



ERRATUM

**Commission paritaire des employés de la trans-
formation du papier et du carton**

**CCT n° 168455/CO/222
du 9/11/2021**

Correction du texte français :

- Le 3^{ème} tiret de l'article 9 doit être modifié comme suit : « ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives **légales**,... ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden van de pa-
pier- en kartonbewerking**

**CAO nr. 168455/CO/222
van 9/11/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Het 3de streepje van artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : “ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives **légales**,... ”.

Beslissing van

20 -12- 2022

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222.00)

Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222.00)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

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 van de bedienden van de papier- en kartonbewerking vallen.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

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 van en met respect voor het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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 9 augustus 2021)¹.

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 30 juillet 2021 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 9 août 2021)².

HOOFDSTUK II. Wedden

CHAPITRE II. Rémunérations

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

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

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

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

¹ KB 30/07/2021: Artikel 1. § 1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021 - 2022 wordt op 0,4 % vastgelegd.

² AR 30/07/2021 : Article 1er. § 1er. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0,4 % pour la période 2021-2022.

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

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

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

Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat), is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om aan de grote verscheidenheid in persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De ervaring wordt als verhogingscriterium in aanmerking genomen in de mate dat zij een toegevoegde waarde betekent voor de uitgeoefende functie.

Dit leidt ertoe dat de ervaring als verhogingscriterium in het begin van de carrière belangrijke stijgingen vertoont, vervolgens geleidelijker groeit om tenslotte tot nul te worden herleid. De waardering van de ervaring verschilt in functie van de baremieke categorieën.

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

B. Minimumweden

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

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

Toutes ces formes d'expériences doivent être prises en compte lors de la fixation du salaire.

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

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

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

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

B. Salaires minimums

Art. 3. De functies zijn in klassen ingedeeld op grond van de criteria vermeld onder artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepenclassificatie van 8 november 2013 (118596/CO/222 - koninklijk besluit van 19 september 2014 - Belgisch Staatsblad van 28 november 2014).

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

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

Art. 3. Les fonctions sont divisées en classes sur la base des critères repris à l'article 3, § 2 de la convention collective de travail concernant la classification des fonctions du 8 novembre 2013 (118596/CO/222 - arrêté royal du 19 septembre 2014 - Moniteur belge du 28 novembre 2014).

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

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

De minimummaandweden worden per 1 juli 2021 als volgt vastgesteld :

Les nouvelles rémunérations mensuelles minimums sont fixées comme suit au 1er juillet 2021 :

Opgebouwde ervaring Aantal jaren/ Années d'expérience	CAT. I	CAT. II	CAT. III	CAT. IV
	EUR	EUR	EUR	EUR
-2	1.295,94 €	1.395,79 €	-	-
-1	1.352,51 €	1.457,27 €	-	-
0	1.409,00 €	1.518,73 €	1.665,18 €	1.817,72 €
1	1.465,82 €	1.580,41 €	1.733,54 €	1.885,62 €
2	1.522,24 €	1.642,01 €	1.792,34 €	1.953,60 €
3	1.578,77 €	1.703,57 €	1.837,05 €	2.021,46 €
4	1.604,70 €	1.739,60 €	1.875,33 €	2.068,41 €
5	1.633,35 €	1.775,41 €	1.913,49 €	2.114,83 €
6	1.660,69 €	1.792,34 €	1.951,77 €	2.161,35 €
7	1.688,03 €	1.817,23 €	1.990,33 €	2.208,17 €
8	1.715,71 €	1.849,19 €	2.028,37 €	2.254,47 €
9	1.742,76 €	1.881,20 €	2.066,49 €	2.301,02 €
10	1.770,23 €	1.913,30 €	2.104,92 €	2.347,54 €
11	1.777,10 €	1.945,48 €	2.143,20 €	2.394,25 €
12	1.784,38 €	1.977,22 €	2.181,36 €	2.440,93 €
13	1.791,25 €	1.989,94 €	2.219,66 €	2.487,36 €
14	1.792,34 €	2.002,44 €	2.258,01 €	2.534,03 €
15	1.792,34 €	2.014,92 €	2.271,83 €	2.580,71 €
16	1.792,34 €	2.027,51 €	2.285,88 €	2.627,36 €
17	1.795,64 €	2.040,01 €	2.299,65 €	2.640,75 €
18	1.802,42 €	2.052,42 €	2.313,44 €	2.654,36 €
19	1.809,26 €	2.065,29 €	2.327,07 €	2.667,95 €
20	1.816,05 €	2.077,60 €	2.341,10 €	2.681,40 €
21	1.822,68 €	2.090,32 €	2.355,10 €	2.695,10 €
22	1.829,68 €	2.102,93 €	2.368,65 €	2.708,48 €
23	-	-	2.382,59 €	2.721,91 €
24	-	-	2.396,51 €	2.735,73 €
25	-	-	-	2.749,22 €
26	-	-	-	2.762,47 €

