

**Paritair Comité voor de bedienden uit de papier-
nijverheid (PC 221)**

**Commission paritaire des employés de
l'industrie papetière (CP 221)**

*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 Ier. Champ d'application

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 uit de papiernijverheid vallen.

Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke bedienden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing en met respect voor 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)¹.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

Par le terme "travailleurs", on comprend aussi bien les employés masculins que féminins.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et en respectant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et dans le respect de l'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, § 1er 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 22 septembre 2025)².

HOOFDSTUK II. Koopkracht

CHAPITRE II. Pouvoir d'achat

¹ Koninklijk besluit van 12 september 2025 : artikel 1, § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2025-2026 wordt op 0 pct. vastgelegd.

² Arrêté royal du 12 septembre 2025 : article 1er, § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0 p.c. pour la période 2025-2026.

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

- 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).

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

HOOFDSTUK III. *Minimumloon*

Art. 3. Vanaf 1 juli 2023 wordt een maandelijks sectoraal minimumloon van 2305,33 EUR ingevoerd voor bedienden in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

Vanaf 1 januari 2026 wordt het maandelijks sectoraal minimumloon verhoogd naar 2470,02 EUR.

HOOFDSTUK IV. *Betaling van een jaarlijkse premie*

Art. 4. Aan de bedienden wordt een premie gelijk aan een maandloon betaald in zoverre voldaan is aan de volgende voorwaarden :

- Verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik van de betaling van de premie;
- Een anciënniteit hebben van ten minste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie;

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

- 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).

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

CHAPITRE III. *Salaire minimum*

Art. 3. Un salaire minimum mensuel sectoriel de 2305,33 EUR est introduit pour les employés à partir du 1er juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

A partir du 1^{er} janvier 2026, le salaire minimum mensuel sectoriel augmente à 2470,02 EUR.

CHAPITRE IV. *Païement d'une prime annuelle*

Art. 4. Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime égale à un salaire mensuel est payée aux employés. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Etre 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 ;

- 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 afwezigheid wegens ziekte, ongeval of bevallingsrust;
- In dienst van de onderneming zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde kalenderjaar. Voor de bedienden die in de loop van het kalenderjaar (na de eerste dag) in dienst zijn getreden van de onderneming en die een werkelijke aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, wordt de premie betaald pro rata van het aantal maanden effectieve arbeidsprestaties.

Behoudens andere bepalingen, overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de jaarlijkse rekeningen, hetzij op het einde van de maand december.

De bepalingen opgenomen in dit artikel zijn niet van toepassing op de ondernemingen die een evenwaardig voordeel toekennen, ongeacht de benaming ervan, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij als gift.

HOOFDSTUK V. *Koppeling aan het indexcijfer*

Art. 5. § 1. De lonen van de bedienden die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

Wat de bijzondere gevallen betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissielonen, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

- 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 légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et des trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement ;
- Être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'année civile. Pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'année civile et ayant une présence effective d'au moins six mois dans l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations de travail effectives.

Sauf dispositions contraires convenues au niveau de l'entreprise, cette prime est payée au plus tard soit lors du dépôt des comptes annuels, soit au cours du mois de décembre.

Les dispositions reprises dans le présent article ne s'appliquent pas aux entreprises accordant un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité.

CHAPITRE V. *Liaison à l'indice des prix*

Art. 5. § 1er. Les salaires des employés couverts par la présente convention collective de travail sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice de santé lissé).

Pour ce qui concerne les cas particuliers des employés rémunérés 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 des prix à la consommation.

§ 2. De verhogingen en verlagingen 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 verhoging of verlaging van de weddeschalen en de werkelijk uitbetaalde wedden veroorzaakt, betrekking heeft.

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2009 worden de prijs-schommelingen, met ingang van 1 januari 2009, telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

§ 3. De lonen, zoals omschreven onder § 1 van dit artikel, worden op 1 januari van het jaar x aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1 in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x-1.

Op 1 juli van het jaar x worden de lonen, zoals omschreven onder § 1 van dit artikel, aangepast aan de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar x in verhouding tot het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van december van het jaar x-1.

§ 4. Overgangsmaatregel: Op 1 juli 2009 zal een indexatie toegepast worden die overeenkomt met de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni 2009 tot de bovenlimiet van 111,25 waaraan de lonen voor februari 2009 gelinkt waren.

§ 5. Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maanden later zal plaatsvinden, afhankelijk van het feit of de gemiddelde inflatie op jaarbasis minder dan 5 pct. bedraagt (zes maanden) of 5 pct. bedraagt of overschrijdt (vier maanden). De gemiddelde jaarlijkse inflatie wordt berekend op het einde van de maand die de indexatie voorafgaat.

De gemiddelde jaarlijkse inflatie is gelijk aan de som van de 12 laatste afgevlakte gezondheidsindexen, gedeeld door 12. Dit cijfer zal maandelijks worden meegedeeld.

§ 2. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice de santé lissé entrent en vigueur le premier 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 sectorielle du 12 juin 2009, la fluctuation des prix, à partir du 1er janvier 2009, est répercutée dans le salaire le 1er janvier et le 1er juillet.

