

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS  
COLLECTIVES DU TRAVAIL**

**Direction du Greffe**



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN**

**Directie van de Griffie**

**ERRATUM**

Commission paritaire des employés de la  
transformation du papier et du carton  
n° 222

**CCT n° 129852/CO/222  
du 11/06/2015**

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 4, 1er alinéa, doit être lu comme suit : « *De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van december van het **vorige jaar** in verhouding tot de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.* ».

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en  
kartonbewerking  
nr. 222

**CAO nr. 129852/CO/222  
van 11/06/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 4, 1<sup>ste</sup> lid, moet als volgt gelezen worden : « *De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van december van het **vorige jaar** in verhouding tot de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.* ».

**Beslissing van**

**17 -03- 2016**

# Paritair Comité 222

## Bedienden van de papier- en kartonbewerking

### ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015

#### 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 papier- en kartonbewerking vallen.

Zij werd afgesloten in toepassing van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en zijn uitvoeringsbesluiten en in uitvoering van en met respect voor de Wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

#### HOOFDSTUK 2

##### Wedden

A. Inleiding: motivatie voor de ervaring als verhogingscriterium voor de lonen

**Artikel 2** - De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) en de omzetting ervan in Belgisch recht onder vorm van de antidiscriminatiewet van 25/02/2003 vormen de context die de basis vormen voor de omvorming van de leeftijdsbarema's naar ervaringsbarema's.

Gelet op het voorstel van de vorige Minister van Werk om de leeftijdsbarema's om te vormen naar anciënniteitsbarema's en teneinde elke vorm van discriminatie te vermijden werd door de sociale partners geopteerd voor het ervaringscriterium als baremiek verhogingscriterium.

Teneinde eventuele discriminaties die jongeren, vrouwen, recht op opleiding, vorming, werkzoekers op de arbeidsmarkt, niet gebaremiseerd personeel, enz., zouden kunnen betreffen, te vermijden, opteren de sociale partners ervoor een aantal situaties gelijk te stellen: zowel bepaalde levens- als professionele ervaring kan een toegevoegde waarde betekenen voor het uitoefenen van een functie.

Deze vormen van ervaring dienen in rekening te worden gebracht bij de verloning.

Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat) is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om de grote

verscheidenheid in persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De ervaring wordt als verhogingscriterium in aanmerking genomen in de mate dat zij een toegevoegde waarde betekent voor de uitgeoefende functie. Dit leidt ertoe dat de ervaring als verhogingscriterium in het begin van de carrière belangrijke stijgingen vertoont, vervolgens geleidelijker groeit om tenslotte tot nul te worden herleid. De waardering van de ervaring verschilt in functie van de baremieke categorieën.

De waardering van de ervaring leidt bijgevolg tot de definiëring van een ervaringscurve die rekening houdt met de leerfase binnen de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring.

## B. Minimumwedden

**Artikel 3** – De functies zijn in klassen ingedeeld op grond van de criteria vermeld onder artikel 3 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepenclassificatie d.d. 8 november 2013 (118596/co/222-KB 19.09.2014-BS 28.11.2014).

De instapleeftijd binnen de ervaringscurve wordt vastgesteld op 18 jaar. Deze instapleeftijd wordt ingegeven door het feit dat dit de normale instapleeftijd is voor een groot aantal functies en dat voor de overige functies die hogere studies vereisen, doorgaans aangevat op die leeftijd, voorzien is dat deze studies gelijkgesteld worden als ervaring.

Werknemers die over onvoldoende ervaring beschikken, hetgeen te wijten kan zijn aan een onvoltooide opleiding en voornamelijk voorkomt in de categorieën 1 en 2, krijgen een loon dat overeenstemt met het gebrek aan ervaring -1 of -2.

