

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 19 januari 2026

Convention collective de travail du 19 janvier 2026

Arbeids- en loonvoorwaarden

Conditions de travail et de rémunération

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE I. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren (PC 129).

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

Onder "arbeiders" begrijpt men: zowel mannelijke als vrouwelijke arbeiders.

Par le terme "ouvriers", on comprend : aussi bien les ouvriers masculins que féminins.

HOOFDSTUK II. Juridisch kader

CHAPITRE II. Cadre juridique

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor:

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et en respectant :

- de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en
- het koninklijk Besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 22 september 2025).

- la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et
- l'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité de manière préventive (Moniteur belge du 22 septembre 2025).

Art. 3. Dit sectorakkoord wordt gesloten om bedrijven in staat te stellen verder te onderhandelen op ondernemingsvlak.

Art. 3. Cet accord sectoriel est conclu afin de permettre aux entreprises de poursuivre les négociations au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK III. *Minimumloon*

Art. 4. Vanaf 1 juli 2023 wordt een sectoraal bruto minimumuurloon van ingevoerd voor arbeiders in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

Datum van inwerkingtreding Date d'entrée en vigueur	Bedrag Montant
Van 1 juli 2023 Du 1 ^{er} juillet 2023	14 EUR
Vanaf 1 januari 2026 A partir du 1 ^{er} janvier 2026	15 EUR

CHAPITRE III. *Salaire minimum*

Art. 4. A partir du 1^{er} juillet 2023, un salaire minimum horaire brut sectoriel est introduit pour les ouvriers dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

HOOFDSTUK IV. *Maandelijks uitbetaling van het loon*

Art. 5. Het loon kan maandelijks worden uitbetaald. De concrete voorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

CHAPITRE IV. *Païement mensuel de la rémunération*

Art. 5. La rémunération peut être payée mensuellement. Les conditions concrètes sont déterminées au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK V. *Koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex en neutralisatie van de negatieve index*

Art. 6. § 1. De lonen van de arbeiders die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

CHAPITRE V. *Liaison des salaires à l'indice santé lissé-et neutralisation de l'index négatif*

Art. 6. § 1^{er}. Les rémunérations des ouvriers tombant sous la présente convention collective de travail sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice santé lissé).

De lonen worden om de zes maanden aangepast op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex van de laatste zes maanden.

L'ajustement des salaires aura lieu tous les six mois, sur la base de l'évolution de l'indice santé lissé des six derniers mois.

§ 2. De loonaanpassingen ingevolge de schommelingen van de afgevlakte gezondheidsindex, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de aanpassing van de werkelijk uitbetaalde lonen veroorzaakt, betrekking heeft.

§ 2. Les ajustements des salaires dus aux fluctuations de l'indice santé lissé entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant l'ajustement des salaires effectivement payés.

Concreet zal de indexatie van januari (jaar x) gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1) en deze van juni (jaar x-1).

De indexatie van juli (jaar x) zal gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni (jaar x) en deze van december (jaar x-1).

§ 3. Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maand later plaatsvindt, afhankelijk van de gemiddelde jaarlijkse inflatie, berekend aan het einde van de maand voorafgaand aan de indexering, die of 5 pct. bedraagt of overschrijdt of lager blijft.

Deze gemiddelde jaarlijkse inflatie zal berekend worden op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand y jaar x ten opzichte van de afgevlakte gezondheidsindex van dezelfde maand y jaar x-1.

§ 4. Partijen komen overeen de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren teneinde geen loonsverlagingen door te voeren. De eerstvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien en de afgevlakte gezondheidsindex van de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

Voorbeeld 1

Eind december (jaar x-1) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5 pct. : de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar x) wordt vier maand later toegepast, namelijk op 1 mei (jaar x). Zij wordt berekend op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van april (jaar x) en de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1).

Voorbeeld 2

Eind maart (jaar x) bedraagt de gemiddelde jaarlijkse inflatie minder dan 5 pct. : de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april (jaar x), wordt zes maand later betaald, namelijk op 1 oktober (jaar x).

Concrètement l'indexation de janvier (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de décembre (année x-1) et celui de juin (année x-1).

L'indexation de juillet (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de juin (année x) et celui de décembre (année x-1).

§ 3. Lors de chaque indexation appliquée, on déterminera si l'indexation suivante interviendra quatre ou six mois plus tard, selon que l'inflation annuelle moyenne, calculée à la fin du mois qui précède l'indexation, ait atteint ou dépassé 5 p.c. ou soit inférieure à 5 p.c.

L'inflation annuelle moyenne sera établie sur la base du rapport entre l'indice santé lissé du mois y de l'année x et l'indice santé lissé du même mois y de l'année x-1.