§ 3. Les salaires, décrits dans le § 1er de cet article, seront adaptés le 1er janvier de l'année x à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1 par rapport à l'indice santé lissé de juin de l'année x-1.

Le 1er juillet de l'année x, les salaires, décrits dans le § 1er de cet article, seront adaptés à l'évolution réelle de l'indice santé lissé de juin de l'année x par rapport à l'indice santé lissé de décembre de l'année x-1.

§ 4. Mesure transitoire : Au 1er juillet 2009, l'indexation appliquée sera celle qui correspond au rapport entre l'indice santé lissé de juin 2009 et la limite supérieure de 111,25 sur la base de laquelle les salaires de février 2009 étaient liés.

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

Cette inflation annuelle moyenne est égale à la somme des 12 derniers indices santé lissés, divisée par 12. Ce chiffre sera communiqué mensuellement.

§ 6. 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).

§ 6. 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 1^{er} 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 1^{er} octobre (année x).

HOOFDSTUK VI. *Klein verlet*CHAPITRE VI. *Petits chômages*

Art. 6. 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 :

Art. 6. L'employé 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 :

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

4° Geboorte van een kind van de bediende, 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 dagen³ 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 dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.	4° Naissance d'un enfant de l'employé 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 jours⁴ à choisir par le travailleur 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. Le travailleur 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer mits akkoord van de werkgever.⁵	5° Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur 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 le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur 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 du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.⁶

³ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

⁵ 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.

⁶ 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 werknemers in dagarbeid als de werknemers 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 werknemer mits akkoord van de werkgever.	5°bis Décès d'un parent habitant chez le travailleur (1er degré).	Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs 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 du travailleur, 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 werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Drie dagen door de werknemer 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 werknemer 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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant n'habitait 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 werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	Drie dagen door de werknemer 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 werknemer mits een akkoord van de werkgever.	6°bis Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur 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 werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	Twée dagen door de werknemer 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 werknemer 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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitante-(e), habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur 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 werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer 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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.
8°bis Overlijden van een pleegkind van de werknemer 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 werknemer mits een akkoord van de werkgever.	8°bis Décès d'un enfant placé du travailleur 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 du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

9° Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn/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'employé 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 bediende 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'employé 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° Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	11° Séjour de l'employé 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° Verblijf van de werknemer "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 du travailleur "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 werknemer in het kader van een adoptie.	Zes weken per adoptieouder, 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 werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.	18° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur 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. Le travailleur 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 werknemer 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. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.

Art. 7 Voor de toepassing van artikel 6, 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 geviseerde 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. 7. 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 6, n°s 2, 3, 7, 8, 9 et 10.

Art. 8. Voor de toepassing van artikel 6, nrs. 5, 5bis en 6, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gelijkgesteld met de door die bepalingen geïmpeerde 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. 9. 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 bedienden een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

HOOFDSTUK VII. *Feestdagen*

Art. 10. In de normale arbeidsweek zijn begrepen :

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) Hemelvaartsdag;
- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.L.V. Hemelvaart;
- 8) Allerheiligen;

Art. 8. 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 6, n°s 5, 5°bis et 6.

Art. 9. 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 employés concernés remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.

CHAPITRE VII. *Jours fériés*

Art. 10. Dans la semaine normale de travail sont compris :

Les jours fériés prévus à l'article 1er 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 1er janvier;
- 2) le lundi de Pâques;
- 3) le 1er mai;
- 4) l'Ascension;
- 5) le lundi de Pentecôte;
- 6) le 21 juillet;
- 7) l'Assomption;
- 8) la Toussaint;

9) 11 november;

10) 25 december (Kerstmis).

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 VIII. *Re-integratietraject*

Art. 11. 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-integratieproject (artikel 1-4-77 van de Codex over het welzijn op het werk).

9) le 11 novembre;

10) le 25 décembre (Noël).

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 employés ont droit aux congés légaux.

Au cas où un ou plusieurs des jours de fête énumérés ci-dessus tombent dans la période des congés légaux, il est octroyé aux employés un nombre équivalent de jours de congé payés, à prendre à des dates à convenir entre les intéressés.

CHAPITRE VIII. *Trajet de réintégration*

Art. 11. 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 projet de réintégration (article 1-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

HOOFDSTUK IX. *Telewerk*

Art. 12. 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 X. *Flexi-jobs*

Art. 13. Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienaangaande het toelaat, worden flexijobs in de sector van de papierpap-, papier- en kartonproductie 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 XI. *Outplacement*

Art. 14. 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 XII. *Slotbepalingen*

Art. 15. 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

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 arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE IX. *Télétravail*

Art. 12. 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 X. *Flexi-jobs*

Art. 13. 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 XI. *Outplacement*

Art. 14. 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 XII. *Dispositions finales*

Art. 15. 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 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. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2027.

Zij wordt niet stilzwijgend verlengd.

Art. 16. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2027.

Elle n'est pas tacitement reconductible.