De minimummaandweden worden per 1 juli 2015 als volgt vastgesteld:

Opgebouwde ervaring Aantal jaren	CAT. I	CAT. II	CAT. III	CAT. IV
-2	1.162,78 €	1.254,22 €	--	--
-1	1.214,59 €	1.310,52 €	--	--
0	1.266,32 €	1.366,80 €	1.500,90 €	1.640,58 €
1	1.318,35 €	1.423,28 €	1.563,50 €	1.702,76 €
2	1.370,01 €	1.479,69 €	1.617,35 €	1.765,01 €
3	1.421,78 €	1.536,05 €	1.658,29 €	1.827,15 €
4	1.445,52 €	1.569,05 €	1.693,34 €	1.870,14 €
5	1.471,76 €	1.601,84 €	1.728,28 €	1.912,65 €
6	1.496,79 €	1.617,35 €	1.763,33 €	1.955,25 €
7	1.521,83 €	1.640,14 €	1.798,64 €	1.998,13 €
8	1.547,17 €	1.669,40 €	1.833,48 €	2.040,51 €
9	1.571,95 €	1.698,71 €	1.868,39 €	2.083,15 €
10	1.597,10 €	1.728,11 €	1.903,58 €	2.125,74 €
11	1.603,39 €	1.757,57 €	1.938,63 €	2.168,52 €
12	1.610,05 €	1.786,64 €	1.973,57 €	2.211,26 €
13	1.616,35 €	1.798,29 €	2.008,64 €	2.253,78 €
14	1.617,35 €	1.809,72 €	2.043,76 €	2.296,52 €
15	1.617,35 €	1.821,16 €	2.056,41 €	2.339,26 €
16	1.617,35 €	1.832,69 €	2.069,28 €	2.381,98 €
17	1.620,37 €	1.844,13 €	2.081,89 €	2.394,24 €
18	1.626,58 €	1.855,50 €	2.094,52 €	2.406,70 €
19	1.632,84 €	1.867,29 €	2.107,00 €	2.419,15 €
20	1.639,06 €	1.878,56 €	2.119,85 €	2.431,46 €
21	1.645,12 €	1.890,21 €	2.132,67 €	2.444,01 €
22	1.651,54 €	1.901,75 €	2.145,07 €	2.456,26 €
23	--	--	2.157,84 €	2.468,56 €
24	--	--	2.170,59 €	2.481,22 €
25	--	--	--	2.493,57 €
26	--	--	--	2.505,70 €

De sectorale baremieke verloning geschiedt conform de hierbovenvermelde tabel tot het ogenblik dat het maximum aan ervaring wordt bereikt.

De verhogingen binnen eenzelfde curve gaan in tijdens de eerste maand volgend op de aanwerving van de betrokken werknemer.

#### C. Werkelijk uitbetaalde weden

**Artikel 4** - De werkelijke maandweden van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige\*in verhouding tot de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.

\* jaar

De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 juli verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van juni van het lopende jaar in verhouding tot de viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige jaar.

De ondernemingen respecteren deze minimummaandwedden. De sociale partners op ondernemingsvlak beschikken over een termijn die loopt tot 31 december 2015 om invulling te geven aan de loonnorm zoals bepaald door de wet van 28 april 2015, waarnaar wordt verwezen in artikel 1, § 2 van onderhavige CAO.

Bij gebreke aan een ter griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegde collectieve arbeidsovereenkomst op uiterlijk 31 december 2015, zal het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met ingang van 1 januari 2016 verhoogd worden met 1 €.

#### D. De periodes van gelijkgestelde ervaring

**Artikel 5** - Overeenkomstig de motivatie opgenomen onder punt A, worden de hierna opgesomde periodes gelijkgesteld voor de toepassing van het ervaringscriterium:

- De periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met inachtneming van volgende regels:
  - a. ziekte: ziekte wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 3 jaar<sup>1</sup>.
  - b. werkloosheid: werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden<sup>2</sup>
  - c. arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld
- De legerdienst of de vervangende burgerdienst
- De studies<sup>3</sup>
- Het tijdskrediet: volledige schorsing van de overeenkomst wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 1 jaar
- De deeltijdse arbeid wordt volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de ervaring.

Wordt NIET gelijkgesteld voor de opbouw van ervaring:

- De volledige onderbreking van de arbeid op vrijwillige basis – het verlof zonder wedde – wordt niet gelijkgesteld.

