

Protocole d'accord du 7 avril 2009

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières ressortissant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.
L'accord sera traduit en conventions collectives de travail.

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord, basé sur une recommandation du Président de la Commission paritaire et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord, seront conclus en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, accord exceptionnel contribuant au rétablissement de la confiance et en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 1/08/1996) et de ses arrêtés d'exécution.
Cet accord interprofessionnel exceptionnel ne constitue pas un précédent pour les négociations sectorielles futures.

3. Pouvoir d'achat

a) Chèques-repas

L'augmentation ou l'introduction des chèques-repas se fait de manière récurrente.

a.1) Pour les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas à leurs ouvriers et ouvrières

- Le 1er juin 2009 : augmentation de la valeur faciale du chèque-repas de 0,50 €
- Le 1er janvier 2010 : augmentation de la valeur faciale du chèque-repas de 0,50 €

Les modalités d'octroi déjà en vigueur dans ces entreprises restent d'application.

a.2) Pour les entreprises qui n'accordent PAS encore de chèques-repas à leurs ouvriers et ouvrières :

- Le 1er juin 2009 : introduction d'un chèque-repas pour lequel l'intervention patronale est de 0,50 €
- Le 1er janvier 2010 : augmentation de l'intervention patronale dans le chèque-repas de 0,50 €
- Les modalités d'octroi s'organisent au niveau de l'entreprise sur les bases suivantes :

1. Les travailleurs à temps partiel qui prestent des demi-journées recevront un chèque-repas ayant une intervention patronale de 50 % des montants mentionnés au point a2, de sorte que les travailleurs à temps partiel prestant des

journées complètes et ceux prestant des demi-journées soient traités de façon équitable.

2. Les heures supplémentaires prestées seront prises en compte pour l'octroi des chèques-repas à raison d'un chèque par tranche de 7,4 heures prestées et avec ajustement à la fin de chaque trimestre.

b) Sécurité d'existence

Le montant journalier de 5,21 € reste d'application pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime de chômage temporaire et pour les 2 mois de suspension partielle.

Le montant journalier sera augmenté à 6,79 € pour la troisième et la quatrième semaine de chaque période de suspension complète sous le régime de chômage temporaire.

La fédération patronale demandera à l'ONSS un avis concernant la définition d'une indemnité complémentaire de chômage exonérée de cotisations sociales. Les partenaires sociaux se soumettront à cet avis.

Le nombre d'indemnités journalières pour les travailleurs sous le régime de chômage temporaire passe à 150.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application. Si ces réglementations sont conclues pour une durée déterminée alors leur éventuelle prolongation peut être discutée au niveau de l'entreprise. Ceci ne peut en aucun cas donner lieu à des exigences complémentaires.

c) Indexation en cas de déflation

En application de la convention collective de travail du 25 mai 2007, la fluctuation des prix est répercutée dans le salaire le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet.

Si lors de ces adaptations, il s'avère que les salaires doivent baisser, à cause de la déflation, une neutralisation de maximum 1% (totalité de déflation neutralisée sur la période couverte par le protocole) sera appliquée sur cette baisse.

Exemple:

si après calcul, il s'avère qu'une diminution de 0,90% se justifie, le salaire restera inchangé.
Si après calcul, il s'avère qu'une diminution de 1,20% se justifie, alors le salaire diminuera de $1,20\% - 1\% = 0,20\%$.

Cette disposition concernant la déflation porte sur la durée de la convention.

4. Chômage temporaire

Il sera demandé au Roi de modifier pour la durée du présent accord l'Arrêté Royal du 10 mai 1985 pour les entreprises parmi lesquelles les entreprises ressortissant de la transformation du papier, portant sur la reconnaissance des conditions, dont le manque de travail pour raisons

économiques, entraînant la suspension du contrat de travail des ouvriers. Cette modification donnera la possibilité de suspendre complètement le travail pendant maximum quatre semaines au lieu de deux semaines actuellement et de faciliter le passage d'un régime de suspension partielle vers un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et inversement dans les limites de l'Art. 51§5 de la loi sur les contrats de travail.

