

16-06-2005

23¹-06-2005

75.30116/129

PARITAIR COMITÉ VOOR DE
VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP,
PAPIER EN KARTON - PC 129

COMMISSION PARITAIRE POUR LA
PRODUCTION DES PÂTES, PAPIERS
ET CARTONS - CP 129

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9
juni 2005 betreffende de loon- en
arbeidsvoorwaarden, de
werkgelegenheid en de inspanningen
inzake opleiding en vorming inzake
risicogroepen**

**Convention collective du travail du 9
juin 2005 relative aux conditions de
travail et de rémunération, à l'emploi et
aux efforts en faveur de la formation et
de l'apprentissage pour les groupes à
risques**

voor de periode 2005 - 2006

pour la période 2005 - 2006

1. Juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996).

Artikel 2. Zij is eveneens gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 18 januari 2005 dat integraal door de regering werd overgenomen.

2. Toepassingsgebied

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

3. Koopkracht

Artikel 4. De ondertekenende partijen zijn akkoord om op het vlak van de ondernemingen vrije onderhandelingen te voeren, rekening houdend met het ontwerp van interprofessioneel akkoord dat overgenomen werd door de regering.

1. Cadre juridique

Article 1. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1^{er} août 1996).

Article 2. Elle est également conclue en exécution de l'Accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 qui a été repris intégralement par le gouvernement.

2. Champ d'application

Article 3. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

3. Pouvoir d'achat

Article 4. Les parties signataires sont d'accord pour mener des négociations libres au niveau des entreprises, tout en tenant compte du projet d'accord interprofessionnel repris par le gouvernement.

19

4. *Arbeidsvoorwaarden*

Artikel 5. De partijen verbinden er zich toe om gedurende de duurtijd van deze arbeidsovereenkomst, in de ondernemingen een onderzoek te voeren rond het statuut van de ploegenarbeider en de humanisering van de ploegenarbeid.

5. *Brugpensioen*

Artikel 6. De bepalingen voorzien in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2003, geregistreerd onder het nummer 67899/CO/129 worden verlengd. Deze houden in dat de bestaande brugpensioenregeling, **58 jaar en 56 jaar** (nachtarbeid en ploegenarbeid), worden verlengd binnen de bestaande wettelijke bepalingen. Dit geldt eveneens voor de werknemers die vanaf **55 jaar halftijds** brugpensioen opnemen, mits afspraken op ondernemingsvlak.

Voor de werknemers die vóór hun brugpensioen in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het brugpensioen berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou gewerkt hebben tot aan zijn brugpensioenleeftijd.

6. *Tewerkstelling*

6.1. Werkzekerheid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en onderaanneming

Artikel 7. Rekening houdend met de moeilijke economische situatie van de sector, zullen de sociale partners **ijveren** voor de werkzekerheid, de beperking van het beroep doen op tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van overuren met bijkomende tewerkstelling.

4. *Conditions de travail*

Article 5. Les parties s'engagent à effectuer, au cours de la durée de cette convention, une étude dans les entreprises concernant le statut du travailleur par équipes et l'humanisation du travail d'équipes.

5. *Prépension*

Article 6. Les dispositions prévues à l'article 9, de la convention collective de travail du 25 juin 2003, enregistrée sous le numéro 67899/CO/129, sont prorogées. Ces mesures impliquent que le régime de prépension actuel, à **58 et 56 ans** (travail de nuit et par équipes), est prorogé dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Cela vaut également pour les travailleurs qui prennent la prépension à **mi-temps à partir de 55 ans**, à condition d'accords au niveau des entreprises.

Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur prépension, la prépension sera calculée sur le salaire de référence réel de l'entreprise à temps plein. Cela signifie que leur indemnité complémentaire sera calculée comme pour quelqu'un qui aurait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge de la prépension.

6. *Emploi*

6.1. Sécurité d'emploi, travail temporaire, travail intérimaire et sous-traitance.

Article 7. Tenant compte de la difficile situation économique du secteur, les partenaires sociaux feront des efforts en faveur de la sécurité d'emploi, pour la limitation du recours à des contrats temporaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance ainsi que pour une limitation des heures supplémentaires, avec embauche supplémentaire.

Handwritten signatures and initials, including the number 2/9.

