



ERRATUM

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

CCT n° 197084/CO/222
du 17/12/2025

Correction du texte français :

- Dans le tableau de l'article 4, en haut à gauche, « **Expérience acquise** » doit être ajouté.
- A l'article 5, premier et second alinéas, « salaires mensuels minimums bruts » doit être complété comme suit : « salaires mensuels minimums bruts **sectoriels** ».
- A la page 9, « HOOFDSTUK V. Koopkracht » doit être remplacé par « **CHAPITRE V. Pouvoir d'achat** ».
- A la page 16, « **pendant au moins six mois** » (fin de la phrase dans le troisième bloc de la colonne de droite) doit être supprimé.

Correction dans le texte néerlandais :

- Au point 1 du chapitre VI, « **eerste** » doit être supprimé.
- A la page 13, article 18, « broei » doit être remplacé par « **broer** ».
- A la page 17, « commune » doit être remplacé par « **communie** ».
- A l'article 22, b), « kennis » doit être remplacé par « **kermis** ».

Décision du

ERRATUM

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

CAO nr. 197084/CO/222
van 17/12/2025

Verbetering van de Franse tekst :

- In de tabel van artikel 4, linksboven, moet « **Expérience acquise** » worden toegevoegd.
- In artikel 5, eerste en tweede alinea, moet « salaires mensuels minimums bruts » wor-
den aangevuld als volgt : « salaires mensuels
minimums bruts **sectoriels** ».
- Op pagina 9, moet « HOOFDSTUK V.
Koopkracht » worden vervangen door
« **CHAPITRE V. Pouvoir d'achat** ».
- Op pagina 16 moet « **pendant au moins
six mois** » (einde van de zin in het derde
blok van de rechterkolom) worden ge-
schrapd.

Verbetering in de Nederlandse tekst :

- In punt 1 van hoofdstuk VI, moet « **eerste** »
worden geschrapt.
- Op pagina 13, artikel 18 moet « broei »
worden vervangen door « **broer** ».
- Op pagina 17 moet « commune » worden
vervangen door « **communie** ».
- In artikel 22, onder b), moet « kennis »
worden vervangen door « **kermis** ».

Beslissing van

10-03-2026

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
17 december 2025*

Arbeids- en loonvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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.

Met « bedienden » worden alle bedienden bedoeld zonder genderonderscheid.

HOOFDSTUK II. Wettelijke basis

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

- Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- 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);
- Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der werknemers.

HOOFDSTUK III. Wedden

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

Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222)

*Convention collective de travail du
17 décembre 2025*

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE I. Champ d'application

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

Par « employés, sont visés : tous les employés sans distinction de genre.

CHAPITRE II. Bases juridiques

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et dans le respect de :

- La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;
- 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) ;
- L'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés.

CHAPITRE III. Rémunérations

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

Art. 3. 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.

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 baremiek 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.

Art. 3. 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.

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.

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 in het kader van elke gelijkwaardige ervaring.

B. Minimumwedden

Art. 4. 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.

De minimummaandwedden worden **per 1 juli 2025** als volgt vastgesteld :

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. 4. 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.

Les nouvelles rémunérations mensuelles minimums sont fixées comme suit **au 1er juillet 2025** :

* Expérience acquise

Opgebouwde ervaring Aantal jaren / Années d'expérience	CAT. I	CAT. II	CAT. III	CAT. IV
	EUR	EUR	EUR	EUR
-2	1.591,67 €	1.713,24 €	- €	- €
-1	1.660,55 €	1.788,07 €	- €	- €
0	1.729,31 €	1.862,90 €	2.041,18 €	2.226,87 €
1	1.798,48 €	1.937,97 €	2.124,39 €	2.309,53 €
2	1.867,17 €	2.012,97 €	2.195,98 €	2.392,28 €
3	1.935,98 €	2.087,90 €	2.250,40 €	2.474,89 €
4	1.967,55 €	2.131,77 €	2.297,00 €	2.532,05 €
5	2.002,43 €	2.175,37 €	2.343,45 €	2.588,55 €
6	2.035,71 €	2.195,98 €	2.390,05 €	2.645,19 €
7	2.068,99 €	2.226,27 €	2.436,99 €	2.702,19 €