Vanaf 1 januari 2022:

De minimum sectorale maandweden van de bedienden worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 11,55 EUR per maand.

A partir du 1^{er} janvier 2022 :

Les rémunérations mensuelles minimums sectorielles des employé(e)s seront augmentées de 11,55 EUR par mois au 1er janvier 2022.

De verhogingen per 1 januari 2022 worden als volgt uitgevoerd: eerst de loonsverhoging, daarna de indexatie.

Les salaires sont d'abord augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022 et ensuite indexés.

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

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

C. Werkelijk uitbetaalde wedden

Art. 4. De werkelijke maandwedden van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige jaar in verhouding tot de viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.

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

Art. 5. De sociale partners op ondernemingsvlak beschikken over een termijn die loopt tot 17 december 2021 om een bedrijfsakkoord te sluiten over 0,4% (loonnorm), de retro-activiteit en de coronapremie dat gesloten wordt conform de individuele situatie van de onderneming. Dit akkoord dient neergelegd te zijn ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 31 december 2021.

Het bedrijfsakkoord waakt erover de minimale sectorale maandwedden te respecteren.

Overeenkomstig de aanbeveling nr. 29 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, worden de onderhandelaars op ondernemingsvlak uitgenodigd om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen zonder verwijl op te heffen.

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

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

C. Rémunérations réellement payées

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

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

Art. 5. Les partenaires sociaux disposent au niveau de l'entreprise d'une période qui court jusqu'au 17 décembre 2021 pour concrétiser un accord sur 0,4% (norme salariale), la rétroactivité et la prime corona conclu conformément à la situation individuelle de l'entreprise. Cet accord doit être déposé au Greffe du Service des Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 31 décembre 2021.

L'accord d'entreprise veille à respecter les barèmes minimaux sectoriels.

Conformément à la recommandation n° 29 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les négociateurs au niveau de l'entreprise sont instamment invités à supprimer la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Indien de sociale partners op ondernemingsvlak een gedeelte van de loonnorm besteden aan de groepsverzekering, dan zal voor elke euro die besteed wordt 33 pct. extra worden toegevoegd door de werkgever.

Indien er geen bedrijfsakkoord wordt gesloten en neergelegd ter Griffie uiterlijk op 31 december 2021, dan word(t)en :

- de bedrijfsbarema's en reële lonen met 0,4% verhoogd met een minimum van 11,55 euro per maand voor de bedienden met ingang van 1 januari 2022.
- de loonnorm verder ingevuld door de toekenning van een eenmalige ecochèque (of een gelijkwaardig alternatief met dezelfde loonkost) ter waarde van 150 € betaalbaar in januari 2022. De chèque wordt betaald pro rata van de prestaties in de periode januari-december 2021 (met gelijkstelling van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid overmacht corona).
- er een coronapremie toegekend van 200 € aan werknemers die hebben gewerkt tijdens de periode van 13/03/2020 tot en met 30/06/2021 volgens de volgende voorwaarden:
 - ✓ prorata van het arbeidsregime en tewerkstellingsperiodes tijdens voormelde referte periode;
 - ✓ met aftrek van de vrijwillige periodes van schorsing van ^{de} arbeidsovereenkomst tijdens voormelde referte periode (bv.: voltijdse tijdscrediet, onbetaald verlof, enz.) ;
 - ✓ de niet-recurrente financiële voordelen die werden toegekend vanaf 13/03/2020 in het kader van de coronacrisis worden in mindering gebracht op het bedrag van 200 €.