§ 4. Les parties conviennent de neutraliser les effets négatifs d'une éventuelle déflation. Ceci afin de ne pas devoir diminuer les salaires. La première indexation positive qui suivra sera calculée sur la base du rapport entre l'indice santé lissé du mois antérieur et l'indice santé lissé du mois qui précède la période de neutralisation.

Exemple 1

Fin décembre (année x-1), l'inflation annuelle moyenne atteint ou dépasse 5 p.c. : dans ce cas l'indexation qui suit celle de janvier (année x) sera appliquée quatre mois plus tard, soit le 1er mai de l'année x. Elle est calculée sur la base du rapport entre l'indice santé lissé d'avril (année x) et l'indice santé lissé de décembre (année x-1).

Exemple 2

Fin mars (année x) l'inflation annuelle moyenne tombe en dessous de 5 p.c. : dans ce cas l'indexation qui suit celle du mois d'avril (année x), sera appliquée six mois plus tard, soit au 1er octobre (année x).

HOOFDSTUK VI. *Arbeidsduur*

Art. 7. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

Art. 8. 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 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen van 17 maart 1987 positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van ondernemingen.

Art. 9. Partijen verwijzen naar het koninklijk besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis §1bis en §2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 10. De arbeiders die bij toepassing van artikel 5, § 1 van de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust arbeid hebben verricht, hebben in de loop van de 4 weken die op de bewuste zondag volgen, aanspraak op een inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan die van de verrichte zondagsarbeid.

HOOFDSTUK VII. *Eindejaarspremie*

Art. 11. De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33 pct. van de brutolonen.

De concrete toepassings- en uitbetalingsmodaliteiten worden op ondernemingsvlak bepaald.

CHAPITRE VI. *Durée du travail*

Art. 7. La durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

Art. 8. Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de 12 heures, de donner un avis positif concernant la procédure prévue à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

Art. 9. Les parties font référence à l'arrêté royal du 11 septembre 2013 déterminant les procédures de négociations pour augmenter la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant d'une période de référence et le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en vertu de l'article 26bis §1erbis et §2bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Art. 10. Les ouvriers qui ont été occupés le dimanche en application de l'article 5, § 1er de la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, ont droit, dans les 4 semaines qui suivent le dimanche, à un repos compensatoire dont la durée est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

CHAPITRE VII. *Prime de fin d'année*

Art. 11. Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année.

La prime de fin d'année est de 8,33 p.c. des salaires bruts.

Les modalités concrètes d'application et de paiement sont déterminées au niveau de l'entreprise.

Art. 12. De arbeiders die onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het vervroegd vertrek van 3 april 1974, zullen een eindejaarspremie genieten conform de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VIII. *Klein verlet*

Art. 13. De arbeiders hebben het recht, met behoud van het normale loon, 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	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Huwelijk van de arbeider.	Drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	1° Mariage de l'ouvrier.	Trois jours à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Huwelijk van een kind van de arbeider of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider.	De dag van het huwelijk.	2° Mariage d'un enfant de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e), 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'ouvrier.	Le jour du mariage.
3° Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de arbeider of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider.	De dag van de plechtigheid.	3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier.	Le jour de la cérémonie.

Art. 12. Les ouvriers ressortissant au champ d'application de la convention collective de travail du 3 avril 1974 concernant le départ anticipé, bénéficieront d'une prime de fin d'année conformément aux dispositions de la convention collective de travail susmentionnée.

CHAPITRE VIII. *Petits chômages*

Art. 13. Les ouvriers ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur 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 :

4° Geboorte van een kind van de arbeider, zo de afstamming van dit kind langs zijn zijde vaststaat of zo hij samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft overeenkomstig artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	Twintig dagen¹ door de arbeider 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 dagen geniet de arbeider een uitkering betaald door het RIZIV.	4° Naissance d'un enfant de l'ouvrier si la filiation de cet enfant est établie à son égard ou s'il cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Vingt jours² à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls 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. L'ouvrier bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.
5° Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de arbeider of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	Tien dagen waarbij drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de arbeider te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de arbeider mits akkoord van de werkgever.³	5° Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	Dix jours, dont trois jours à choisir par l'ouvrier, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'ouvrier, sous réserve de l'accord de l'employeur.⁴

¹ Gespreid of in één keer op te nemen.

² A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

³ Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft : aangezien de sector vóór de wijziging van de wetgeving inzake klein verlet (koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof) 5 dagen klein verlet voorzag, zal de aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet gebeuren indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.

