

**Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136) en paritaire Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222)**

*Protocolakkoord 2021-2022 van 6 oktober 2021*

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers enerzijds en de arbeid(st)ers en de bedienden anderzijds die ressorteren onder de paritaire Comités nr 136 en nr 222.

Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten 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)<sup>1</sup>.

**Commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136) et Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222)**

*Protocole d'accord 2021-2022 du 6 octobre 2021*

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs d'une part, et aux ouvriers et employés d'autre part, ressortissant des Commissions paritaires n° 136 et n° 222.

L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord seront conclus 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)<sup>2</sup>.

---

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

<sup>2</sup> 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.

### 3. Koopkracht

Het volledige hoofdstuk 'koopkracht' is van suppletieve aard: de sociale partners van de bedrijven vallende onder het toepassingsgebied van PC 136-222 hebben de mogelijkheid om een ondernemingsakkoord te onderhandelen over 0,4% (loonnorm), de retro-activiteit en de coronapremie tot 17 december 2021.

Na het verstrijken van de periode voor bedrijfsoverleg die afloopt op 17 december 2021, bestaan twee scenario's :

- 1) Er werd een bedrijfsakkoord bereikt : het bedrijfsakkoord wordt uitgevoerd. Het bedrijfsakkoord waakt erover de minimale sectorale barema's te respecteren en wordt neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO uiterlijk op 31 december 2021.
- 2) Er werd geen bedrijfsakkoord bereikt :
  - De bedrijfsbarema's en reële lonen worden met 0,4% verhoogd met een minimum van 7 eurocent per uur voor de arbeiders en met 11,55 euro per maand voor de bedienden met ingang van 1 januari 2022.
  - De loonnorm wordt 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).
  - De toekenning van een coronapremie 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 arbeidsovereenkomst tijdens voormelde referte periode;
    - ✓ 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 €.

### 3. Pouvoir d'achat

L'ensemble du chapitre 'pouvoir d'achat' est de nature supplétive : les partenaires sociaux des entreprises relevant de la CP 136-222 ont la possibilité de négocier un accord d'entreprise sur 0,4% (norme salariale), la rétroactivité et la prime corona jusqu'au 17 décembre 2021.

Après la fin de la période de négociations en entreprise qui se termine le 17 décembre 2021, deux scénarios peuvent exister :

- 1) Un accord d'entreprise a été conclu : l'accord d'entreprise est exécuté. L'accord d'entreprise garantit le respect des barèmes sectoriels minimums et est déposé au greffe du service des relations collectives du travail du SPF Emploi au plus tard le 31 décembre 2021.
- 2) Aucun accord d'entreprise n'a été conclu :
  - Les salaires barémiques d'entreprise et les salaires réels seront augmentés de 0,4% avec un minimum de 7 centimes d'euro de l'heure pour les ouvriers et 11,55 euro par mois pour les employés à compter du 1<sup>er</sup> 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;
    - ✓ 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 €.

Zijn uitgesloten van de verplichting tot toekenning van de coronapremie, de ondernemingen die een tussenkomst genoten hebben van het Fonds van 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.

De minimum sectorale baremalonen van de arbeid(st)ers worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 7 eurocent per uur.

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

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

#### 4. Neutralisatie van de negatieve index

De CAO betreffende de neutralisatie van de negatieve index wordt met 2 jaar verlengd.

#### 5. SWT

De sector treedt toe tot de volgende CAO's :

- CAO 151 van de NAR : SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 143 van de NAR : SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 152 van de NAR : SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 1/07/2021-30/06/2023).

- CAO 150 van de NAR : SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan, die erkend worden door een externe commissie (geldigheidsduur 1/01/2021-30/06/2023).

De sector treedt ook toe tot de volgende CAO met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid:

- CAO 153 van de NAR;
- CAO 155 van de NAR.

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.

Les barèmes des salaires minimums sectoriels des ouvriers et ouvrières seront augmentés de 7 centimes d'euro par heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les rémunérations mensuelles minimum sectorielles des employé(e)s seront augmentées de 11,55 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

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

#### 4. Neutralisation de l'index négatif

La CCT relative à la neutralisation de l'index négatif est prolongée de 2 ans.

#### 5. RCC

Le secteur adhère aux CCT suivantes :

- CCT 151 : RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 143 du CNT : RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 152 du CNT : RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 1/07/2021-30/06/2023).

- CCT 150 du CNT : RCC à l'âge de 58 ans avec une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de graves problèmes physiques, qui sont reconnus par une commission externe (durée de validité 1/01/2021-30/06/2023).

Le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

- CCT 153 du CNT ;
- CCT 155 du CNT.

## 6. Sociale voordelen

Syndicale premie : de syndicale premie voor de bedienden wordt in het kader van de harmonisering verhoogd tot 120 € vanaf referentejaar 2021 en tot 130 € vanaf referentejaar 2022.

### 7. Werkloosheid en bestaanszekerheid

Het dagbedrag voor de bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot 6,65 € wat overeenstemt met de index van de periode juli 2019-juni 2021 (1,92%).

### 8. Jaarlijkse premie

De 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.

### 9. Ancienniteitsverlof

Vanaf 2022 wordt het ancienniteitsverlof toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de werknemers 10 jaar dienst in de onderneming bereiken (en niet langer 15 jaar anciënniteit).

## 6. Avantages sociaux :

Prime syndicale : dans le cadre de l'harmonisation, la prime syndicale des employés sera portée à 120 € à partir de l'année de référence 2021 et à 130 € à partir de l'année de référence 2022.

