



ERRATUM

**Commission paritaire pour la production des
pâtes, papiers et cartons**

**CCT n° 154052/CO/129
du 05/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 2, la date du « 16 juli 1996 » doit être corrigée en « 26 juli 1996 ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de voortbrenging van
papierpap, papier en karton**

**CAO nr. 154052/CO/129
van 05/06/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 2 moet de datum « 16 juli 1996 » vervangen worden door « 26 juli 1996 ».

Beslissing van

15-04-2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. K. ...', written over a horizontal line. The signature is slanted and somewhat stylized.

Paritair Comité 129
**Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en
karton**

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers¹ en op de werknemers² die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren (PC 129).

HOOFDSTUK 2

Juridisch kader

Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van en met respect voor het Koninklijk Besluit van 19 april 2019 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.

HOOFDSTUK 3

Koopkracht

Artikel 3 - De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm tot en met 31 december 2019. Bij gebreke aan een cao, neergelegd ter griffie uiterlijk op 31 december 2019, verhogen de reële brutolonen van de werknemers van de betrokken ondernemingen met 1,1% vanaf 1 januari 2020.

HOOFDSTUK 4

Maandelijks uitbetaling van het loon

Artikel 4 - Het loon kan maandelijks worden uitbetaald. De concrete voorwaarden worden op bedrijfsvlak bepaald.

¹ Onder werkgevers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

² Onder werknemers begrijpt men zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers

HOOFDSTUK 5

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer

Artikel 5 - § 1 - De lonen van de arbeiders en arbeidsters die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijke (= de afgevlakte) gezondheidsindex.

De lonen worden om de zes maanden aangepast op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex van de laatste zes maanden.

§ 2 - De loonsaanpassingen ingevolge de schommelingen van de afgevlakte gezondheidsindex, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de aanpassing van de werkelijk uitbetaalde lonen veroorzaakt, betrekking heeft.

Concreet zal de indexatie van januari (jaar x) gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1) en deze van juni (jaar x-1);
De indexatie van juli (jaar x) zal gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni (jaar x) en deze van december (jaar x-1).

§ 3 - Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maand later plaatsvindt, afhankelijk van de gemiddelde jaarlijkse inflatie, berekend aan het einde van de maand voorafgaand aan de indexering, die of 5 % bedraagt of overschrijdt of lager blijft.

Deze gemiddelde jaarlijkse inflatie zal berekend worden op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand y jaar x ten opzichte van de afgevlakte gezondheidsindex van dezelfde maand y jaar x-1.

§ 4 - Partijen komen overeen de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren teneinde geen loonsverlagingen door te voeren. De eerstvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien en de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

Voorbeeld 1

Eind december (jaar x-1) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5 %: de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar x) wordt vier maand later toegepast, nl. op 1 mei (jaar x). Zij wordt berekend op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van april (jaar x) en de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1).

Voorbeeld 2

Eind maart (jaar x) bedraagt de gemiddelde jaarlijkse inflatie minder dan 5 %: de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april (jaar x), wordt zes maand later betaald, nl. op 1 oktober (jaar x).

HOOFDSTUK 6

Arbeidsduur

Artikel 6 - De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

Artikel 7 - Partijen gaan akkoord om, inzake de afwijking van de arbeidsduur bij geplande werkonderbreking van 12 uur de procedure voorzien in artikel 5 van de Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen d.d. 17 maart 1987 positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van ondernemingen.

Artikel 8 - Partijen verwijzen naar het Koninklijk Besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 9 - De werklieden die bij toepassing van art. 5, par. 1, van de wet van 06.07.64 op de zondagsrust arbeid hebben verricht, hebben in de loop van de 4 weken die op de bewuste zondag volgen, aanspraak op een inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan die van de verrichte zondagsarbeid.

HOOFDSTUK 7

Eindejaarspremie

Artikel 10 - De arbeiders en arbeidsters die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst ressorteren, hebben recht op een eindejaarspremie. De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van de brutolonen.

De concrete toepassings- en uitbetalingsmodaliteiten worden op ondernemingsvlak bepaald.