#### E. Overgang van één functie naar een andere

**Artikel 6** - Ingeval van overgang van een functie uit een bepaalde categorie naar een functie van een hogere categorie binnen de onderneming of komende uit een ander

<sup>1</sup> De eerste ziektedag is de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte

<sup>2</sup> Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkloosheid verstaan: volledige werkloosheid. De eerste dag werkloosheid is de eerste dag gedekt door een werkloosheidsuitkering of een sanctie opgelegd door de RVA

<sup>3</sup> Hieronder wordt begrepen de normaal gedefinieerde studietijd voor de studie die betrekking heeft op de uitgeoefende functie

professioneel milieu/sector uit een functie van een lagere categorie gelden volgende regels:

- De ervaring of anciënniteit blijft verworven
- Indien de bediende onmiddellijk de nieuwe functie opneemt en er de verantwoordelijkheid voor draagt, zal hij/zij onmiddellijk het loon genieten van de overeenstemmende categorie
- Indien de bediende eerst nog een opleiding dient te doorlopen en derhalve nog niet de volledige verantwoordelijkheid voor de functie draagt, zal het nieuwe loon van de hogere categorie pas van toepassing zijn op het ogenblik van zijn/haar aanstelling in de nieuwe functie en dit maximum 6 maanden na de start in de nieuwe functie.

#### F. Bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

**Artikel 7** – De wedde van de bedienden die na de normale aanvangsleeftijd worden aangeworven, wordt bij hun indiensttreding bepaald in functie van de opgebouwde ervaring, rekening houdende met de bepalingen opgenomen in de artikelen 3, 5 en 6.

#### G. Betaling van een jaarlijkse premie

**Artikel 8** - Voor het conventionele jaar, voor zover wordt voldaan aan de hierna vermelde voorwaarden, wordt aan de bedienden een premie van tenminste een maandwedde uitbetaald.

De te vervullen voorwaarden zijn:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de uitbetaling 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 ziekte, ongeval of bevallingsrust;
- voor de bedienden die in dienst van de onderneming zijn getreden na de eerste dag van het conventionele jaar en die tenminste zes maanden werkelijk in de onderneming aanwezig waren, is de premie in verhouding tot het aantal werkelijk gewerkte maanden.

Behoudens andere bepalingen, overeengekomen op het vlak van de onderneming, wordt de premie uiterlijk op het einde van het kalenderjaar zijnde in de loop van de maand december, uitbetaald.

#### H. Handelsvertegenwoordigers

**Artikel 9** - De volgende bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

a) Handelsvertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten

De vertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten, hebben tenminste recht op de weddenschaal van categorie III.

b) Handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat

Voor de vertegenwoordigers die "fulltime" werkzaam zijn, en waarvan de wedde commissies omvat, die zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven, wordt de wedde als volgt bepaald:

- Voor handelsvertegenwoordigers die thuis horen in Categorie III, bedraagt dit het loon van ervaring 3 van de overeenstemmende categorie.
- Voor handelsvertegenwoordigers die thuis horen in Categorie IV, bedraagt dit het loon van ervaring 5 van de overeenstemmende categorie.

Gedurende de proeftijd echter is hun wedde tenminste gelijk aan deze vastgesteld voor ervaring 0 van de eerste categorie.

Het spreekt vanzelf dat de minima voorzien onder b), maandelijks als voorschot op de commissies worden betaald.

De eindrekening wordt jaarlijks opgemaakt en mag niet lager zijn dan de wedde die een bediende van de hierboven bepaalde categorieën en ervaring had kunnen verdienen, rekening houdend met de toepassing van artikel 8 bij de berekening van dit minimum.

Voor de vertegenwoordigers die "deeltijds" werkzaam zijn, en waarvan de wedde commissies omvat, die zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven, wordt hetgeen voorafgaat onder b) pro rata de arbeidsduur toegepast.

Met uitzondering van de minima waarvan hierboven sprake, zijn de bepalingen van de artikelen 3 tot 6 niet van toepassing op de vertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat.

