

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE VERLENGING  
VAN DE CRISISMAAREGELN EN UITVOERING VAN HET  
INTERPROFESSIONEEL AKKOORD VAN 1 FEBRUARI 2011  
(BS 7 FEBRUARI 2011)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2011

Neerlegging-Dépôt: 14/02/2011  
Regist.-Enregistr.: 14/03/2011  
N°: 103480/CO/222

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de anti-crisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen.

#### 1. Toepassingsgebied en Juridisch kader

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de anti-crisismaatregelen is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, PC 222. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel alleen van toepassing op ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld door Titel 1, Art. 2, §4 van de wet van 1 februari 2011.

#### 2. Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling

**Artikel 2** - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord. Ze heeft in het bijzonder betrekking op titel 1 van de voormelde wet houdende verlenging van de regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor de bedienden en van de crisispremie. Partijen geven middels onderhavige 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 een overeenkomst met Cevora heeft gesloten 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** - Ingeval van problemen m.b.t. het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de anti-crisismaatregel voorzien bij de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, namelijk, de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden.

### **3. Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (de crisiswerkloosheid).**

**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 à 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 4 tot 9 van de wet van 1 februari 2011.

- 1) Ondernemingen die over een overlegorgaan beschikken:  
De werkgever zal de informatieprocedure, voorzien in geval 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 copie van het formulier bedoeld in artikel 5, §1 van de wet van 1 februari 2011, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister van Werk, communiceren aan de Voorzitter van het Paritair Comité 222, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in artikel 6, 3° van de wet van 1 februari 2011. De Voorzitter van het Paritair Comité zal een copie van dit document communiceren aan de nationale vertegenwoordigers van de verschillende organisaties, ondertekenaars van deze CAO.

#### **Artikel 6** - Aanvullende werkloosheidsvergoeding, betaald door de werkgever

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 5,21 € voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 6,79 € voor de derde en de vierde week van elke ononderbroken periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid. Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 5,21 €.

Het sectoraal regime van de arbeiders en de eventuele gunstigere bedrijfsregelingen zijn minimumregelingen van toepassing voor de bedienden.

**Artikel 7** – Om de uitkeringen te genieten die bepaald zijn in artikel 6, moeten de bedienden voldoen aan de volgende voorwaarde :

niet ongeoorloofd het werk hebben verzuimd tijdens de dertig kalenderdagen welke de dag voorafgaan waarop zij werkloos werden. Het verzuim dat bepaald is in de wetgeving op de feestdagen en datgene dat conventioneel tussen de partijen is bedongen, wordt als geoorloofd verzuim beschouwd.

**Artikel 8** – 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 9** – 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 10** – Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van deze crisis-maatregel zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vòòr de inwerkingtreding van de crisismaatregelen in de betrokken onderneming.

#### **4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

**Artikel 11** – 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.

#### **5. Invloed op bestaande akkoorden**

**Artikel 12** – 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.

#### **6. Evaluatie**

**Artikel 13** –De partijen komen overeen om een evaluatie van deze collectieve overeenkomst in de loop van de maand maart 2011 uit te voeren.

#### **7. Inwerkingtreding**

**Artikel 14** – Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 februari 2011 en loopt af op 31 maart 2011. Zij kan worden verlengd indien de geldigheidsduur van de wet wordt verlengd.

✓

<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA PROLONGATION DE MESURES DE CRISE ET L'EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2011 (MB 7 FEVRIER 2011)</b>
---

Convention collective de travail du 11 février 2011

**Préambule**

La présente convention collective de travail prolonge les mesures anti-crise adoptées précédemment au sein du secteur.

**1. Champ d'application et Cadre juridique**

**Article 1** - La présente convention collective de travail concernant les mesures anti-crise est d'application aux employeurs et leurs employés ressortissant à la Commission Paritaire 222 pour les employés de la transformation du papier et carton. Cette convention de travail collective n'est seulement d'application que pour les entreprises en difficultés comme décrit au Titre 1<sup>er</sup>, l'article 2, §4 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011.

**2. Mesures pour le maintien maximal de l'emploi**

**Article 2** - La présente convention collective est conclue en application de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel. Elle traite en particulier du titre 1<sup>er</sup>, de la loi précitée portant la prolongation du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés et de la prime de crise. 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 a conclu un accord avec Cefora. En cas de suspension totale ou partielle du temps de travail, il est conseillé de se tourner vers ces formations, là où elles s'avèrent nécessaires.

**Article 3** - En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser la mesure anti-crise, reprise dans la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, à savoir, le régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés.

### **3. Le régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail (le chômage de crise)**

**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 4 à 9 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011.

- 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 5, § 1 de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 au Président de la Commission Paritaire 222, conformément au modèle fixé par le ministre de l'Emploi et cela en date de la notification, mentionnée à l'article 6, 3<sup>o</sup> de la loi du 1<sup>er</sup> février 2011. Le Président de la Commission Paritaire communiquera une copie de ce document aux représentants nationaux des différentes organisations, signataires de cette CCT.

#### **Article 6 - Indemnités complémentaires de chômage payées par l'employeur**

Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage est fixé pour tous les employés et toutes les employées à 5,21€ pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Le montant journalier sera augmenté à 6,79€ pour la troisième et la quatrième semaine de chaque période ininterrompue de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Pour toute la période de suspension partielle, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage reste fixé à 5,21 €.

Le régime sectoriel des ouvriers et les régimes éventuellement plus favorables en entreprise constituent les régimes minimum pour les employés.

**Article 7** - Pour pouvoir bénéficier des indemnités visées à l'article 6, les employé(e)s doivent satisfaire à la condition suivante :

ne pas s'être absentes sans justification durant les trente jours civils qui précèdent le jour de mise en chômage. Les absences justifiées sont celles prévues par la loi sur les jours fériés et celles prévues conventionnellement entre les parties.

**Article 8** - 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 pro rata.

**Article 9** - 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 10** - Si un travailleur est licencié après l'entrée en vigueur de la mesure anti-crise, son indemnité de préavis sera calculée sur base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur de la mesure anti-crise dans l'entreprise concernée.

#### **4. Fin du contrat de travail**

**Article 11** - 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.

#### **5. Effet sur les accords existants**

**Article 12** - 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.

#### **6. Evaluation**

**Article 13** - Les parties conviennent de faire une évaluation de cette convention collective de travail dans le courant du mois de mars 2011.

#### **7. Entrée en vigueur**

**Article 14** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée en entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2011. Elle prend fin le 31 mars 2011. Elle peut-être prolongée si la durée de validité de la loi est elle-même prolongée.