Artikel 11 - De arbeiders en arbeidsters die onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het vervroegd vertrek d.d. 4 oktober 1972 zullen een eindejaarspremie genieten conform de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 8

Klein verlet

Artikel 12 - De arbeiders en arbeidsters hebben het recht, met behoud van het normale loon, 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:

Redenen van de afwezigheid

- 1° Huwelijk van de werknemer.
- 2° Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer
- 3° Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeid(st)er.
- 4° Geboorte van een kind van de werknemer, zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.
- 5° Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of van de inwonende ouder (1^e graad).

Duur van de afwezigheid

Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

De dag van het huwelijk

De dag van de plechtigheid.

Tien dagen³ door de werknemer te kiezen tijdens de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.

Vijf dagen. Voor zowel dagwerknemers als werknemers in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden.

³ Gespreid of in één keer op te nemen

- | | |
|--|---|
| 6° Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de niet inwonende vader, de niet inwonende moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer. | 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. |
| 7° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind schoonzoon, of schoondochter die bij de werknemer inwoont. | Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. |
| 8° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont. | De dag van de begrafenis. |
| 9° Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e). | De dag van de plechtigheid of de eerste gewerkte dag die voorafgaat of volgt op de plechtigheid wanneer deze met een zondag, een wettelijke feestdag of een normale rustdag samenvalt |
| 10° Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd | De dag van het feest of de eerste gewerkte dag die voorafgaat of volgt op het feest wanneer dit met een zondag, een wettelijke feestdag of een normale rustdag samenvalt |
| 11° Verblijf van de dienstplichtige arbeider 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. |

- | | | |
|-----|--|---|
| 12° | Verblijf van de arbeider "dienstweigeraar" in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van "dienstweigeraar". | De nodige tijd met een maximum van drie dagen. |
| 13° | Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter. | De nodige tijd met een maximum van één dag. |
| 14° | Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen. |
| 15° | Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd. |
| 16° | Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen. |
| 17° | Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen. |
| 18° | Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. | Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie. |

Artikel 13 - Voor de toepassing van artikel 12, nrs. 2, 3, 6, 9 en 10 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Artikel 14 - Voor de toepassing van artikel 12, nrs. 7 en 8, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Artikel 15 - Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Op het ogenblik van de

aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken werknemers een officieel document aan de werkgever voorleggen dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

HOOFDSTUK 9

Tewerkstelling en werkzekerheid

Artikel 16 - Partijen verbinden er zich toe alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

In geval van ontslag wegens economische of technologische redenen roept de werkgever de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis de vakbondsafvaardiging van het personeel, bijeen om hen te verwittigen en om zijn of haar advies in te winnen nopens de meest gerechtigde maatregelen die moeten getroffen worden, zowel vanuit het standpunt van de onderneming als vanuit dat van het personeel, met betrekking tot de voorgenomen ontslagen.

Vervolgens worden de wettelijke opzeggingen gegeven volgens de beslissing van het ondernemingshoofd.

Artikel 17 - Partijen verbinden er zich toe de mogelijkheden te onderzoeken tot herinschakeling van werknemers die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval.

Partijen bevelen het gebruik aan van de regionale subsidies voor aangepaste werkposten (AWIPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden teneinde de tewerkstelling van mindervaliden aan te moedigen daar waar dit mogelijk blijkt.

Artikel 18 - Rekening houdende met de moeilijke economische situatie van de sector zullen partijen ijveren voor werkzekerheid, de beperking van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van de overuren met bijkomende tewerkstelling.

HOOFDSTUK 10

Re-integratie

Artikel 19 - Voor de periode van het afgesloten akkoord, adviseren de sociale partners, daar waar mogelijk, het opstarten van procedures 're-integratie van de langdurige zieke werknemers' op initiatief van de werkgever te vermijden.

Indien dit toch het geval zou zijn, zal de werkgever erover waken de werknemer eraan te herinneren dat hij zich kan laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratieproject (art. I-4-77 van de Codex over het Welzijn op het werk).

HOOFDSTUK 11

Sociale vrede

Artikel 20 - De ondertekenende partijen verbinden er zich toe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Zij verbinden er zich ook toe de sociale vrede te handhaven in de ondernemingen voor de punten die betrekking hebben op de inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 21 - De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-cao blijven van toepassing.