6.2. Startbanen

Artikel 8. De ondertekende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de Minister van Werk inzake een sectorale afwijking voor de startbanen, geldend voor twee jaren. Op basis van de vigerende wetgeving is dit mogelijk, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers om een bijzondere bijdrage van 0.15% op de brutolonen aan 108% te storten voor de risicogroepen.

De werkgevers verbinden zich ertoe om een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Het aanvraagdossier, gericht aan de Minister van Werk, moet de elementen bevatten die voorzien zijn in de wetgeving en zal vergezeld worden van het positief advies van het paritair comité.

De werkgevers verbinden er zich eveneens toe om, bij toepassing van de door de Minister van Werk eventueel toegekende afwijking, de aan de Minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis het comité voor preventie en welzijn op het werk of de vakbondsafvaardiging.

Indien de vakbondsorganisaties niet akkoord gaan met de sectorale argumentatie kunnen zij een verzoek tot verzoening indienen bij de voorzitter van het paritair comité.

Om het paritair comité toe te laten een evaluatie te maken in de loop van de maand juli 2006 zal alle informatie ook overgemaakt worden aan de voorzitter van dit paritair comité.

6.2. Premiers emplois

Article 8. Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois, valable pour deux ans. Sur base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs à verser une cotisation extraordinaire de 0.15% des salaires bruts à 108% en faveur des groupes à risques.

Les employeurs s'engagent à fournir un effort particulier en faveur de la formation des jeunes.

Le dossier de demande, adressé au Ministre de l'Emploi, doit contenir les éléments prévus par la législation et sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire.

Lors de l'application de la dérogation éventuellement accordée par le Ministre de l'Emploi, les employeurs s'engagent également à transmettre aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale, l'argumentaire sectoriel transmis au Ministre.

Si les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec l'argumentaire sectoriel, elles peuvent déposer une demande de conciliation auprès du président de la commission paritaire.

Afin de permettre à la commission paritaire de faire une évaluation au cours du mois de juillet 2006, toute l'information sera également transmise au président de cette commission paritaire.

3/9

7. Tijdskrediet

Artikel 9. Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector gaan de vakbonden akkoord dat werknemers die tijdskrediet opnemen niet vervangen worden. De vervanging op ondernemingsvlak kan het onderwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, vooral rekening houdend met de werkdruk. De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen.

8. Algemene vormingen vormingsinspanningen voor risicogroepen

8.1. Algemene vorming.

Artikel 10. Om de permanente vorming in de bedrijven te stimuleren en met het oog op het behoud van de werkzekerheid, verbinden de partijen er zich toe om de sectorale inspanning van 0.25% op de brutolonen aan 108% voor deze opleiding te verlengen. Dit is een verlenging van de bepalingen voorzien in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2001, algemeen verbindend verklaard door het K.B. van 17 februari 2002, verlengd en overgenomen in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2003, geregistreerd onder het nummer 67899/CO/129.

8.2. Vormingsinspanningen voor risicogroepen

Artikel 11. Het artikel 14 voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2003, geregistreerd onder het nummer 67899/CO/129, wordt verlengd. De sector verbindt er zich te 0.15% van de bruto loonmassa te reserveren voor de risicogroepen en daarbinnen een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

7. Crédit-temps

Article 9. Etant donné la situation économique difficile du secteur, les syndicats sont d'accord que les travailleurs qui prennent du crédit-temps ne soient pas remplacés. Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra par contre faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail. Les parties recommandent l'organisation optimale du travail, autant que faire se peut, afin de réduire la pression du travail.

8. Formation générale et efforts de formation pour les groupes à risques

8.1. Formation générale.

Article 10. Pour stimuler la formation permanente dans les entreprises en vue de la sauvegarde de l'emploi, les parties s'engagent à proroger l'effort sectoriel de 0.25% des salaires bruts à 108% en faveur de cette formation. Il s'agit d'une prorogation des dispositions prévues à l'article 17 de la convention collective du 28 mars 2001, rendu obligatoire par l'arrêté royal du 17 février 2002, prorogées et reprises dans l'article 14 de la convention collective du 25 juin 2003, enregistrée sous le numéro 67899/CO/129.

8.2. Efforts de formation pour groupes à risques

Article 11. L'article 14 prévu dans la convention collective du 25 juin 2003, enregistrée sous le numéro 67899/CO/129, est prorogé. Le secteur s'engage à affecter 0.15% de la masse salariale brute pour les groupes à risques et à fournir dans ce cadre un effort particulier en faveur de la formation de jeunes.