8	2.102,69 €	2.265,18 €	2.483,30 €	2.758,55 €
9	2.135,62 €	2.304,15 €	2.529,71 €	2.815,22 €
10	2.169,05 €	2.343,23 €	2.576,49 €	2.871,84 €
11	2.177,42 €	2.382,39 €	2.623,10 €	2.928,71 €
12	2.186,27 €	2.421,03 €	2.669,55 €	2.985,55 €
13	2.194,65 €	2.436,51 €	2.716,17 €	3.042,06 €
14	2.195,98 €	2.451,73 €	2.762,86 €	3.098,88 €
15	2.195,98 €	2.466,94 €	2.779,68 €	3.155,70 €
16	2.195,98 €	2.482,27 €	2.796,78 €	3.212,49 €
17	2.199,99 €	2.497,47 €	2.813,54 €	3.228,79 €
18	2.208,24 €	2.512,58 €	2.830,33 €	3.245,35 €
19	2.216,57 €	2.528,25 €	2.846,92 €	3.261,90 €
20	2.224,84 €	2.543,23 €	2.864,00 €	3.278,27 €
21	2.232,91 €	2.558,72 €	2.881,06 €	3.294,96 €
22	2.241,44 €	2.574,07 €	2.897,54 €	3.311,24 €
23			2.914,52 €	3.327,58 €
24			2.931,46 €	3.344,41 €
25				3.360,83 €
26				3.376,96 €

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 en minimum wedden

Art. 5. De werkelijke bruto maandwedden en de minimum sectorale bruto maandlonen van de bedienden worden op 1 januari verhoogd met de reële evolutie van de viermaandelijksse gemiddelde gezondheidsindex van december van het vorige jaar in verhouding tot de viermaandelijksse gemiddelde gezondheidsindex van juni van het vorige jaar.

Op 1 juli worden de werkelijke bruto maandwedden en de minimum sectorale bruto maandlonen van de bedienden aangepast op basis van de werkelijke evolutie van het viermaandelijksse gemiddelde van de gezondheidsindex van juni van het lopende jaar in verhouding tot de viermaandelijksse gemiddelde gezondheidsindex van december van het overige jaar.

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 et salaires minimums

Art. 5. Au 1er janvier, les salaires mensuels réels bruts et les salaires mensuels minimums bruts des employés sont augmentés sur la base de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé de décembre de l'année précédente, par rapport à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de juin de l'année précédente. * Sectorels

Au 1er juillet, les salaires mensuels réels bruts et les salaires mensuels minimums bruts des employés sont adaptés en fonction de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé de juin de l'année en cours, par rapport à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente.

* Sectorels

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 jaar¹;
 - b) werkloosheid : werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden³;
 - c) arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld;
- De legerdienst of de vervangende burgerdienst;
- De studies⁵;
- 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 ans²;
 - b) chômage : assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois⁴;
 - 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'études⁶;
- 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.

¹ De eerste ziekte dag is de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte.

² Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

³ 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 RV.

⁴ 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.

⁵ Hieronder wordt begrepen de normaal gedefinieerde studietijd voor de studie die betrekking heeft op de uitgeoefende functie.

⁶ 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 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 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 4 (Minimumwedden), 6 (De periodes van gelijkgestelde ervaring) en 7 (Overgang van één functie naar een andere).