Zijn uitgesloten van de verplichting tot toekenning van de coronapremie, de ondernemingen die een tussenkomst genoten hebben van het Fonds voor Bestaanszekerheid in het kader van de gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de eindejaarspremie 2020, conform de bepalingen van de CAO van 19 november 2020.

Si, au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux consacrent une partie de la norme salariale à l'assurance groupe, l'employeur ajoutera 33 p.c. de plus pour chaque euro dépensé.

Si aucun accord d'entreprise n'a été conclu et déposé au Greffe au plus tard le 31 décembre 2021:

- les salaires barémiques d'entreprise et les salaires réels seront augmentés de 0,4% avec un minimum de 11,55 euros par mois pour les employés à compter du 1^{er} janvier 2022.
- la norme salariale est ensuite complétée par l'octroi d'un écochèque unique (ou une alternative équivalente avec le même coût salarial) d'une valeur de 150 €, payable en janvier 2022. Le chèque est payé au prorata des prestations pour la période de janvier à décembre 2021 (avec assimilation du chômage économique et du chômage temporaire force majeure corona).
- l'octroi d'une prime corona de 200 € aux travailleurs ayant prestés pendant la période du 13/03/2020 au 30/06/2021 compris suivant les conditions ci-dessous :
 - ✓ au prorata du régime de travail et des périodes d'emploi pendant la période de référence susmentionnée;
 - ✓ avec déduction des périodes de suspension du contrat de travail volontaires pendant la période de référence susmentionnée (par exemple : les crédits-temps temps plein, les congé sans soldes, etc.);
 - ✓ les avantages financiers non-récurrents qui ont été octroyés à partir du 13/03/2020 dans le cadre de la crise corona sont déduits du montant de 200 €.

Sont exclus de l'obligation d'octroyer la prime corona, les entreprises ayant bénéficié d'une intervention du Fonds de Sécurité d'Existence dans le cadre de l'assimilation du chômage temporaire force majeure corona pour la prime annuelle 2020, et ce conformément aux dispositions de la CCT du 19 novembre 2020.

D. De periodes van gelijkgestelde ervaring

Art. 6. Overeenkomstig de motivatie opgenomen onder punt A, worden de hierna opgesomde periodes gelijkgesteld voor de toepassing van het ervaringscriterium :

- De periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met inachtneming van volgende regels :
 - a. ziekte : ziekte wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 3 jaar³;
 - b. werkloosheid : werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden⁵;
 - c. arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld;
- De legerdienst of de vervangende burgerdienst;
- De studies⁷;
- Het tijdskrediet : volledige schorsing van de overeenkomst wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 1 jaar;
- De deeltijdse arbeid wordt volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de ervaring.

Wordt niet gelijkgesteld voor de opbouw van ervaring :

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

D. Périodes assimilées comme expérience

Art. 6. En référence à la motivation reprise au point A, les périodes mentionnées ci-dessous sont assimilées dans le cadre de l'application du critère d'expérience :

- Les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées en tenant compte des règles suivantes :
 - a) maladie : assimilation pour une période ininterrompue de 3 ans⁴;
 - b) chômage : assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois⁶;
 - c) accidents du travail, maladies professionnelles, congé de maternité et autres périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale sont assimilés;
- Le service militaire ou le service civil de remplacement;
- Les années d'études⁸;
- Le crédit-temps : la suspension complète du contrat est assimilée pour une période ininterrompue d'1 an;
- Le travail à temps partiel : celui-ci est assimilé complètement.

N'est pas assimilé comme expérience :

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

³ De eerste ziektedag is de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte.

⁴ Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

⁵ Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "werkloosheid" verstaan : volledige werkloosheid. De eerste dag werkloosheid is de eerste dag gedekt door een werkloosheidsuitkering of een sanctie opgelegd door de RVA.

⁶ Pour l'application de cet article, il faut entendre par "chômage" : chômage complet. Le premier jour de chômage est le premier jour couvert par une allocation de chômage ou par une sanction appliqué par l'ONEm.