4/9

9. *Flexibiliteit en arbeidsduur*

Artikel 12. De verhoging van het wettelijk toegelaten aantal overuren zal besproken worden op het ogenblik dat het nieuw wettelijk kader hiertoe gevormd is. Op dat ogenblik zullen de partijen hieromtrent nieuwe besprekingen voeren.

Artikel 13. De partijen gaan akkoord om, inzake de afwijking van de arbeidsduur bij geplande werkonderbreking van 12 uur de procedure voorzien in artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 te bevestigen en toe te passen op basis van individuele aanvragen van de ondernemingen.

10. *Syndicale premie*

Artikel 14. De syndicale premie wordt verhoogd tot 128€

11. *Verlenging van lopende overeenkomsten*

Artikel 15. Alle andere punten van collectieve arbeidsovereenkomsten die niet gewijzigd worden door de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die nog geldig waren op 31 december 2004 worden met twee jaar verlengd.

Het betreft de artikelen 7, 9, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 23 en 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.05.2003 (geregistreerd onder het nummer 67899/CO/129).

a. de eindejaarspremie bedraagt 8.33% van brutolonen (in voege sinds 1 januari 2001).

b. de berekening van de aanvullende vergoeding bij brugpensioen gebeurt op basis van van een referteloon van het inkomen van een gezin met één inkomen. Dit geldt niet voor de brugpensioenen ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden (in voege sinds 1 januari 2002).

9. *Flexibilité et durée de travail*

Article 12. L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires légalement permis sera discutée au moment où le nouveau cadre légal sera en place. A ce moment-là, les parties se concerteront de nouveau à ce sujet.

Article 13. Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de 12 heures, confirmer la procédure prévue à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

10. *Prime syndicale*

Article 14. La prime syndicale est portée à 128€

11. *Prorogation de conventions en cours*

Article 15. Tous les autres points repris dans des conventions collectives de travail précédentes, qui ne sont pas modifiés par l'exécution de la présente convention collective, et qui étaient encore en vigueur au 31 décembre 2004, sont prorogés de deux ans.

Il s'agit des articles 7, 9, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 23 et 24 de la convention collective de travail du 25.05.2003 (enregistrée sous le numéro 67899/CO/129).

a. La prime de fin d'année est de 8.33% des salaires bruts (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001).

b. le calcul de l'allocation complémentaire de prépension se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier faisant partie d'un ménage à revenu unique. Cela ne vaut pas pour les prépensions introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002).

5/9

c. De bestaande regeling van 1972 betreffende het **vervroegd vertrek** (CAO 04.10.72) blijft behouden: **inzake** deze regeling wordt een vergoeding van 6 weken loon per jaar toegekend, verhoogd met 8.33% eindejaarspremie. Meer gunstige regelingen die vandaag bestaan in ondernemingen blijven behouden.

d. **Eén carensdag** per jaar wordt betaald volgens modaliteiten bepaald op **ondernemingsvlak** (in voege sinds 1 januari 2003).

e. De veralgemening van de **CAO 75** wordt verlengd, behalve voor de bedrijven in herstructurering of voor bedrijven in moeilijkheden en voor werknemers die in het stelsel van het brugpensioen stappen (in voege sinds 1 januari 2003).

De **opzegtermijnen** volgens **anciënniteit** betreffen:

- vanaf 6 m tot minder dan 5 jaar 35 d
- vanaf 5 jaar tot minder dan 10 jaar 42 d
- vanaf 10 jaar tot minder dan 15 jaar 56 d
- vanaf 15 jaar tot minder dan 20 jaar 84 d
- vanaf 20 jaar en meer 112 d.

f. De vormingsdossiers dienen aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd. Het betreft hier alle initiatieven inzake vorming. De leden van de ondernemingsraad kunnen opmerkingen formuleren die, bij het ter financiering indienen van deze vormingsdossiers bij het Fonds voor bestaanszekerheid, zullen gevoegd worden.

g. De werkgemers **komen** voor 80% tussen in de vervoerskosten, nl. de heenrit op basis van het openbaar vervoer of de treinkaart, en dit vanaf de eerste kilometer, ongeacht het vervoermiddel in voege sinds 1 januari 2002).