### 7. Chômage et sécurité d'existence

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'indemnité journalière de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire sera augmentée à 6,65 € correspondant à l'indice pour la période de juillet 2019 à juin 2021 (1,92%).

### 8. Prime annuelle

Le chômage temporaire force majeure corona sera assimilé 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.

### 9. Congé d'ancienneté

À partir de 2022, le congé d'ancienneté est octroyé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle les travailleurs atteignent 10 ans de service dans l'entreprise (et non plus 15 ans d'ancienneté).

## 10. Werkbaar werk

De sociale partners komen overeen toe te treden tot CAO 156 van de NAR voor 2021-2022 en CAO 157 voor de periode 01/01/2023 tot 30/06/2023 (landingsbanen), die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die ½ of 4/5 willen werken.

Er wordt een werkgroep ‘werkbaar werk en vorming opgericht waarin de sociale partners de problematiek ‘peter- en meterschap’/jobcoaching’ en de mogelijkheden tot formalisering van de on-the-job training in het stelsel van educatief verlof/vlaams opleidingsverlof zullen bestuderen. De werkgroep zal zich tevens buigen over de communicatie rond de mogelijkheden ‘werkbaar werk’, ontwikkeld in de schoot van het FBZ/Paper Pack Skills.

De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project ‘werkbaar werk’ initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het FBZ. Het voorgestelde project dient de limieten van de sectorale subsidies voor werkbaar werk te respecteren. In geval van een blokkering op het niveau van de onderneming, kan de syndicale delegatie zich rechtstreeks richten tot het FBZ dat zal tussenkomen bij de onderneming.

## 11. Risicogroepen en opleidingen

De sociale partners verbinden er zich toe om de bepalingen inzake de storting van de 0,10% voor de vorming en opleiding van de risicogroepen te verlengen.

De sociale partners bevestigen de collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per FTE (gemiddeld) voor de periode 2021-2022 vastgelegd in het vorige akkoord.

## 12. Groene mobiliteit

De fietsvergoeding van 0,12 € wordt verhoogd tot 0,20 € per kilometer begrensd tot 40 km (enkel traject) vanaf 1 november 2021.

## 13. Telewerk

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

## 10. Travail faisable

Les partenaires sociaux adhèrent à la CCT 156 du CNT pour 2021-2022 et à la CCT 157 pour la période du 01/01/2023 au 30/06/2023 (fins de carrière), qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou exerçant un métier lourd qui veulent travailler à ½ ou à 4/5e.

Un groupe de travail sur ‘le travail faisable et la formation’ sera créé au sein duquel les partenaires sociaux étudieront la problématique du ‘parrainage’/ ‘job coaching’ et les possibilités de formaliser les formations ‘on the job’ dans le système de congé éducation/congé éducation flamand. Le groupe de travail se penchera également sur la communication relative aux possibilités de ‘travail faisable’ élaborée par le FSE/Paper Pack Skills.

Les délégations syndicales peuvent initier un projet ‘travail faisable’ qui sera soumis auprès du FSE après concertation avec l'employeur. Le projet proposé devant respecter les limites des subventions sectorielles ‘travail faisable’. En cas de blocage au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale pourra s'adresser directement au FSE qui interviendra auprès de l'entreprise.

## 11. Groupes à risque et formation

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger les dispositions relatives au versement de la cotisation de 0,10% pour la formation des groupes à risque.

Les partenaires sociaux confirment l'obligation collective de formation de 6 jours calendrier par ETP (moyenne) pour la période 2021-2022 prévue dans le précédent accord.

## 12. Mobilité verte

L'indemnité de vélo de 0,12 € est augmenté à 0,20 € par kilomètre limitée à 40 km (trajet simple) à partir de 1<sup>er</sup> novembre 2021.

## 13. Télétravail

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

#### 14. Dagcontracten voor uitzendarbeid

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 interpelleren en sensibiliseren met betrekking tot het sectoraal engagement.

#### 15. Harmonisering

De werkgroep 'harmonisering' zal zich buigen over de verdere harmonisering van de statuten binnen de PC's 136 en 222. Zij zullen daarbij ook de harmonisering van de anciënniteitspremie bekijken. Er zal een eerste evaluatie gemaakt worden tegen eind juni 2022.

#### 16. Verlenging van de ongewijzigde CAO's van bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd (1/01/2021-31/12/2022).

#### 17. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De CAO arbeids- en loonsvoorwaarden zal een clausule inzake sociale vrede bevatten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de CAO's SWT die lopen tot 30 juni 2023.

#### 14. Contrats de travail intérimaires journaliers

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.

#### 15. Harmonisation

Le groupe de travail 'harmonisation' se penchera sur la poursuite de l'harmonisation des statuts des CP 136 et 222. Il se penchera également sur l'harmonisation de la prime d'ancienneté. Une première évaluation sera faite d'ici la fin du mois de juin 2022.

#### 16. Prolongation des conventions collectives de travail non modifiées de durée déterminée

La durée de validité de toutes les conventions collectives sectorielles, qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus, est prolongée de deux ans (1/01/2021-31/12/2022).

#### 17. Dispositions transitoires et finales

Ce protocole d'accord fera l'objet d'une transposition en conventions collectives de travail.

La convention collective de travail sur les conditions de travail et de rémunération contiendra une clause concernant la paix sociale.

Les conventions collectives de travail conclues en exécution du présent protocole d'accord auront une durée de validité de deux ans, à l'exception des CCT relatives aux RCC qui courent jusqu'au 30 juin 2023.