⁷ Hieronder wordt begrepen de normaal gedefinieerde studietijd voor de studie die betrekking heeft op de uitgeoefende functie.

⁸ Il faut entendre ici : le temps d'étude normal défini pour des études ayant trait à la fonction exercée.

E. Overgang van één functie naar een andere

Art. 7. Ingeval van overgang van een functie uit een bepaalde categorie naar een functie van een hogere categorie binnen de onderneming of komende uit een ander professioneel milieu/sector uit een functie van een lagere categorie gelden volgende regels :

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

F. Bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

Art. 8. De wedde van de bedienden die na de normale aanvangsleeftijd worden aangeworven, wordt bij hun indiensttreding bepaald in functie van de opgebouwde ervaring, rekening houdende met de bepalingen opgenomen in de artikelen 3, 6 en 7.

G. Betaling van een jaarlijkse premie

Art. 9. Voor het conventionele jaar, voor zover wordt voldaan aan de hierna vermelde voorwaarden, wordt aan de bedienden een premie van tenminste een maandwedde uitbetaald.

De te vervullen voorwaarden zijn :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;

E. Passage d'une fonction vers une autre

Art. 7. En cas de passage d'une fonction d'une certaine catégorie vers une fonction d'une catégorie supérieure au sein de l'entreprise ou venant d'un autre milieu/secteur professionnel et d'une catégorie inférieure :

- L'expérience ou ancienneté reste acquise;
- Si l'employé(e) investit directement une nouvelle fonction et les responsabilités y afférentes, il/elle recevra immédiatement le salaire correspondant à la nouvelle catégorie;
- L'employé(e) qui doit encore suivre une formation et ne peut en conséquence prendre toutes les responsabilités afférentes à la nouvelle fonction, ne recevra le nouveau salaire qu'au moment de sa nomination à cette fonction avec un maximum de 6 mois à partir de son entrée dans la nouvelle fonction.

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

Art. 8. La rémunération des employé(e)s qui sont engagé(e)s après l'âge normal d'entrée dans la fonction, est déterminée lors de leur engagement en fonction de l'expérience acquise en tenant compte des dispositions reprises aux articles 3, 6 et 7.

G. Paiement d'une prime annuelle

Art. 9. Pour l'année conventionnelle, pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime au moins égale à un salaire mensuel est payée aux employé(e)s.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être lié par un contrat d'emploi au moment du paiement de la prime;

- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;
- dit bedrag mag worden verminderd naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, welke niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekten, arbeidsongevallen en de eerste dertig dagen ziekte of ongeval;
- de periode van de wettelijke bevallingsrust van 15 weken wordt gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse premie;
- voor de bedienden die in dienst van de onderneming zijn getreden na de eerste dag van het conventionele jaar en die tenminste zes maanden werkelijk in de onderneming aanwezig waren, is de premie in verhouding tot het aantal werkelijk gewerkte maanden.
- de periodes van tijdelijke werkloosheid overmacht corona zal voor de jaarlijkse premie betaalbaar in december 2021 geassimileerd worden conform de bepalingen opgenomen in de CAO van 19 november 2020 met betrekking tot de jaarlijkse premie 2020, met tussenkomst van het FBZ voor de bedrijven die voldoen aan de criteria opgenomen in diezelfde CAO.

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

H. Handelsvertegenwoordigers

Art. 10. De volgende bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

a) Handelsvertegenwoordigers die enkel een vaste wedde genieten

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

- avoir une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime;
- ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions ~~* législatives,~~ réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et des trente premiers jours de maladie ou d'accident;
- * *légal*
- la période légale de congé de maternité de 15 semaines est assimilée pour le calcul de la prime annuelle;
- pour les employé(e)s entré(e)s au service de l'entreprise après le premier jour de l'année conventionnelle et ayant une présence effective d'au moins six mois dans l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.
- les périodes de chômage temporaire force majeure corona seront assimilées pour la prime annuelle payable en décembre 2021 conformément aux dispositions prévues dans la CCT du 19 novembre 2020 relative à la prime annuelle 2020, avec intervention du FSE pour les entreprises remplissant les critères repris dans cette CCT.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard à la fin de l'année civile, c'est-à-dire dans le courant du mois de décembre.