## HOOFDSTUK 3

### Koppeling aan het indexcijfer

**Artikel 10 - § 1** - Met uitzondering van de in artikelen 3 vastgestelde minimum weddeschalen, evenals de werkelijk uitbetaalde wedden waarvan sprake in artikel 4, blijven de minimum weddeschalen evenals de werkelijk uitbetaalde wedden gekoppeld aan de viermaandelijks gezondheidsindex.

Ten aanzien van het bijzondere geval van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bij voorbeeld door commissies, premies of percentages, wordt

enkel het vast gedeelte van de wedde, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van de viermaandelijke gezondheidsindex.

§ 2 - De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van de viermaandelijke 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 weddenscalen en de werkelijk uitbetaalde wedden veroorzaakt, betrekking heeft.

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 28 augustus 2007 worden de prijschommelingen telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

§ 3 - De barema's worden op 1 januari van het jaar 0 aangepast aan de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindexcijfer van december van het jaar -1 in verhouding tot het viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar -1.

Op 1 juli van het jaar 0 worden de barema's aangepast aan de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar 0 in verhouding tot het viermaandelijks gezondheidsindexcijfer van december van het jaar -1.

## HOOFDSTUK 4

### Maaltijdcheques

*1. Ondernemingen die maaltijdcheques TOEKENNEN aan de bedienden in de onderneming op datum van 1 februari 2009*

**Artikel 11** – Vanaf 1 juni 2009 wordt de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 €. Vanaf 1 januari 2010 wordt deze opnieuw verhoogd met 0,50 €. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 € verhoogd met ingang van 1 januari 2016 (cfr. art.4,§4)

**Artikel 12** – De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemingscao blijven van toepassing.

*2. Ondernemingen die nog GEEN maaltijdcheques TOEKENNEN aan de bedienden in de onderneming op datum van 1 februari 2009.*

**Artikel 13** – Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 € bedraagt, treedt in werking vanaf 1 juni 2009. De werkgeverstussenkomst wordt verhoogd met 0,50 € vanaf 1 januari 2010. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, wordt het



werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 € verhoogd met ingang van 1 januari 2016 (cfr. art.4,§4)

**Artikel 14** – De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een afzonderlijke 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 5

### Arbeidsduur

**Artikel 15** - De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren, te verrichten in dagen van maximum 9 uren.

De modaliteiten van de arbeidsduurvermindering van 40 op 37 uren worden bepaald op het vlak van de onderneming.

In de ondernemingen welke zowel bedienden als werklieden tewerkstellen zijn de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidstijdregeling van het bediendepersoneel dat leiding geeft aan en toezicht houdt over de werklieden, evenwel dezelfde als deze welke van toepassing zijn op het werkliedenpersoneel.

## HOOFDSTUK 6

### Kort verzuim

**Artikel 16** - 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° | Bevalling van de echtgenote van de bediende.   | Tien dagen <sup>4</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) of van een kind van de bediende.   | Vijf dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.  |
| 6° | Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.  | Drie dagen door de bedienden te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na 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>4</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° Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter. De nodige tijd met een maximum van één dag.
- 13° 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.
- 14° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. De nodige tijd.
- 15° 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.

16° 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.

**Artikel 17** - Voor de toepassing van artikel 16, nrs. 2, 3, 5, 6, 9 en 10 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

**Artikel 18** - Voor de toepassing van artikel 16, 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 19** - Vanaf 1 januari 1998 zullen de 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 7

### Werkkleding

**Artikel 20** - Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kleding.

## HOOFDSTUK 8

### Feestdagen

**Artikel 21** - In de normale arbeidsweek zijn begrepen:

a) 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).

- b) een dag in gemeen overleg tussen werkgevers en bedienden vast te stellen (kermis, plaatselijk of gewestelijk feest of om het even welke andere dag) ;
- c) een dag waarvan de vaststelling aan de keuze van de werkgever wordt overgelaten.

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 9

### Slotbepalingen

**Artikel 22** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2017. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de Voorzitter is verzonden.

**Artikel 23** - 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 24** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013 (118595/co/222-KB 08.01.2015-BS 18.02.2015) betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden.

