

Paritair Comité 221 Bedienden van de papiernijverheid

VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

Verlenging van de crisismaatregelen in uitvoering van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, Titel III, hoofdstuk artikels 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt een gedeelte van de anti-crisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen (CAO van 25 januari 2011 — geregistreerd onder nummer 103316/CO/221).

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied en juridisch kader

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de regeling van "schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papiernijverheid. Deze regeling is echter beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in artikel 77/1§4 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 2

Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling

Artikel 2 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, Titel III, hoofdstuk II/1, artikels 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord. Partijen geven middels deze overeenkomst uitdrukking aan hun wil zoveel mogelijk ontslagen te vermijden die rechtstreeks voortvloeien uit de economische crisis en te streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling. Partijen wijzen erop dat het sociaal fonds voor de bedienden financiële steun geeft aan de bedrijven van de sector om vorming te stimuleren. Er wordt aangeraden oog te hebben voor opleidingen, waar nodig, ingeval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidstijd.

Artikel 3 - In geval van problemen met betrekking tot het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid voorzien bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

HOOFDSTUK 3

Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid

Artikel 4 - Ingeval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken ten gevolge van de crisis, kan de arbeidsovereenkomst van de bedienden volledig geschorst worden of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met een minimumtewerkstelling a rato van 2 dagen per week worden ingevoerd.

De regeling van volledige schorsing kan voor maximum 16 weken per kalenderjaar worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor maximum 26 weken per kalenderjaar worden ingevoerd.

Indien beide stelsels in eenzelfde kalenderjaar werden gecombineerd, zullen twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkgesteld worden met één week volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Te volgen procedure: De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 4, dient te procedure te volgen omschreven in de artikelen 77/1 tot 77/7 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

- 1) Ondernemingen die over een overlegorgaan beschikken: de werkgever zal de informatieprocedure, voorzien ingeval van economische werkloosheid voor arbeiders, volgen. Dit betekent concreet dat hij/zij de redenen voor de werkloosheid zal bespreken met de overlegorganen binnen de onderneming. De economische werkloosheid zal maandelijks op de agenda van de ondernemingsraad worden geplaatst alwaar de evolutie van de economische situatie zal worden opgevolgd.
- 2) Ondernemingen die geen overlegorgaan hebben: de werkgever zal een kopie van het formulier bedoeld in artikel 77/3 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van

interprofessioneel akkoord, in overeenstemming met het model vastgelegd door de minister van Werk, communiceren aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Voorzitter van het paritair comité zal een kopie van dit document communiceren aan de nationale vertegenwoordigers van de verschillende organisaties, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 - Voor de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, voor de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid, gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeiders van de onderneming die in economische werkloosheid gesteld zijn. Het dagbedrag bedraagt 6,50 €.

In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfscao/-reglement.

Artikel 7 - Elke week wordt als een week van vijf werkdagen beschouwd. Voor de bedienden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst worden de dagelijkse uitkeringen pro rata toegekend.

Artikel 8 - De dagelijkse uitkeringen worden iedere maand rechtstreeks door de werkgever op de zetel van de onderneming betaald op vertoon door de bediende van zijn (of haar) officiële werkloosheidskaart of van elk ander bewijskrachtig document dat door het werkloosheidsbureau is opgemaakt.

Artikel 9 - Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vóór de inwerkingtreding van de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid in de betrokken onderneming

HOOFDSTUK 4

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 10 - De bediende wiens arbeidsovereenkomst volledig is geschorst of die tijdelijk tewerkgesteld is in een stelsel van gedeeltelijke arbeid heeft het recht de arbeidsovereenkomst zonder opzegging te beëindigen.

HOOFDSTUK 5

Invloed op bestaande akkoorden

Artikel 11 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen effect op reeds bestaande akkoorden op ondernemingsvlak. Afspraken gemaakt in dergelijke akkoorden op ondernemingsvlak kunnen dan ook slechts op dat niveau gewijzigd worden.

HOOFDSTUK 6

Evaluatie

Artikel 12 - De partijen komen overeen om een evaluatie van deze collectieve overeenkomst elk jaar in de loop van de maand december uit te voeren.

HOOFDSTUK 7

Inwerkingtreding

Artikel 13 - Deze collectieve overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2013, gesloten in de schoot van het paritair comité voor de bedienden van de papiernijverheid (113870/C0/221-KB 18.10.2013-BS 08.11.2013). Zij is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2017. Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papiernijverheid en aan de andere ondertekenaars.

Commission paritaire 221
Employés de l'industrie papetière

PROLONGATION DES MESURES DE CRISE

Convention collective de travail du 22 juin 2017

Prolongation des mesures de crise en exécution de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre III, chapitre II/1, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Préambule

La présente convention collective de travail prolonge une partie des mesures anti-crise adoptées précédemment au sein du secteur (CCT du 25 janvier 2011 — enregistrée sous le numéro 103316/C0/221).