H. Représentants de commerce

Art. 10. Les dispositions suivantes sont d'application aux représentants de commerce.

a) Représentants rémunérés uniquement au fixe

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

b) Handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat

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

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

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

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

De eindrekening wordt jaarlijks opgemaakt en mag niet lager zijn dan de wedde die een bediende van de hierboven bepaalde categorieën en ervaring had kunnen verdienen, rekening houdend met de toepassing van artikel 9 bij de berekening van dit minimum.

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

Met uitzondering van de minima waarvan hierboven sprake, zijn de bepalingen van de artikelen 3 tot 7 niet van toepassing op de vertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat.

b) Représentants dont la rémunération comporte des commissions

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

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

Toutefois, au cours de la période d'essai, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'expérience 0 de la première catégorie.

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

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un(e) employé(e) des catégories et expériences définies ci-avant aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 9 pour le calcul de ce minimum.

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

A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles de 3 à 7 ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

HOOFDSTUK III. Koppeling aan het indexcijfer

CHAPITRE III. Liaison à l'indice des prix

Art. 11. § 1. Met uitzondering van de in artikel 3 vastgestelde minimum weddeschalen, evenals de werkelijk uitbetaalde wedden waarvan sprake in artikel 4, blijven de minimum weddeschalen evenals de werkelijk uitbetaalde wedden gekoppeld aan de viermaandelijke gezondheidsindex.

Ten aanzien van het bijzondere geval van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissies, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van de wedde, ongeacht het bedrag ervan, gekoppeld aan de schommelingen van de viermaandelijke gezondheidsindex.

§ 2. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van de viermaandelijke gezondheidsindex hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de verhoging of verlaging van de weddeschalen en de werkelijk uitbetaalde wedden veroorzaakt, betrekking heeft.

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

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

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

HOOFDSTUK IV. *Maaltijdcheques*

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

Art. 11. § 1er. A l'exception des barèmes des rémunérations minimums fixés à l'article 3 ainsi que des rémunérations effectivement payées dont question à l'article 4, les barèmes des rémunérations minimums ainsi que les rémunérations réellement payées restent liés à l'indice santé quadri mensuel.

En ce qui concerne le cas particulier des employé(e)s rémunéré(e)s partiellement par prestation, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice santé quadri mensuel.

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

§ 3. Les barèmes seront adaptés le 1er janvier de l'année 0 à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année -1.

Le 1er juillet de l'année 0, les barèmes seront adaptés à l'évolution réelle de la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de juin de l'année 0 par rapport à la moyenne quadri mensuelle de l'indice santé de décembre de l'année -1.

CHAPITRE IV. *Chèques-repas*

1. Entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1er février 2009

Art. 12. Vanaf 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Vanaf 1 januari 2010 werd deze opnieuw verhoogd met 0,50 EUR. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Art. 13. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

2. Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de bedienden in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Art. 14. Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 EUR bedraagt, is in werking getreden vanaf 1 juni 2009. De werkgeverstussenkomst werd verhoogd met 0,50 EUR vanaf 1 januari 2010. Bij gebreke aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Art. 15. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

- de gelijke behandeling van de deeltijdse werknemers;
- de gepresteerde overuren.

HOOFDSTUK V. *Arbeidsduur*

Art. 16. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren, te verrichten in dagen van maximum 9 uren.

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

Art. 12. L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1er juin 2009 de 0,50 EUR. Elle fut majorée une nouvelle fois de 0,50 EUR le 1er janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Art. 13. Les modalités d'octroi figurant dans la convention collective de travail d'entreprise restent d'application.

2. Entreprises qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux employés et employées de l'entreprise en date du 1er février 2009

Art. 14. Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 EUR, est entré en vigueur à partir du 1er juin 2009. L'intervention patronale a été majorée de 0,50 EUR à partir du 1er janvier 2010. A défaut d'un accord d'entreprise, conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la part patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

Art. 15. Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail sectorielle séparée.

Lors de la fixation des modalités d'octroi, les principes suivants doivent être pris en considération :

- le traitement équitable des travailleurs à temps partiel;
- les heures supplémentaires prestées.