## BIJLAGE I

### **AANBEVELINGEN**

#### **Ploegenarbeid en zondagarbeid**

De ondertekende partijen hebben vastgesteld dat wanneer bedienden aanwezig moeten zijn bij het continuwerk van ploegen of zijn aangesteld voor taken welke regelmatig hun aanwezigheid in de fabriek op zondagen vereisen, het gebruikelijk is met deze omstandigheden rekening te houden bij het vaststellen van hun wedde, voordelen in natura inbegrepen.

#### **Werk aan mecanografische machines**

Wanneer bedienden volle dagen werken op mecanografische machines en wanneer dit werk een zenuwspanning veroorzaakt welke schadelijk is voor hun gezondheid wordt de bedrijfsleiders aanbevolen organisatorisch de nodige maatregelen te treffen om deze spanning te verminderen.

#### **Werkbazen**

Het verdient aanbeveling dat de ondernemingshoofden, bij het vaststellen van het maandsalaris der werkbazen, rekening houden met het niveau van het maandloon van de arbeiders die onder hun toezicht werken.

### **BIJHORENDE OVEREENKOMST**

In geval van staking of lock-out zal de vooropzeg 15 dagen bedragen en maar mogen gegeven worden na de mislukking van de verzoening in het paritair comité.

# Commission paritaire 222

## Employés de la transformation du papier et du carton

### CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Convention collective de travail du 22 septembre 2015

#### CHAPITRE I

##### Champ d'application

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton.

Elle a été conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution et en exécution de et en respectant la Loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

#### CHAPITRE 2

##### Rémunérations

A. Introduction : Motivation pour utiliser l'expérience comme critère d'augmentation des salaires

**Article 2** - La directive européenne 2000 (2000/78/EG) et sa transposition en droit belge sous forme de la loi anti-discrimination du 25/02/2003 constituent le contexte qui est à la base de la conversion des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience.

Tenant compte à la fois de la proposition faite par le Ministre du Travail précédent visant à transformer les barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'ancienneté et de la volonté d'éviter toute forme de discrimination, les partenaires sociaux ont opté pour le critère de l'expérience comme critère d'augmentation barémique.

Afin d'éviter les éventuelles discriminations qui pourraient toucher les jeunes, les femmes, le droit à la formation, les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, le personnel non barémisé, etc., les partenaires sociaux ont opté pour l'assimilation d'un certain nombre de situations : certaines expériences de vie ou d'expériences professionnelles peuvent représenter une valeur ajoutée dans l'exercice d'une fonction. Toutes ces formes d'expériences doivent être prises en compte lors de la fixation du salaire.

Prendre en considération les différentes périodes de la vie, qui sont le reflet de l'expérience du travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines) est une méthode équitable et proportionnée permettant de rencontrer les situations personnelles les plus diverses vécues par les travailleurs du secteur et de traiter ceux-ci sur un pied d'égalité.

L'expérience est prise en compte en tant que critère d'augmentation dans la mesure où celle-ci représente une valeur ajoutée pour l'exercice de la fonction.

En conséquence, l'expérience comme critère d'augmentation connaît de fortes hausses en début de carrière, elle croît ensuite plus progressivement pour finalement être réduite à zéro. La valorisation de l'expérience diffère en fonction des catégories barémiques.

La valorisation de l'expérience se traduit dès lors par la définition d'une courbe d'expérience qui tient compte des phases d'apprentissage dans la fonction ; cette valorisation s'exprime aussi bien dans l'environnement professionnel que dans le cadre de toute expérience équivalente.

#### B. Salaires minimum

**Article 3** - Les fonctions sont divisées en classes sur base des critères repris à l'article 3 § 2 de la convention collective concernant la classification des fonctions dd. 8 novembre 2013 (118596/co/222-AR 19.09.2014-MB 28.11.2014).

L'âge d'entrée dans la courbe d'expérience est fixé à 18 ans. Cet âge d'entrée a été déterminé de la sorte car il s'agit de l'âge normal d'entrée pour un grand nombre de fonctions, et pour les autres fonctions requérant des études plus poussées, qui généralement commencent à cet âge, il est prévu que cette période d'étude soit assimilée comme expérience.