⁴ Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômeurs (arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil) 5 jours de petit chômage, l'imputation au salaire garanti ne sera effectuée qu'à partir du 6ème jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

5°bis Overlijden van de inwonende ouder (1ste graad).	Vijf dagen. Voor zowel de arbeider s in dagarbeid als de arbeider s in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de arbeider mits akkoord van de werkgever.	5°bis Décès d'un parent habitant chez l'ouvrier (1er degré).	Cinq jours. Les ouvriers de jour ainsi que les ouvriers en équipes, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour de décès. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande de l'ouvrier, sous réserve de l'accord de l'employeur.
6° Overlijden van de niet-inwonende vader, de niet-inwonende moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werk arbeider nemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de arbeider mits akkoord van de werkgever.	6° Décès 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'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant n'habitant pas sous le même toit.	Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.
6°bis Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	Drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de arbeider mits een akkoord van de werkgever.	6°bis Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'ouvrier dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.	Trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.

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 van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de arbeider inwoont.	Twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de arbeider mits een akkoord van de werkgever.	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 de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitante-(e), habitant chez l'ouvrier.	Deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.
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 van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de arbeider inwoont.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de arbeider mits een akkoord van de werkgever.	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 de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'ouvrier.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur.
8°bis Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de arbeider mits een akkoord van de werkgever.	8°bis Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur.

9° Plechtige communie van een kind van de arbeider of van zij arbeider n/haar echtgeno(o)t(e).	De dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).	9° Communion solennelle d'un enfant de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e).	Le jour de la cérémonie (si celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
10° Deelneming van een kind van de arbeider of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.	De dag van het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).	10° Participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour de la fête (si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).
11° Verblif van de dienstplichtige arbeider in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblif in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	11° Séjour de l'ouvrier 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° Verblif van de arbeider "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar".	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	12° Séjour de l'ouvrier "objecteur de conscience" au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des "objecteurs de conscience".	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13° Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.	13° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

14° 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° 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.
15° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
16° 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° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17° 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.	17° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

18° Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie.	Zes weken per adoptie-ouder, voor beide adoptieouders samen aangevuld met drie weken vanaf 1 januari 2023. 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 dagen geniet de arbeider een uitkering betaald door het RIZIV.	18° L'accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption.	Six semaines par parent adoptif, allongé pour les deux parents adoptifs ensemble de trois semaines à partir du 1er janvier 2023. Seuls 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. L'ouvrier bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.
19° Ouderschapsverlof voor pleegzorg.	Zes weken per pleegouder, voor beide pleegouders samen aangevuld met drie weken vanaf 1 januari 2023. 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 dagen geniet de arbeider een uitkering betaald door het RIZIV.	19° Congé parental d'accueil.	Six semaines par parent d'accueil, allongé pour les deux parents d'accueil ensemble de trois semaines à partir du 1er janvier 2023. Seuls 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. L'ouvrier bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.

Art. 14. Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 2, 3, 7, 8, 9 en 10, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, gelijkgesteld met de door die bepalingen geïmponeerde banden, op voorwaarde dat de gebeurtenis zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg waarbij het kind gedurende een onafgebroken periode van drie jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin.

Art. 15. Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 5, 5°bis en 6, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gelijkgesteld met de door die bepalingen geïmponeerde familiebanden, op voorwaarde dat het overlijden zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Art. 16. Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Vanaf 25 juli 2021 zullen de feitelijk samenwonenden worden gelijkgesteld voor de toekenning van klein verlet wegens overlijden. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken arbeiders een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

HOOFDSTUK IX. *Tewerkstelling en werkzekerheid*

Art. 17. Partijen verbinden er zich toe alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

Art. 14. Les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que l'événement survienne soit pendant un placement dans le cadre d'un placement de longue durée, soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée dans lequel l'enfant placé a fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de trois ans pour l'application de l'article 13, n°s 2, 3, 7, 8, 9 et 10.

Art. 15. Les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que le décès survienne soit pendant un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée, soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée pour l'application de l'article 13, n°s 5, 5°bis et 6.

Art. 16. A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants légaux seront assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. A partir du 25 juillet 2021, les cohabitants de fait seront assimilés pour l'octroi du petit chômage en cas de décès. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les ouvriers concernés remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.

CHAPITRE IX. *Emploi et sécurité d'emploi*

Art. 17. Les parties s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

In geval van ontslag wegens economische of technologische redenen, roept de werkgever de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis de vakbondsafvaardiging van het personeel, bijeen om hen te verwittigen en om zijn of haar advies in te winnen namens de meest gerechtigde maatregelen die moeten getroffen worden, zowel vanuit het standpunt van de onderneming als vanuit dat van het personeel, met betrekking tot de voorgenomen ontslagen.

Vervolgens worden de wettelijke opzeggingen gegeven volgens de beslissing van het ondernemingshoofd.

Art. 18. Partijen verbinden er zich toe de mogelijkheden te onderzoeken tot herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval.

Partijen bevelen de bedrijven aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste werkposten (AVIQ, VOP, IRSICARE en PHARE) bij de aanwerving van andersvaliden, teneinde hun tewerkstelling aan te moedigen daar waar dit mogelijk blijkt.