CHAPITRE 1

Champ d'application et cadre juridique

Article 1 - La présente convention collective de travail concernant le « régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » est d'application aux employeurs et leurs employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés de l'industrie de papetière. Cette convention collective de travail n'est d'application que pour les entreprises en difficultés telles que définies à l'article 77/1§4 de la loi relative aux contrats de travail.

CHAPITRE 2

Mesures pour le maintien maximal de l'emploi

Article 2 - La présente convention collective est conclue en application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre III, chapitre II/1, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. Les parties expriment par le biais de la présente convention, leur volonté d'éviter autant que possible des licenciements qui résultent directement de la crise économique et de rechercher un maintien maximum de l'emploi. Les parties rappellent que, pour stimuler la formation, le fonds social des employés octroie des aides financières aux entreprises du secteur. En cas de suspension totale ou

partielle du temps de travail, il est conseillé de se tourner vers des programmes de formations, là où ils s'avèrent nécessaires.

Article 3 - En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps partiel, reprise dans la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

CHAPITRE 3

Mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps partiel

Article 4 - En cas de manque de travail pour des raisons économiques liées à la crise, le contrat de travail des employés pourra être suspendu totalement ou un régime d'emploi à temps partiel peut être introduit avec une occupation minimum de 2 jours par semaine. Le régime de suspension totale peut être introduit pour un maximum de 16 semaines par année calendrier. Le régime pour l'emploi à temps partiel peut être introduit pour un maximum de 26 semaines par année calendrier.

Si les deux systèmes sont combinés dans la même année calendrier, deux semaines d'emploi à temps partiel seront assimilées à une semaine de suspension complète du contrat de travail.

Article 5 - Procédure à suivre : L'employeur qui veut appliquer le système défini à l'article 4, doit suivre la procédure décrite dans les articles 77/1 à 77/7 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

1) L'entreprise dispose d'un organe de concertation : l'employeur suivra la procédure d'information, prévue en cas de chômage économique pour les ouvriers. Concrètement, cela signifie qu'il discutera la raison de chômage avec les organes de concertation dans l'entreprise. Le chômage économique sera mis mensuellement à l'ordre du jour du conseil d'entreprise afin de suivre l'évolution de la situation économique.

2) L'entreprise ne dispose d'aucun organe de concertation :

L'employeur communiquera une copie du formulaire mentionné dans l'article 77/3 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, au Président de la

Commission paritaire des employés de l'industrie papetière, conformément au modèle fixé par le ministre de l'Emploi et cela en date de la notification, mentionnée dans la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Le Président de la commission paritaire communiquera une copie de ce document aux représentants nationaux des différentes organisations, signataires de cette convention collective de travail.

Article 6 - L'indemnité supplémentaire due par l'employeur, pour la suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps partiel, est identique à celle des ouvriers de l'entreprise mis en chômage économique. Le montant journalier est de 6,50 €. Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise/le règlement d'entreprise.

Article 7 - Toute semaine est considérée comme comportant cinq jours de travail. Pour les employés et employées ayant un contrat de travail à temps partiel, les indemnités journalières sont attribuées prorata.

Article 8 - Les indemnités journalières sont payées directement par l'employeur, mensuellement, au siège de l'entreprise, sur présentation par l'employé(e) de sa carte officielle de chômage ou de tout autre document probant établi par le bureau de chômage.

Article 9 - Si un travailleur est licencié après l'entrée en vigueur de la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps partiel, son indemnité de préavis sera calculée sur la base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur de la mesure de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et régime de travail à temps partiel dans l'entreprise concernée.

CHAPITRE 4

Fin du contrat de travail

Article 10 - L'employé dont le contrat de travail est complètement suspendu ou qui travaille temporairement dans un régime de travail à temps partiel, peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis.

CHAPITRE 5

Effet sur les accords existants

Article 11 - La présente convention collective de travail n'a pas d'effet sur les accords déjà existants au niveau de l'entreprise. Les engagements pris dans le cadre d'accords au niveau de l'entreprise ne peuvent être modifiés qu'à ce niveau.

CHAPITRE 6

Evaluation

Article 12 - Les parties conviennent de faire une évaluation de cette convention collective de travail dans le courant du mois de décembre de chaque année.

CHAPITRE 7

Entrée en vigueur

Article 13 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 février 2013, conclue au sein de la commission paritaire des employés de l'industrie papetière (113870/C0/221-AR 18.10.2013-MB 08.11.2013). Elle est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire des employés de l'industrie papetière et aux autres signataires.
