

Paritair Comité 222 Bedienden van de papier- en kartonbewerking

**VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN
1 FEBRUARI 2011 GEWIJZIGD DOOR DE WET VAN 12 APRIL 2011**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015

INLEIDING

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

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 papier- en kartonbewerking.

Deze regeling is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in artikel 17 §4 van 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 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/I, 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 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 met betrekking tot het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de anticrisismaatregel 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, namelijk, de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden.

HOOFDSTUK 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 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, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister van Werk, communiceren aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in 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.

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 - Aanvullende werkloosheidsvergoeding, betaald door de werkgever

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 6,00 EUR voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 7,30 EUR 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 6,00 EUR.

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 crisismaatregel zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vóór de inwerkingtreding van de crisismaatregelen in de betrokken onderneming.

HOOFDSTUK 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.

HOOFDSTUK 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.

HOOFDSTUK 6 **Evaluatie**

Artikel 13 - 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 14 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2016.

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 papier- en kartonbewerking en aan de andere ondertekenaars.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013 (118602/co/222-KB 11.03.2015- BS 24.03.2015), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2015.

Commission paritaire 222

Employés de la transformation du papier et du carton

*PROLONGATION DES MESURES DE CRISE EN EXECUTION DE LA LOI DU
1^{er} FEVRIER 2011 MODIFIEE PAR LA LOI DU 12 AVRIL 2011*

Convention collective de travail du 22 septembre 2015

PRÉAMBULE

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

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 employé(e)s ressortissant à la Commission paritaire pour les employé(e)s de la transformation du papier et carton.

Cette convention collective de travail n'est d'application que pour les entreprises en difficultés telles que définies à l'article 17 §4 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

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/I, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du 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 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 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, à savoir, le régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employé(e)s.

CHAPITRE 3

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 employé(e)s 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^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du 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, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, au Président de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton, 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, insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécution du compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. 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 - 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 6,00 EUR pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Le montant journalier sera augmenté à 7,30 EUR 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 6,00 EUR.

Le régime sectoriel des ouvriers et les régimes éventuellement plus favorables en entreprise constituent les régimes minima pour les employé(e)s.

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 absenté(e)s 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 au prorata.

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 la base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur de la mesure anti-crise dans l'entreprise concernée.

CHAPITRE 4

Fin du contrat de travail

Article 11 - L'employé(e) 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 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.

CHAPITRE 6

Evaluation

Article 13 - 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 14 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2016.

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 employé(e)s de la transformation du papier et du carton et aux autres signataires. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 novembre 2013 (118602/co/222- AR 11.03.2015 – MB 24.03.2015) qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2015.