Les travailleurs ne disposant pas d'une expérience suffisante, à cause d'une formation inachevée et que l'on rencontre surtout dans les catégories 1 et 2, reçoivent un salaire qui correspond au manque d'expérience -1 ou -2.



Les nouvelles rémunérations mensuelles minimum sont fixées comme suit au 1<sup>er</sup> juillet 2015:

Années d'expérience	CAT. I	CAT. II	CAT. III	CAT. IV
-2	1.162,78 €	1.254,22 €	-	-
-1	1.214,59 €	1.310,52 €	-	-
0	1.266,32 €	1.366,80 €	1.500,90 €	1.640,58 €
1	1.318,35 €	1.423,28 €	1.563,50 €	1.702,76 €
2	1.370,01 €	1.479,69 €	1.617,35 €	1.765,01 €
3	1.421,78 €	1.536,05 €	1.658,29 €	1.827,15 €
4	1.445,52 €	1.569,05 €	1.693,34 €	1.870,14 €
5	1.471,76 €	1.601,84 €	1.728,28 €	1.912,65 €
6	1.496,79 €	1.617,35 €	1.763,33 €	1.955,25 €
7	1.521,83 €	1.640,14 €	1.798,64 €	1.998,13 €
8	1.547,17 €	1.669,40 €	1.833,48 €	2.040,51 €
9	1.571,95 €	1.698,71 €	1.868,39 €	2.083,15 €
10	1.597,10 €	1.728,11 €	1.903,58 €	2.125,74 €
11	1.603,39 €	1.757,57 €	1.938,63 €	2.168,52 €
12	1.610,05 €	1.786,64 €	1.973,57 €	2.211,26 €
13	1.616,35 €	1.798,29 €	2.008,64 €	2.253,78 €
14	1.617,35 €	1.809,72 €	2.043,76 €	2.296,52 €
15	1.617,35 €	1.821,16 €	2.056,41 €	2.339,26 €
16	1.617,35 €	1.832,69 €	2.069,28 €	2.381,98 €
17	1.620,37 €	1.844,13 €	2.081,89 €	2.394,24 €
18	1.626,58 €	1.855,50 €	2.094,52 €	2.406,70 €
19	1.632,84 €	1.867,29 €	2.107,00 €	2.419,15 €
20	1.639,06 €	1.878,56 €	2.119,85 €	2.431,46 €
21	1.645,12 €	1.890,21 €	2.132,67 €	2.444,01 €
22	1.651,54 €	1.901,75 €	2.145,07 €	2.456,26 €
23	-	-	2.157,84 €	2.468,56 €
24	-	-	2.170,59 €	2.481,22 €
25	-	-	-	2.493,57 €
26	-	-	-	2.505,70 €

La fixation du salaire barémique sectoriel se fait conformément au tableau ci-dessus jusqu'au moment où le maximum d'expérience est atteint.

Les augmentations à l'intérieur d'une même courbe se font au cours du premier mois suivant l'engagement du travailleur concerné.

#### C. Rémunérations réellement payées

**Article 4** – Au 1<sup>er</sup> janvier, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur base de l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année précédente

Au 1<sup>er</sup> juillet, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur base de l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année en cours par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente.

Les entreprises respectent ces rémunérations mensuelles minimum. Les partenaires sociaux disposent au niveau de l'entreprise d'une période qui court jusqu'au 31 décembre 2015 pour concrétiser la norme salariale telle que définie par la Loi du 28 avril 2015 visée à l'article 1, § 2 de la présente convention collective de travail.

A défaut d'une convention collective de travail, déposée au greffe du Service des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas sera augmentée de 1€ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

D. Périodes assimilées comme expérience :

**Article 5** – En référence à la motivation reprise au point A, les périodes mentionnées ci-dessous sont assimilées dans le cadre de l'application du critère d'expérience :

- Les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées en tenant compte des règles suivantes :
  - a) Maladie: Assimilation pour une période ininterrompue de 3 ans<sup>1</sup>
  - b) Chômage : Assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois<sup>2</sup>
  - c) Accidents du travail, maladies professionnelles, congé de maternité et autres périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale sont assimilés.
- Le service militaire ou le service civil de remplacement.
- Les années d'études<sup>3</sup>
- Le crédit-temps : la suspension complète du contrat est assimilée pour une période ininterrompue d'un an.
- Le travail à temps partiel : celui-ci est assimilé complètement.