CHAPITRE V. *Durée du travail*

Art. 16. La durée hebdomadaire normale du travail est fixée à 37 heures, à effectuer en journées de 9 heures maximum.

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

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

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

HOOFDSTUK VI. *Klein verlet*

Art. 17. 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 :

CHAPITRE VI. *Petits chômages*

Art. 17. L'employé(e) a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1	Huwelijk van de bediende en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit vanaf 1 juli 2019, heeft hij de mogelijkheid één dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.	Mariage de l'employé(e) et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. A partir du 1er juillet 2019, si le travailleur conclut d'abord un contrat de cohabitation, il a la possibilité de prendre un jour de congé de petit chômage et de prendre les 2 jours restants à l'occasion du mariage.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
2	Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	De dag van het huwelijk.	Mariage d'un enfant de l'employé(e) 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(e).	Le jour du mariage.
3	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.	Ordination ou entrée d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e).	Le jour de cérémonie.
4	Bevalling van de echtgenote van de bediende.	Vijftien dagen ⁹ 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.	Accouchement de l'épouse de l'employé(e).	Quinze jours ¹⁰ 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.

⁹ Gespreid of in één keer op te nemen.

¹⁰ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
5	<p>Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Vijf dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.</p> <p>10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende 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 bediende 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 bediende mits akkoord van de werkgever¹¹.</p>	<p>Décès du/de la conjoint(e) ou d'un enfant de l'employé(e).</p> <p>A partir du 25 juillet 2021 : Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)</p>	<p>Cinq jours à choisir par l'employé(e) pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.</p> <p>10 jours, dont trois jours à choisir par l'employé(e), dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé(e) 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'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur¹².</p>

¹¹ 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.

¹² Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômage (AR 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 6^e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
6	<p>Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt veertien dagen na de dag van de begrafenis.</p> <p>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.</p>	<p>Décès d'un enfant du/de la conjoint(e), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé(e).</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u> 1. 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^{sc} conjoint ou partenaire co-habitant(e).</p>	<p>Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et qui se termine quatorze jours après le jour des funérailles.</p> <p>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.</p>
7	<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de bediende inwoont.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u> 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</p>	<p>Twee dagen door de bediende te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.</p> <p>Twee dagen door de bedienden 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 bediende mits</p>	<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'employé(e).</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021:</u> 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'employé(e) ou de</p>	<p>Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p>Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
	de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de bediende inwoont.	een akkoord van de werkgever.	son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez l'employé(e).	
8	<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de bediende inwoont.</p> <p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u></p> <p>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 bedienden of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de bediende inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p> <p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bedienden mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'employé(e).</p> <p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u></p> <p>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'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'employé(e).</p>	<p>Le jour des funérailles.</p> <p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
9	<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u></p> <p>Overlijden van een pleegkind van de bediende, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van der begrafenis door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p> <p>Er kan van de beide periodes waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever.</p> <p>Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u></p> <p>Décès d'un enfant placé de l'employé(e), de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé .</p>	<p>10 jours, dont trois jours à choisir par l'employé(e) au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par l'employé(e), dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par placement familial de longue durée, il y a lieu d'entendre : un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du même ou des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
10	<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u></p> <p>Overlijden van een pleegkind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>1 dag door de bediende op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever.</p> <p>Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u></p> <p>Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.</p>	<p>1 jour à prendre par l'employé(e) le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.</p>
11	<p><u>Vanaf 25 juli 2021:</u></p> <p>Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de bediende in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>3 dagen door de bediende 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 worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever</p>	<p><u>A partir du 25 juillet 2021 :</u></p> <p>Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'employé(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.</p>	<p>3 jours à choisir par l'employé(e) pendant 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 de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
12	Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn 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).	Communion solennelle d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son 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).
13	Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsheeft.	De 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).	Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de sa/son conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour 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).
14	Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	Séjour de l'employé(e) milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
15	Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.	Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
16	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.	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.

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
17	Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives provinciales ou communales.	Le temps nécessaire.
18	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.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
19	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.	Exercice de fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Art. 18. Voor de toepassing van artikel 17, nrs. 2, 3, 5, 6, 12 en 13 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Art. 18. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 17, n^{os} 2, 3, 5, 6, 12 et 13.