5. Allongement des délais de préavis

Il sera demandé au Roi de compléter l'Arrêté Royal du 28 septembre 2005 fixant les délais de préavis des ouvriers, comme suit :

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin au contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée est fixé à :

112 jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

126 jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre 25 ans et moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

140 jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre 30 ans et moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

154 jours quand il s'agit d'ouvriers ayant 35 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces préavis majorés entreront en vigueur à la même date que l'Arrêté Royal adapté.

6. Prime syndicale

a) Prime syndicale pour les travailleurs actifs

La prime syndicale, dont mention dans la convention collective de travail du 25 mai 2007 relative aux avantages sociaux, est portée de 128 € à 130 € dès 2009 et à 132 € en 2010 et ce, uniquement pour les travailleurs actifs. Ces montants serviront également de base de calcul pour les ayants droit pensionnés et pour les conjoints d'ayant droit décédés au cours de la période de référence.

b) Prime syndicale pour les prépensionnés

La prime syndicale pour les prépensionnés reste fixée pour les années de référence 2009 et 2010 à 126€.

7. Jour de carence

La convention collective sectorielle du 25 mai 2007 relative à l'abolition du jour de carence sera prolongée de deux ans soit jusqu'au 30 juin 2011.

8. Groupes à risque et formation

Le secteur s'engage à prolonger toutes les dispositions visant à verser 0,10% pour la formation des groupes à risque.

Afin de tendre vers une utilisation optimale des moyens de formation, le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence analysera l'opportunité de constituer un fonds de formation en son sein.

9. Mise au travail des moins-valides

En fonction des postes disponibles, engagement d'examiner de bonne foi les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail. Les parties signataires recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement de moins-valides, en vue de promouvoir l'emploi de personnes moins-valides là où cela s'avère possible.

10. Groupe de travail "Classification des fonctions"

Le groupe de travail ad hoc qui a été mis sur pied conformément au protocole d'accord du 11 mai 2007, est invité à poursuivre sa tâche afin de proposer des résultats dans les meilleurs délais.

11. Prépension

Les règlements existants de prépension, avec notamment la prépension à temps complet à partir de 58 ans, la prépension à temps plein à partir de 56 ans sous condition déterminée à l'article 1 de la Convention collective de travail n°46 du Conseil National du Travail du 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 10 mai 1990 sont prolongés.

La prépension à 56 ans avec carrière effective de 40 ans reste d'application conformément aux dispositions de la CCT nr 92 du CNT.

La prépension à mi-temps à partir de 55 ans est également prorogée. Ce sont des prorogations de la convention collective de travail du 25 mai 2007, enregistrée sous le numéro 83170/CO/136, ayant reçu force obligatoire par l'Arrêté Royal du 12 septembre 2007 (Moniteur Belge du 4 octobre 2007).

Les présentes dispositions et les dispositions relatives aux systèmes de prépension, repris dans la CCT du 25 mai 2007 sont valables à partir du 1er juillet 2009 jusqu'au 30 juin 2011. La prolongation jusqu'au 30 juin 2011 sera effective sous réserve de la prolongation de la base légale, nécessaire pour la prolongation du système de prépension à 56 ans.

12. Prolongation de la durée de validité des CCT à durée déterminée

La durée de validité des CCT sectorielles qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus est prolongée de deux ans.

13. Paix sociale

Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau sectoriel ou des entreprises.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner et à épuiser toutes les autres mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

Les CCT d'entreprise à durée déterminée peuvent faire l'objet d'une prolongation au niveau de l'entreprise. Ceci ne peut en aucun cas donner lieu à la modification de leur contenu.

14. Disposition transitoires et finales

Les conventions collectives de travail conclues en exécution de ce protocole d'accord auront une durée de validité de 2 ans allant du 1er février 2009 au 31 janvier 2011, sauf en ce qui concerne les dispositions en matière de prépension et de jour de carence qui sont valables du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011.