N'est PAS assimilé comme expérience :

- L'interruption complète du travail sur base volontaire - congé sans solde – n'est pas assimilée.

E. Passage d'une fonction vers une autre

---

<sup>1</sup> Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

<sup>2</sup> Pour l'application de cet article, il faut entendre par chômage : chômage complet. Le premier jour de chômage est le premier jour couvert par une allocation de chômage ou par une sanction appliquée par l'Onem.

<sup>3</sup> Il faut entendre ici : le temps d'étude normal défini pour des études ayant trait à la fonction exercée.

**Article 6** - En cas de passage d'une fonction d'une certaine catégorie vers une fonction d'une catégorie supérieure au sein de l'entreprise ou venant d'un autre milieu/secteur professionnel et d'une catégorie inférieure :

- L'expérience ou ancienneté reste acquise.
- Si l'employé(e) investit directement une nouvelle fonction et les responsabilités y afférentes, il/elle recevra immédiatement le salaire correspondant à la nouvelle catégorie.
- L'employé(e) qui doit encore suivre une formation et ne peut en conséquence prendre toutes les responsabilités afférentes à la nouvelle fonction, ne recevra le nouveau salaire qu'au moment de sa nomination à cette fonction avec un maximum de six mois à partir de son entrée dans la nouvelle fonction.

F. Employé(e)s qui entrent en service après l'âge normal d'entrée dans la fonction

**Article 7** - La rémunération des employé(e)s qui sont engagé(e)s après l'âge normal d'entrée dans la fonction, est déterminée lors de leur engagement en fonction de l'expérience acquise en tenant compte des dispositions reprises aux articles 3, 5 et 6.

G. Paiement d'une prime annuelle

**Article 8** - Pour l'année conventionnelle, pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime au moins 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 ;
- 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 autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard à la fin de l'année civile, c'est-à-dire dans le courant du mois de décembre.

H. Représentants de commerce

**Article 9** - Les dispositions suivantes sont d'application aux représentants de commerce.

a) Représentants rémunérés uniquement au fixe

Les représentants rémunérés uniquement au fixe bénéficient au moins du barème de la catégorie III.

b) Représentants dont la rémunération comporte des commissions

Pour les représentants occupés à temps plein, dont la rémunération comporte des commissions établies d'après les montants des affaires traitées ou d'après d'autres critères, la rémunération est définie comme suit :

- Pour les représentants qui sont classés en catégorie III, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 3 de la catégorie correspondante.
- Pour les représentants qui sont classés en catégorie IV, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 5 de la catégorie correspondante.

Toutefois, au cours de la période d'essai, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'expérience 0 de la 1<sup>ère</sup> catégorie.

Il est entendu que les minima prévus sous b) sont payés mensuellement à titre d'avance sur les commissions.

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un(e) employé(e) des catégories et expériences définies ci-avant, aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 8 pour le calcul de ce minimum.

Pour les représentants occupés à temps 'partiel', dont la rémunération comporte des commissions établies d'après les montants des affaires traitées ou d'après d'autres critères, ce qui précède sous b) est appliqué au prorata de la durée du travail.

A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles de 3 à 6 ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

### CHAPITRE 3

#### Liaison à l'indice des prix

**Article 10 - § 1** - A l'exception des barèmes des rémunérations minimums fixés à l'article 3 ainsi que des rémunérations effectivement payées dont question à l'article 4, les barèmes des rémunérations minimum ainsi que les rémunérations réellement payées restent liés à l'indice de santé quadri mensuel.

En ce qui concerne le cas particulier 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 de santé quadri mensuel.

**§ 2** - Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice de santé quadri mensuel 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 du 28 août 2007, la fluctuation des prix est répercutée dans le salaire le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet.