Art. 19. Rekening houdende met de moeilijke economische situatie van de sector, zullen partijen ijveren voor werkzekerheid, de beperking van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van de overuren met bijkomende tewerkstelling.

HOOFDSTUK X. *Re-integratietraject*

Art. 20. De sociale partners zullen in de schoot van PaperPackSkills meewerken aan een project rond re-integratie van werknemers.

Ingeval van opstart van een re-integratietraject, zal de werkgever erover waken de werknemer eraan te herinneren dat hij zich kan laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité voor preventie en bescherming op het werk of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratietraject (artikel 1-4-77 van de Codex over het welzijn op het werk).

HOOFDSTUK XI. *Flexi-jobs*

En cas de licenciement pour des raisons économiques ou technologiques, l'employeur convoque le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale du personnel, afin de l'avertir et d'obtenir son avis sur les dispositions les plus justifiées, tant au point de vue de l'entreprise que du personnel, quant aux licenciements envisagés.

Ensuite, les préavis légaux sont donnés suivant la décision du chef d'entreprise.

Art. 18. Les parties s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers victimes d'un accident de travail.

Les parties recommandent aux entreprises d'utiliser les subsides régionaux pour des postes de travail adaptés (AVIQ, VOP, IRISCARE et PHARE) lors de l'engagement des moins-valides, en vue de promouvoir leur recrutement là où cela s'avère possible.

Art. 19. Tenant compte de la situation économique difficile du secteur, les parties feront des efforts en faveur de la sécurité de l'emploi, pour limiter le recours à des contrats temporaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance ainsi que pour une limitation des heures supplémentaires avec embauche supplémentaire.

CHAPITRE X (*Trajet de*) *Réintégration*

Art. 20. Les partenaires sociaux collaboreront au sein de PaperPackSkills à un projet de réintégration des travailleurs.

En cas de démarrage d'un trajet de réintégration, l'employeur veillera à rappeler au travailleur qu'il peut être assisté par un représentant du personnel du comité de prévention et de protection au travail ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du trajet de réintégration (article 1-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

CHAPITRE XI. *Flexi-jobs*

Art 21. Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienaangaande het toelaat, worden flexijobs in de sector van de papier- en papierpapproductie uitgesloten, behalve in de ondernemingen waarin hierover met de syndicale delegatie of bij gebrek hieraan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, een ander akkoord wordt gesloten.

HOOFDSTUK XII Harmonisering van de statuten

Art. 22. Er wordt een werkgroep opgericht om de harmonisatie van de statuten op basis van de sectorale CAO's (PC 129-221) voor te bereiden.

HOOFDSTUK XIII. Telewerk

Art. 23. De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

HOOFDSTUK XIV. Outplacement

Art. 24. In geval van ontslag van minstens 5 werknemers om economische redenen, zal er geen inhouding worden gedaan van 4 weken loon op de ontslagvergoeding ter compensatie van het outplacement.

De reden vermeld op het C4-formulier geldt als uitgangspunt om de ontslagreden te beoordelen.

De minimumgrens van 5 ontslagen om economische redenen wordt bekeken over een periode van 60 kalenderdagen.

HOOFDSTUK XV. Sociale vrede

Art. 25. De ondertekenende partij en verbinden er zich toe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Zij verbinden er zich ook toe de sociale vrede te handhaven in de ondernemingen voor de punten die betrekking hebben op de inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art 21. Pour autant que la future législation le permette, les flexi-jobs sont exclus dans le secteur de pâtes, papiers et cartons, sauf dans les entreprises où un autre accord est conclu avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations.

CHAPITRE XII. Harmonisation des statuts

Art. 22. Un groupe de travail sera créé pour préparer l'harmonisation des statuts sur la base des CCT sectorielles (CP 129-221).

CHAPITRE XIII. Télétravail

Art. 23. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise pendant la période couverte par le présent accord.

CHAPITRE XIV. Outplacement

Art. 24. En cas de licenciement d'au moins 5 travailleurs pour raisons économiques, aucune retenue de 4 semaines de salaire ne sera effectuée sur l'indemnité de licenciement à titre de compensation pour l'outplacement.

La raison figurant sur le formulaire C4 sert de base pour déterminer le motif du licenciement.

Le seuil de 5 licenciements minimum pour raisons économiques est calculé sur une période de 60 jours calendrier.

CHAPITRE XV. Paix sociale

Art. 25. Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau du secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail.

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.

Art. 26. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

HOOFDSTUK XVI. *Slotbepalingen*

Art. 27. In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement.

Art. 28. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2027.

Art. 26. Les modalités d'application reprises dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise restent d'application.

CHAPITRE XVI. *Dispositions finales*

Art. 27. Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise ou le règlement d'entreprise.

Art. 28. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2027.