G. Betaling van een jaarlijkse premie

Art. 9. Voor elk conventioneel jaar, wordt aan de bedienden een jaarlijks premie uitbetaald die tenminste gelijk is aan één bruto maandwedde, onder voorbehoud van de naleving van de volgende voorwaarden:

- de bediende moet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de uitbetaling van de premie;
- hij moet een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden 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, les règles suivantes s'appliquent :

- L'expérience ou ancienneté reste acquise ;
- Si l'employé investit directement une nouvelle fonction et les responsabilités y afférentes, il recevra immédiatement le salaire correspondant à la nouvelle catégorie ;
- L'employé 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. Employés qui entrent en service après l'âge normal d'entrée dans la fonction

Art. 8. La rémunération des employés qui sont engagés 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 4 (Salaires minimums), 6 Périodes assimilées comme expérience) et 7 (Passage d'une fonction vers une autre).

G. Paiement d'une prime annuelle

Art. 9. Pour chaque année conventionnelle, une prime annuelle au moins égale à un salaire mensuel brut est payée aux employés, sous réserve du respect des conditions suivantes :

- l'employé doit être lié par un contrat de travail au moment du paiement de la prime;
- il doit justifier d'une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime ;

- het bedrag van de jaarlijkse premie mag worden verminderd naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, met uitzondering van de afwezigheden die voortvloeien 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 wettelijke periode van de bevallingsrust van 15 weken wordt gelijkgesteld met een periode van effectieve aanwezigheid 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.
- le montant de la prime annuelle peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, à l'exception des absences résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de :
 - vacances annuelles,
 - jours fériés légaux,
 - petits chômages,
 - maladies professionnelles,
 - accidents du travail
 - ainsi que les trente premiers jours de maladie ou d'accident.
- la période légale de congé de maternité de 15 semaines est assimilée à une période de présence effective pour le calcul de la prime annuelle;
- pour les employés entrés 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.

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.

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 :

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) 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 :

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

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

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.

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

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

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 (Betaling van een jaarlijkse premie) bij de berekening van dit minimum.

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un employé des catégories et expériences définies ci-avant aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 9 (Paiement d'une prime annuelle) pour le calcul de ce 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 vooraangaat onder b), pro rata de arbeidsduur toegepast.

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.

Met uitzondering van de minima waarvan hierboven sprake, zijn de bepalingen van de artikelen 4 (Minimumwedden), 5 (Werkelijk uitbetaalde wedden en minimum wedden), 6 (De periodes van gelijkgestelde ervaring) en 7 (Overgang van één functie naar een andere) niet van toepassing op de vertegenwoordigers waarvan de wedde commissies omvat.

A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles 4 (Salaires minimums), 5 (Rémunérations réellement payées et salaires minimums), 6 (Périodes assimilées comme expérience) en 7 (Passage d'une fonction à une autre) ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

HOOFDSTUK IV. *Koppeling aan het indexcijfer*

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

Art. 11. § 1. Met uitzondering van de in artikel 4 vastgestelde minimum weddeschalen, evenals de werkelijk uitbetaalde wedden waarvan sprake in artikel 5, blijven de minimum weddeschalen evenals de werkelijk uitbetaalde wedden gekoppeld aan de viermaandelijks gezondheidsindex.

Art. 11. § 1er. A l'exception des barèmes des rémunérations minimums fixés à l'article 4 ainsi que des rémunérations effectivement payées dont question à l'article 5, les barèmes des rémunérations minimums ainsi que les rémunérations réellement payées restent liés à l'indice santé quadrimensuel.

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 prijs-schommelingen 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 viermaandelijks gemiddelde gezondheidsindexcijfer van juni van het jaar 0 in verhouding tot het viermaandelijke gemiddelde gezondheidsindexcijfer van december van het jaar -1.

HOOFDSTUK V. Koopkracht

Art. 12. Dit volledige hoofdstuk is van suppletieve aard: de sociale partners van de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen, kunnen een ondernemingsakkoord onderhandelen over maaltijdcheques (binnen de loonnorm) en een retroactiviteit voorzien tot en met 31 januari 2026.

