait atteint ou dépassé 5% (4 mois) ou soit inférieure à 5% (6 mois). L'inflation annuelle moyenne est calculée à la fin du mois qui précède l'indexation.

Cette inflation annuelle moyenne est égale à la somme des 12 derniers indices santé lissés, divisée par 12. Ce chiffre sera communiqué mensuellement.

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

Exemple 1.

*Fin décembre (année x-1), l'inflation annuelle moyenne atteint ou dépasse 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle de janvier (année x) sera appliquée quatre mois plus tard, soit, Le 1er mai de l'année x. Elle est calculée sur base du rapport entre l'indice santé lissé d'avril (année x) et l'indice santé lissé de décembre (année x-1).*

Exemple 2.

*Fin mars (année x) l'inflation annuelle moyenne tombe en dessous de 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle du mois d'avril (année x), sera appliquée six mois plus tard, soit au 1er octobre (année x).*

## CHAPITRE 5

### Petits chômages

**Article 5** - L'employé(e) a le droit de s'absenter, avec maintien de sa 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

1° Mariage de l'employé(e).

#### Durée de l'absence

Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

- 2° Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé(e). Le jour du mariage.
- 3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e). Le jour de la cérémonie.
- 4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père. Dix jours<sup>1</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 de l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants.
- 5° Décès du conjoint, d'un enfant de l'employé(e) ou d'un parent habitant chez le travailleur (1<sup>er</sup> degré). Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs en équipe, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour de décès.
- 6° Décès d'un enfant du 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 de l'employé(e) n'habitant pas sous le même toit. Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

---

<sup>1</sup> A prendre de manière échelonnée ou en une fois

- |   |   |
|---|---|
| 7° 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 l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des 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 n'habitant pas chez le travailleur. | Le jour des funérailles.  |
| 9° Communion solennelle d'un enfant d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e).   | Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité. |
| 10° Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.   | Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité. |
| 11° Séjour de l'employé(e) 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.   | 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, 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, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales. | Le temps nécessaire.  |
| 16° | 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.  |
| 17° | Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections 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. |

**Article 6** - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 5, n° 2, 3, 6, 9 et 10.

**Article 7** - Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'employé(e) sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère de l'employé(e) pour l'application de l'article 5, n° 7 et 8.

**Article 8** - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998, les cohabitants seront assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les employé(e)s concerné(e)s remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.

## CHAPITRE 6

### Jours fériés

**Article 9** - Dans la semaine normale de travail sont compris :

Les jours fériés prévus à l'article 1<sup>er</sup> de l'Arrêté Royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés à savoir :

- 1) le 1<sup>er</sup> janvier ;

- 2) le lundi de Pâques ;
- 3) le 1<sup>er</sup> 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) ;

Lorsque certains jours énumérés ci-dessus coïncident avec un dimanche, un samedi de non-activité ou un autre jour de fête, ils sont remplacés par d'autres jours de repos payés.

En outre, les employé(e)s ont droit aux congés légaux.

Au cas où un ou plusieurs jours de fête énumérés ci-dessus tombent dans la période des congés légaux, il est octroyé aux employé(e)s un nombre équivalent de jours de congé payés, à prendre à des dates à convenir entre les intéressés.

## CHAPITRE 7

### Dispositions finales

**Article 10** - 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.

**Article 11** - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.  
Elle n'est pas tacitement reconductible.

---