**§ 3** - Les barèmes seront adaptés le 1<sup>er</sup> janvier de l'année 0 à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année -1. Le 1<sup>er</sup> juillet de l'année 0, les barèmes seront adaptés à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année 0 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1.

## CHAPITRE 4

### Chèques-repas

1. *Entreprises qui ACCORDENT déjà des chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1<sup>er</sup> février 2009*

**Article 11** - L'intervention patronale dans le chèque-repas sera majorée à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009 de 0,50 €. Elle sera une nouvelle fois majorée de 0,50 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas est augmentée de 1 € avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (cfr art. 4,§4)

**Article 12** - Les modalités d'octroi figurant dans la CCT d'entreprise restent d'application.

2. *Entreprises qui N'ACCORDENT PAS encore de chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1<sup>er</sup> février 2009*

**Article 13** - Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 €, entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009. L'intervention patronale sera majorée de 0,50 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas est augmentée de 1 € avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (cfr art. 4,§4)

**Article 14** - Les modalités d'octroi sont définies dans une convention sectorielle séparée.

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 5

### Durée du travail

**Article 15** - La durée hebdomadaire normale du travail est fixée à 37 heures, à effectuer en journées de 9 heures maximum.

Les modalités de la réduction du temps de travail de 40 à 37 heures sont déterminées sur le plan de l'entreprise.

Toutefois, dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire du travail et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

## CHAPITRE 6

### Petits chômages

**Article 16** - 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.

- d
- 2° Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, 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 conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e). Le jour de la cérémonie.
- 4° Accouchement de l'épouse de l'employé(e). Dix jours<sup>4</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/de la conjoint(e) ou d'un enfant de l'employé(e). Cinq jours à choisir par l'employé(e) pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.
- 6° Décès d'un enfant du/de la conjoint(e), 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). Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.
- 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 l'employé(e). Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

---

<sup>4</sup> A prendre de manière échelonnée ou en une fois

- 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 l'employé(e). Le jour des funérailles.
- 9° Communion solennelle d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son 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 sa/son 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° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
- 13° 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.
- 14° 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.
- 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 de fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen. Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

**Article 17** - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 16, n° 2, 3, 5, 6, 9 et 10.

**Article 18** - Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère de la/du conjoint(e) 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 16, n° 7 et 8.

**Article 19** – Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, les cohabitants sont 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 cohabitant(e)s.

## CHAPITRE 7

### Vêtements de travail

**Article 20** - Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers, à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

## CHAPITRE 8

### Jours fériés

**Article 21** - Dans la semaine normale de travail sont compris :

a) 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) ;

b) un jour à fixer de commun accord entre employeur et employé(e)s (soit kermesse, soit fête locale ou régionale, soit tout autre jour) ;

c) un jour dont la fixation est laissée au choix de l'employeur.

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 9

### Dispositions finales

**Article 22** - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> février 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2017. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et du carton moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président.

**Article 23** - 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 24** - La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 8 novembre 2013 (118595/CO/222-AR 08.01.2015 – MB 18.02.2015) concernant les conditions de travail et de rémunération.

## ANNEXE I

### **RECOMMANDATIONS**

#### **Travail en équipes et travail du dimanche**

Les parties signataires ont constaté que, lorsque les employé(e)s suivent le travail des équipes à feu continu ou sont affecté(e)s à des tâches imposant régulièrement leur présence à l'usine le dimanche, il est d'usage de tenir compte de cette circonstance dans la fixation de leur traitement, en ce compris les avantages en nature.

#### **Travail aux machines mécanographiques**

Lorsque des employé(e)s sont affecté(e)s à temps plein sur des machines mécanographiques et que ces travaux comportent une tension nerveuse nuisible à leur santé, il est recommandé aux chefs d'entreprise de prendre les mesures nécessaires d'organisation en vue de réduire cette tension.

#### **Contremaîtres**

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de tenir compte, dans l'établissement de la rémunération mensuelle des contremaîtres, du niveau du salaire mensuel gagné par les ouvriers qu'ils commandent.

### **ACCORD ANNEXE**

En cas de grève ou de lock-out, le préavis sera de 15 jours et ne pourra être remis qu'après échec de la conciliation en commission paritaire.