**Paritair Comité voor de papier- en
kartonbewerking (PC 136)**

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

Brussel, 7 april 2009

Bruxelles, le 7 avril 2009

*Federatie der papier- en kartonverwerkende
bedrijven*

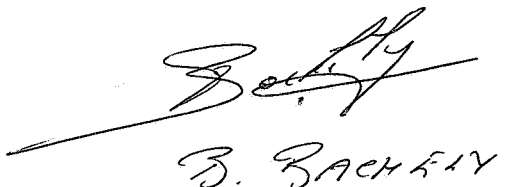
*Fédération des industries transformatrices de papier
et carton*



L. ELSEN

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

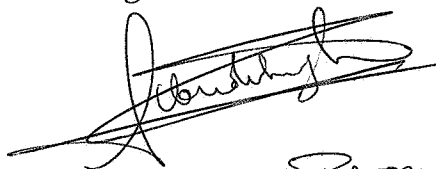
Pour la Fédération générale du travail de Belgique



B. BACHEVAL

*Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van
België*

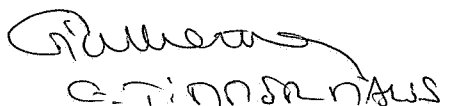
*Pour la Confédération des syndicats chrétiens de
Belgique*



PATRICK JANSSENBERGHE

*Voor de Algemene Centrale van Liberale
Vakbonden van België*

*Pour la Centrale générale des syndicats libéraux de
Belgique*



E. TINNENS

Protocolakkoord van 7 april 2009

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en arbeiders en arbeidsters die ressorteren onder het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking. Het akkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Context en juridisch kader

Dit protocolakkoord, waarvoor een aanbeveling van de Voorzitter van het Paritair Comité de basis vormt, en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering van dit protocolakkoord zullen worden afgesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2008, uitzonderlijk akkoord dat dient bij te dragen tot het herstel van het vertrouwen, en in toepassing van de Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 1/08/1996) en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Dit uitzonderlijk interprofessioneel akkoord vormt geen precedent voor toekomstige sectorale onderhandelingen.

3. Koopkracht

a) Maaltijdcheques

De verhoging of de invoering van maaltijdcheques geschiedt op recurrente wijze.

a.1) Ondernemingen die reeds maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in hun onderneming :

- per 1 juni 2009 : verhoging van de zichtwaarde van de maaltijdcheque met 0,50 €
- per 1 januari 2010 : verhoging van de zichtwaarde van de maaltijdcheque met 0,50 €

De toekenningsmodaliteiten die reeds van toepassing zijn in de ondernemingen blijven van toepassing.

a.2) Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in hun onderneming :

- per 1 juni 2009 : invoering van een maaltijdcheque waarvoor de werkgeverstussenkost 0,50 € bedraagt
- per 1 januari 2010 : verhoging van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque met 0,50 €
- de toekenningsmodaliteiten worden op ondernemingsvlak georganiseerd op volgende basis :

1. De deeltijdse werknemers die hun prestaties verrichten in halve dagen zullen een maaltijdcheque met een werkgeverstussenkomst van 50 % van de bedragen, vermeld onder punt a2, ontvangen, zodat werknemers die deeltijdse prestaties leveren in volledige dagen en diegenen die deeltijdse prestaties leveren in halve dagen gelijkwaardig worden behandeld.
2. De gepresteerde overuren zullen in aanmerking komen voor de toekenning van een maaltijdcheque per schijf van 7,4 gepresteerde uren en zullen aan het eind van elk trimester worden verrekend.

b) Bestaanszekerheid

Het dagbedrag van 5,21 € blijft van toepassing voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en voor de 2 maanden van gedeeltelijke schorsing.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 6,79 € voor de derde en vierde week van elke periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

De patronale federatie zal een advies vragen aan de RSZ betreffende de definitie van de aanvullende werkloosheidsvergoeding. De sociale partners zullen zich aan dit advies onderwerpen.