Art. 19. Vanaf 1 januari 1998 zullen de samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken bedienden een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

Art. 19. Depuis le 1er janvier 1998, les cohabitants sont assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les employé(e)s concerné(e)s remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitant(e)s.

HOOFDSTUK VII. *Werkkleding*

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

CHAPITRE VII. *Vêtements de travail*

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

HOOFDSTUK VIII. *Feestdagen*

Art. 21. In de normale arbeidsweek zijn begrepen :

a) De feestdagen voorzien in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, inzonderheid :

- 1) 1 januari;
- 2) Paasmaandag;
- 3) 1 mei;
- 4) Hemelvaartdag;
- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.L.V. Hemelvaart;
- 8) Allerheiligen;
- 9) 11 november;
- 10) 25 december (Kerstmis);

b) Een dag in gemeen overleg tussen werkgevers en bedienden vast te stellen (kermis, plaatselijk of gewestelijk feest of om het even welke andere dag);

c) Een dag waarvan de vaststelling aan de keuze van de werkgever wordt overgelaten.

Wanneer sommige van de hiervoor vermelde dagen met een zondag, een vrije zaterdag of met een andere feestdag samenvallen, zullen deze vervangen worden door andere betaalde rustdagen.

Bovendien hebben de bedienden recht op de wettelijke vakantie.

Wanneer één of meer van de hiervoor vermelde feestdagen in de periode van de wettelijke vakantie vallen, wordt aan de bedienden een gelijk aantal dagen betaalde vakantie toegekend, te nemen op de dagen overeen te komen met de belanghebbenden.

HOOFDSTUK IX. *Telewerk*CHAPITRE VIII. *Jours fériés*

Art. 21. Dans la semaine normale de travail sont compris :

a) 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) le 11 novembre;
- 10) le 25 décembre (Noël);

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

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

Lorsque certains jours énumérés ci-dessus coïncident avec un dimanche, un samedi de non-activité ou un autre jour de fête, ils sont remplacés par d'autres jours de repos payés.

En outre, les employé(e)s ont droit aux congés légaux.

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

CHAPITRE IX. *Télétravail*

Art. 22. De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven van de sector om in overleg een beleid rond telewerk waar mogelijk te ontwikkelen.

HOOFDSTUK X. *Dagcontracten voor uitzendarbeid*

Art. 23. De sector engageert zich het structureel gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid te vermijden. In geval van structureel gebruik (alarmsignaal van de Commissie van Goede Diensten van PC 322) zullen de sociale partners via het kanaal van het PC de betrokken werkgever interpellieren en sensibiliseren met betrekking tot het sectoraal engagement.

HOOFDSTUK XI. *Slotbepalingen*

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2023. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité van de bedienden van de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

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

Art. 25. Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze overeenkomst.

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

Art. 22. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de développer une politique concertée de télétravail là où cela est possible.

CHAPITRE X. *Contrats de travail intérimaires journaliers*

Art. 23. Le secteur s'engage à éviter l'utilisation structurelle des contrats de travail intérimaires journaliers. En cas d'utilisation structurelle (signal d'alarme de la Commission des Bons Offices de la CP 322), les partenaires sociaux, via le canal de la CP, interpellent l'employeur concerné et le sensibiliseront à l'engagement sectoriel.

CHAPITRE XI. *Dispositions finales*

Art. 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er février 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2023. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton, moyennant un préavis de trois mois.

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

Art. 25. Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

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

Elles s'engagent en même temps à maintenir la paix sociale dans les entreprises pour les domaines relevant de la présente convention.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021, gesloten in het Paritair Comité van de bedienden van de papier- en kartonbewerking, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

Aanbevelingen

Ploegenarbeid en zondagarbeid

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

Werk aan mecanografische machines

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

Werkbazen

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

Bijhorende overeenkomst

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

Annexe à la convention collective de travail du 9 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton, relative aux conditions de travail et de rémunération

Recommandations

Travail en équipes et travail du dimanche

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

Travail aux machines mécanographiques

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

Contremaîtres

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

Accord annexe

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