129cao 2005-2006 alg

c. Le règlement existant de 1972 (CCT du 04.10.72) concernant le **départ anticipé** est maintenu: en matière de ce règlement une indemnité, qui s'élève à 6 semaines de salaire par an, sera octroyée, augmentée par la prime de fin d'année de 8.33%. Les régimes plus favorables qui existent aujourd'hui dans les entreprises restent maintenus.

d. **Un jour de carence** par an sera payé suivant les modalités spécifiques fixées dans les entreprises (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003).

e. L'application de la **CCT 75** est prorogée, excepté pour les entreprises en restructuration ou pour les entreprises en difficultés, ainsi que pour les travailleurs qui entrent en prépension (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003).

Les **délais de préavis** selon l'ancienneté sont les suivant :

- a partir de 6 m jusqu'à moins de 5 ans: 35 jours
- a partir de 5 ans jusqu'à moins de 10 ans: 42 jours
- a partir de 10 ans jusqu'à moins de 15 ans 56 jours
- a partir de 15 ans jusqu'à moins de 20 ans 84 jours
- a partir de 20 ans et plus : 112 jours

f. Les **dossiers de formation** doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques qui seront ajoutées à ces dossiers de formation, lorsqu'ils seront introduits auprès du Fonds de sécurité d'existence en vue du financement.

g. Les employeurs interviennent dans les **frais de transport** pour 80 %, c. à .d. aller simple sur base du transport public ou de la carte train, et cela à partir du premier kilomètre, quelque soit le moyen de transport (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002).

6/9

h. De **indirecte premies** (huwelijk, pensioen, overlijden) bedragen (sinds 1 januari 2003):

- de **huwelijkspremie**: 13,99 € per dienstjaar, tot een maximum van 69,94 €
- de **pensioen- en overlijdenspremie**: 16,78 € per jaar van aansluiting bij een syndicale organisatie en 3,5 € per dienstjaar met een maximum van 466,29 €

De andere vergoedingen voor bestaanszekerheid:

- bij **ziekte**: 1,30 € per dag, vanaf de 61^{ste} dag 2,59 €
- bij **ongeval**: 1,30 € per dag;
- Bij **dodelijk arbeidsongeval**: 259,05 € per kind;
- bij **tijdelijke werkloosheid**: 4,54 € per dag.

i. De gemiddelde **wekelijkse arbeidsduur**, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

j. De werkgroepen 'milieu' en 'arbeidsorganisatie' blijven behouden en worden geactiveerd.

h. Les primes indirectes (mariage, pension, décès) s'élèvent (depuis le 1^{er} janvier 2003) à:

- la **prime de mariage**: 13,99 € par année de service et jusqu'à un maximum de 69,94 €
- la **prime de pension et de décès**: 16,78 € par année d'affiliation à une organisation syndicale et 3,5 € par année de service avec un maximum plafonné à 466,29 €

Les autres indemnités de sécurité d'existence:

- en cas de **maladie**: 1,30 € par jour, à partir du 61^{ième} jour 2,59 €
- en cas **d'accident**: 1,30 € par jour;
- en cas **d'accident mortel**: 259,05 € par enfant;
- en cas de **chômage temporaire**: 4,54 € par jour

i. La **durée hebdomadaire du temps de travail** est fixé à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

j. Les groupes de travail 'environnement' et 'organisation de travail' sont maintenus et activés.

12. *Tewerkstellingsondersteuning vanuit Gewesten of Gemeenschappen*

Artikel 16. De ondertekenende partijen zijn akkoord om eventuele tewerkstellingsmaatregelen vanuit de Gewesten en Gemeenschappen te onderschrijven.

12. *Soutien à l'emploi de la part des Régions et Communautés*

Article 16. Les parties signataires sont d'accord pour souscrire à d'éventuelles mesures pour l'emploi de la part des Régions et des Communautés.

13. Slotbepalingen

Artikel 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een periode van twee jaar, ingaande op 1 januari 2005 en eindigend op 31 december 2006.

Artikel 18. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen op sectoraal niveau te verdedigen tijdens de duur van dit akkoord. Tevens verbinden ze zich ertoe de sociale vrede in de **ondernemingen** te handhaven voor de bepalingen van kracht via deze collectieve arbeidsovereenkomst.

13. Dispositions finales

Article 17. Cette convention collective est conclue pour deux ans, prenant effet au 1^{er} janvier 2005 et cessant d'être en vigueur au 31 décembre 2006.

Article 18. Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre des nouvelles revendications au niveau sectoriel, pendant la durée du présent accord. Elles s'engagent en même temps à maintenir la paix sociale dans les entreprises pour les domaines relevant de la présente convention collective de travail.