Na het verstrijken van de periode van het bedrijfsoverleg, die afloopt op 31 januari 2026, zijn er drie mogelijke scenario's:

En ce qui concerne le cas particulier 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 santé quadrimensuel.

§ 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.

HOOFDSTUK V. Koopkracht

CHAPITRE V. Pouvoir d'achat

Art. 12. L'ensemble de ce chapitre est de nature supplétive : les partenaires sociaux des entreprises relevant du champ d'application de la présente CCT peuvent négocier un accord d'entreprise concernant les chèques-repas (dans le respect de la norme salariale) et prévoir une rétroactivité jusqu'au 31 janvier 2026 inclus.

À l'issue de la période de concertation en entreprise, qui se termine le 31 janvier 2026, trois situations peuvent se présenter :

1) Er wordt een bedrijfsakkoord bereikt:

In dat geval wordt het bedrijfsakkoord toegepast en vervalt het suppletieve gedeelte van deze CAO.

Het bedrijfsakkoord moet minstens de sectorale minimumloonbarena's respecteren en moet ten laatste op 31 januari 2026 worden neergelegd bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

1) Un accord d'entreprise est conclu:

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique et la partie supplétive de cette CCT ne s'applique pas.

L'accord d'entreprise doit respecter au minimum les barèmes sectoriels et être déposé au greffe du Service des relations collectives de travail du SPF ETCS au plus tard le 31 janvier 2026.

2) Er wordt geen bedrijfsakkoord bereikt:

Wanneer geen ondernemingsakkoord tot stand komt, wordt de nominale waarde van de maaltijdcheques verhoogd:

- met 1 EUR vanaf 1 januari 2026,
- met 0,50 EUR vanaf 1 juli 2026.

De toekenning gebeurt volgens de voorwaarden van de bedrijfscAO of toetredingsakte. Bij ontbreken daarvan gelden de voorwaarden van de sectorale CAO.

Dit scenario geldt ook voor de ondernemingen die geen onderhandelingen voeren en maaltijdscheques toekennen waarvan de nominale waarde hoger is dan het sectorale minimum.

2) Aucun accord d'entreprise n'est atteint:

À défaut d'accord d'entreprise, la valeur nominale des chèques-repas est augmentée :

- de 1 EUR à partir du 1er janvier 2026,
- de 0,50 EUR à partir du 1er juillet 2026.

L'octroi se fait conformément aux conditions prévues dans la CCT d'entreprise ou l'acte d'adhésion. À défaut, ce sont les conditions de la CCT sectorielle qui s'appliquent.

Ce scénario concerne aussi les entreprises qui ne mène aucune négociation et qui octroient des chèques-repas dont la valeur faciale est supérieure au minimum sectoriel.

3) De onderneming voert geen bedrijfszonderhandelingen en past het sectoraal minimum inzake maaltijdcheque toe.

De sectorale CAO tot toekenning maaltijdcheques en een maaltijdvergoeding voor overuren van 17/06/2009 (94849/co/222) zal als volgt worden aangepast:

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt met ingang van 1 januari 2026 3,09 EUR en met ingang van 1 juli 2026 4,09 EUR (artikel 4 van voormelde CAO).

De deeltijdse werknemers ontvangen deze verhoging pro rata van hun activiteit. De nominale waarde van de maaltijdcheque van een deeltijdse werknemer die zijn prestaties verricht in halve dagen bedraagt met ingang van 1 januari 2026 2,09 EUR en met ingang van 1 juli 2026 2,59 EUR.

De netto-vergoeding ter compensatie van de maaltijdcheques voor overuren (art. 9 van voormelde cao), van toepassing op de ondernemingen en de werknemers die onder de sectorale CAO "maaltijdcheques" vallen, bedraagt vanaf 1 januari 2026 2 EUR en vanaf 1 juli 2026 3 EUR.