Het aantal dagelijkse uitkeringen voor de werknemers in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wordt verhoogd tot 150.

In ondernemingen waar gunstigere regelingen bestaan, blijven deze van toepassing. Indien deze regelingen van bepaalde duur zijn, dan wordt de eventuele verlenging van de bestaande regeling op bedrijfsvlak besproken. Dit mag in geen geval aanleiding geven tot bijkomende eisen.

c) Indexering ingeval van deflatie

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 25 mei 2007 worden de prijschommelingen telkens per 1 januari en per 1 juli in het loon verrekend.

Indien bij een dergelijke verrekening zou blijken dat, ten gevolge van deflatie, de lonen zouden moeten dalen, dan wordt op die daling een neutralisatie van maximum 1 % (= het totaal van de geneutraliseerde deflatie over de door het protocol gedekte periode) toegepast.

Voorbeeld : indien na verrekening een daling met 0,90 % gerechtvaardigd blijkt, blijft het loon ongewijzigd; indien na verrekening een daling met 1,20 % gerechtvaardigd blijkt, daalt het loon met $1,20\% - 1\% = 0,20\%$.

Deze bepaling betreffende de deflatie geldt voor de duur van het protocolakkoord.

4. Tijdelijke werkloosheid

Aan de Koning wordt gevraagd voor de duurtijd van onderhavig akkoord het Koninklijk Besluit van 10 mei 1985 tot vaststelling voor de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren om de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, te wijzigen om volledige schorsingen van maximum vier weken in plaats van thans twee weken mogelijk te maken. Er wordt tevens gevraagd de overstap van een regeling van gedeeltelijke schorsing naar een volledige schorsing van de tenuitvoerlegging van arbeidsovereenkomst en omgekeerd mogelijk te maken binnen de grenzen van art. 51, §5 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.

5. Verlenging van de opzegtermijnen

Aan de Koning wordt gevraagd het Koninklijk Besluit van 28 september 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen van de werklieden te vervolledigen als volgt:

Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever, wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

112 dagen wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijftientwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

126 dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftientwintig en minder dan dertig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

140 dagen wat de werklieden betreft die tussen dertig en minder dan vijfendertig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

154 dagen wat de werklieden betreft die vijfendertig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Deze verlengde opzeggingstermijnen gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van het gewijzigd KB.

6. Syndicale premie

a) Syndicale premie van de actieve werknemers

De in de CAO van 25 mei 2007 betreffende de sociale voordelen vermelde syndicale premie wordt voor het refertejaar 2009 verhoogd tot 130 € en voor het refertejaar 2010 tot 132 € onder de voorwaarden die bij vroegere collectieve arbeidsovereenkomsten werden vastgelegd. Die bedragen gelden ook als basis voor de berekening voor de gepensioneerde rechthebbenden en voor de echtgenoten van overleden rechthebbenden tijdens de referteperiode

b) Syndicale premie voor de bruggepensioneerde werknemers

De syndicale premie voor de bruggepensioneerden blijft voor de referentiejaren 2009 en 2010 behouden op 126 €.

7. Carenzdag

De CAO van 25 mei 2007 betreffende de afschaffing van de carenzdag wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd tot 30 juni 2011.

8. Risicogroepen en opleiding

De sector verbindt er zich toe om alle bepalingen inzake de storting van de 0,10 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen te verlengen.

Teneinde een optimale aanwending van de opleidingsmiddelen na te streven, zal binnen het Beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid onderzocht worden of het opportuun is een Vormingsfonds op te richten.