3) L'entreprise ne mène aucune négociation d'entreprise et applique le minimum sectoriel en matière de chèque-repas.

La CCT sectorielle accordant des chèques-repas et une indemnité de repas pour les heures supplémentaires du 17/06/2009 (94849/co/222) sera modifiée comme suit :

La valeur nominale du chèque-repas s'élève à 3,09 EUR à compter du 1er janvier 2026 et à 4,09 EUR à compter du 1er juillet 2026 (article 4 de la CCT précitée).

Les travailleurs à temps partiel bénéficient de cette augmentation au prorata de leur activité. La valeur nominale du chèque-repas d'un travailleur à temps partiel qui effectue ses prestations en demi-journées s'élève à 2,09 EUR à partir du 1er janvier 2026 et à 2,59 EUR à partir du 1er juillet 2026.

L'indemnité nette compensatoire des chèques-repas pour les heures supplémentaires (art. 9 de la CCT précitée), applicable aux entreprises et aux travailleurs relevant de la CCT sectorielle « chèques-repas », s'élève à 2 EUR à partir du 1er janvier 2026 et à 3 EUR à partir du 1er juillet 2026.

HOOFDSTUK VI. Maaltijdcheques

1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekennen aan de bedienden in de onderneming sinds 1 eerste februari 2009

Art. 13. Op 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkost van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Op 1 januari 2010 werd deze opnieuw verhoogd met 0,50 EUR.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaan-deel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord dat uiterlijk op 31/01/2026 wordt gesloten, wordt het werkgeversdeel van de maaltijdcheque verhoogd met 1 EUR op 1 januari 2026 en met 0,50 EUR vanaf 1 juli 2026.

CHAPITRE VI. Chèques-repas

1. Entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux employés de l'entreprise depuis le 1^{er} février 2009

Art. 13. L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1^{er} 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 partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

A défaut d'accord d'entreprise conclu au plus tard le 31/01/2026, la partie patronale du chèque-repas est augmentée de 1 EUR au 1^{er} janvier 2026 et de 0,50 EUR à partir du 1^{er} juillet 2026.

Art. 14. 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. 15. 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 op 1 januari 2010.

Ingevolge het protocolakkoord 2025-2026, evolueert de werkgeversbijdrage voor voltijdse werknemers als volgt:

Datum van inwerking-treding	Werkgeversbijdrage	Werknemersbijdrage
1/06/2009	0,50 EUR	1,09 EUR
01/01/2010	1 EUR	1,09 EUR
01/01/2026	2 EUR	1,09 EUR
01/07/2026	3 EUR	1,09 EUR

Art. 16. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een 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 VII. Arbeidsduur

Art. 17. 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. 14. Les modalités d'octroi figurant dans la convention collective de travail d'entreprise restent d'application.

2. Entreprises qui n'accordent pas encore des chèques-repas aux employés de l'entreprise depuis le 1^{er} février 2009

Art. 15. 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 1^{er} juin 2009.

L'intervention patronale a été majorée de 0,50 EUR le 1^{er} janvier 2010.

À la suite du protocole d'accord 2025-2026, l'intervention patronale évolue comme suit pour les travailleurs à temps plein :

Date d'entrée en vigueur	Intervention patronale	Intervention du travailleur
1/06/2009	0,50 EUR	1,09 EUR
01/01/2010	1 EUR	1,09 EUR
01/01/2026	2 EUR	1,09 EUR
01/07/2026	3 EUR	1,09 EUR

Art. 16. Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail sectorielle.

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 VII. Durée du travail

Art. 17. 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 bediendepersoneel 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 VIII. *Klein verlet*

Art. 18. 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 :

Reden van de afwezigheid

Duur van de afwezigheid

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.

Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer¹ zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.

De dag van het huwelijk.

CHAPITRE VIII. *Petits chômages*

Art. 18. 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 :

Motifs de l'absence

Durée de l'absence

Mariage de l'employé et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.

Trois jours à choisir par l'employé 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.

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.

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 schoon-zuster van de bediende.	De dag van de plechtigheid.	Ordination ou entrée 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 de l'employé.	Le jour de cérémonie.
Bevalling van de echtgenote van de bediende.	Twintig dagen ⁷ 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 arbeids-overeenkomsten 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.	Vingt jours ⁸ 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.
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.	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 waan deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever ⁹ .	Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) au du/de la partenaire cohabitant(e)	10 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé 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, sous réserve de l'accord de l'employeur ¹⁰ .

⁷ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁸ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

⁹ 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

Overlijden van de vader, de 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.	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(e)	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.
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 bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de bediende inwoont.	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 een akkoord van de werkgever.	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 ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez l'employé.	Deux jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'employé et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.
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.	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.	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 ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'employé.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'employé et moyennant l'accord de l'employeur.

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.

¹⁰ Concernant l'imputation au salaire garanti: étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômages (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 6e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

Overlijden van een pleeg-kind 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.

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.

Er kan van de beide periodes waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de bediende mits akkoord van de werkgever.

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.

Overlijden van een pleeg-kind 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.

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.

Décès d'un enfant placé de l'employé, 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.

10 jours, dont 3 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, dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur.

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.

Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé 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.

1 jour à prendre par l'employé le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

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.

Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de bediende in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.

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

Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'employé, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.

3 jours à choisir par l'employé 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, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Plechtige ^{commune} 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 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).

Deelneming van een kind van de bediende of van Zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrij zinnige 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 ou de saison 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).

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.

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.

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.
Deelneming aan een oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aan-neming 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.
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.
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.
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. 19. Voor de toepassing van artikel 18, nrs. 2, 3, 5, 6, 12 en 13 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.		Art. 19. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 18, n ^{os} 2, 3, 5, 6, 12 et 13.	
Art. 20. 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. 20. 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 employés concernés remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.	

HOOFDSTUK IX. *Werkkleding*

Art. 21. Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kleding.

HOOFDSTUK X. *Feestdagen*

Art. 22. 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 (kennis, plaatselijk of gewestelijk feest of om het even welke andere dag);

* kennis

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

CHAPITRE IX. *Vêtements de travail*

Art. 21. 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.

CHAPITRE X. *Jours fériés*

Art. 22. 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 employés (soit kermesse, soit fête locale ou régionale, soit tout autre jour);

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

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 XI. *Telewerk*

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

HOOFDSTUK XII. *Dagcontracten voor uitzendarbeid*

Art. 24. 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 XIII. *Harmonisering*

Art. 25. De sociale partners zullen de werkzaamheden in het kader van de harmonisering verder zetten. Zodra de werkzaamheden betreffende de eenheidsfunctieclassificatie zijn afgerond, zal gestart worden met een volgende stap in de harmoniseringsactiviteit. De sociale partners zullen daartoe data vastleggen.

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 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 XI. *Télétravail*

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

CHAPITRE XII. *Contrats de travail intérimaires journaliers*

Art. 24. 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 XIII. *Harmonisation*

Art. 25. Les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux dans le cadre de l'harmonisation. Dès que les travaux relatifs à la classification des fonctions unique seront terminés, la prochaine étape du processus d'harmonisation sera lancée. Les partenaires sociaux fixeront des dates à cet effet.

HOOFDSTUK XIV. Slotbepalingen

Art. 26. 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.

HOOFDSTUK XV. Geldigheidsduur

Art. 27. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 juli 2025 en houdt van kracht te zijn op 30 juni 2027.

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.

CHAPITRE XIV. Dispositions finales

Art. 26. 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.

CHAPITRE XV. Durée de validité

Art. 27. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2025 et expire le 30 juin 2027.

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.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2025, gesloten in het Paritair Comité voor 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 continu-werk 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 17 décembre 2025, 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 employés 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 employés sont affectés 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.