9. Tewerkstelling van mindervaliden

Rekening houdend met de beschikbare banen verbintenis om welwillend de mogelijkheid te onderzoeken de werklieden die het slachtoffer zijn geworden van een arbeidsongeval weder in te schakelen. De overeenkomstsluitende partijen bevelen aan om bij het aanwerven van gehandicapten gebruikt te maken van subsidies van de gewesten om de arbeidsposten aan te passen (VOP en AWIPH) teneinde de werkgelegenheid ten behoeve van mindervaliden, waar mogelijk, te bevorderen.

10. Werkgroep “functieclassificatie”

De ad hoc werkgroep “functieclassificatie”, samengesteld naar aanleiding van het protocolakkoord van 11 mei 2007, zal haar werkzaamheden verder zetten en de resultaten van haar activiteiten zo snel mogelijk voorleggen.

11. Bruggpensioen

De bestaande regelingen inzake bruggpensioen, met name het voltijds bruggpensioen vanaf 58 jaar, het voltijds bruggpensioen vanaf 56 jaar onder de voorwaarden zoals bepaald in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990 worden verlengd.

Het brugpensioen op 56 jaar (mits een effectieve loopbaan van 40 jaar) blijft van toepassing conform de bepalingen van CAO nr 92 van de NAR.

Ook het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd. Zij zijn een verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 mei 2007 betreffende het brugpensioen, geregistreerd onder het nr. 83170/CO/136, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 2007 (Belgisch Staatsblad van 4 oktober 2007).

De bepalingen hierboven en de overige bepalingen betreffende deze brugpensioenstelsels, opgenomen in de CAO van 25 mei 2007 gelden vanaf 1 juli 2009 tot 30 juni 2011. De verlenging tot 30 juni 2011 geschiedt onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis, noodzakelijk voor de verlenging van het brugpensioenstelsel op 56 jaar.

12. Verlenging van de geldigheidsduur van de CAO's van bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle sectorale CAO's die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd.

13. Sociale vrede

Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan. Geen enkele algemene of collectieve eis mag derhalve worden gesteld, noch op sectoraal, noch op ondernemingsvlak.

De sociale partners verbinden er zich toe alle mogelijke middelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

De ondernemingsCAO's van bepaalde duur kunnen het voorwerp uitmaken van een verlenging op ondernemingsvlak. Dit mag onder geen beding een wijziging van hun inhoud met zich meebrengen.

14. Overgangs- en slotbepalingen.

Dit protocol van akkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur dragen van 2 jaar ingaande op 1 februari 2009 eindigend op 31 januari 2011, behalve wat betreft de bepalingen inzake brugpensioen en carenzdag die gelden vanaf 1 juli 2009 tot 30 juni 2011

**Paritair Comité voor de papier- en
kartonbewerking (PC 136)**


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

Brussel, 7 april 2009

Bruxelles, le 7 avril 2009

*Federatie der papier- en kartonverwerkende
bedrijven*

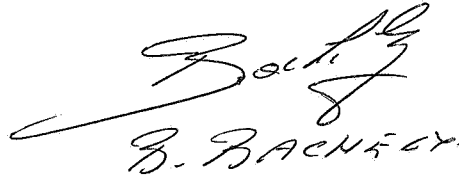
*Fédération des industries transformatrices de papier
et carton*



L. ELSEN.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

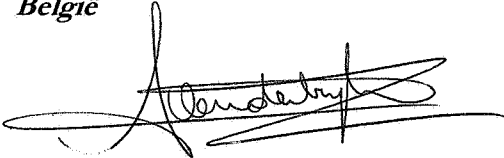
Pour la Fédération générale du travail de Belgique



B. BACHÉLY.

*Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van
België*

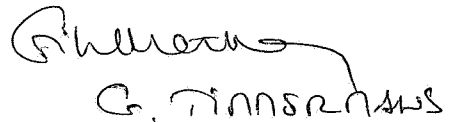
*Pour la Confédération des syndicats chrétiens de
Belgique*



Rikid Verdebeyn

*Voor de Algemene Centrale van Liberale
Vakbonden van België*

*Pour la Centrale générale des syndicats libéraux de
Belgique*



G. TINSERANUS.