HOOFDSTUK 12

Slotbepalingen

Artikel 22 - In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing voor de duurtijd bepaald bij bedrijfs-cao of bedrijfsreglement.

Artikel 23 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Commission paritaire 129
Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

CHAPITRE 1

Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs¹ et aux travailleurs² occupés dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

CHAPITRE 2

Cadre juridique

Article 2 - Cette convention collective de travail a été conclue en exécution de et en respectant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et en respectant l'Arrêté Royal du 19 avril 2019 portant application de l'article 7, §1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

CHAPITRE 3

Pouvoir d'achat

Article 3 - Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier jusqu'au 31 décembre 2019 un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale. A défaut d'accord déposé au greffe pour le 31 décembre 2019 au plus tard, les salaires bruts réels des travailleurs des entreprises concernées seront augmentés de 1,1% à partir du 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE 4

Paiement mensuel de la rémunération

Article 4 - La rémunération peut être payée mensuellement. Les conditions concrètes sont déterminées au niveau de l'entreprise.

¹ Par le terme « employeurs », on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

² Par le terme « travailleurs », on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

CHAPITRE 5

Liaison des salaires à l'indice des prix

Article 5 – § 1 - Les rémunérations des ouvriers et ouvrières tombant sous la présente convention collective sont liés à l'indice de santé quadrimensuel (= l'indice de santé lissé).

L'ajustement des salaires aura lieu tous les 6 mois, sur base de l'évolution de l'indice-santé lissé des 6 derniers mois.

§ 2 - Les ajustements des salaires dus aux fluctuations de l'indice de santé lissé entrent en vigueur le 1^{er} du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant l'ajustement des salaires effectivement payés.

Concrètement l'indexation de janvier (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de décembre (année x-1) et celui de juin (année x-1); l'indexation de juillet (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de juin (année x) et celui de décembre (année x-1).

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

L'inflation annuelle moyenne sera établie sur base du rapport entre l'indice santé lissé du mois y de l'année x et l'indice santé lissé du même mois y de l'année x-1.

§ 4 - Les parties conviennent de neutraliser les effets négatifs d'une éventuelle déflation. Ceci afin de ne pas devoir diminuer les salaires. La première indexation positive qui suivra sera calculée sur base du rapport entre l'indice santé lissé du mois antérieur et l'indice santé lissé du mois qui précède la période de neutralisation.

Exemple 1.

Fin décembre (année x-1), l'inflation annuelle moyenne atteint ou dépasse 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle de janvier (année x) sera appliquée quatre mois plus tard, soit, le 1er mai de l'année x. Elle est calculée sur base du rapport entre l'indice santé lissé d'avril (année x) et l'indice santé lissé de décembre (année x-1).

Exemple 2.

Fin mars (année x) l'inflation annuelle moyenne tombe en dessous de 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle du mois d'avril (année x), sera appliquée six mois plus tard, soit au 1er octobre (année x).

CHAPITRE 6

Durée du travail

Article 6 - La durée hebdomadaire du temps de travail reste fixée à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

Article 7 - Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de 12 heures, de donner un avis positif concernant la procédure prévue à l'article 5 de la Loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

Article 8 - Les partenaires sociaux font référence à l'Arrêté Royal du 11 septembre 2013 déterminant les procédures de négociations pour augmenter la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant d'une période de référence et le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en vertu de la loi du travail du 16 mars 1971.

Article 9 - Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche en application de l'article 5 §1^{er}, de la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, ont droit, dans les 4 semaines qui suivent le dimanche, à un repos compensatoire dont la durée est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

CHAPITRE 7

Prime de fin d'année

Article 10 - Les ouvriers et ouvrières ressortissant du champ d'application de cette convention collective de travail ont droit à une prime de fin d'année. La prime de fin d'année est de 8.33% des salaires bruts.

Les modalités concrètes d'application et de paiement sont déterminées au niveau de l'entreprise.

Article 11 - Les ouvriers et ouvrières ressortissant du champ d'application de la convention collective de travail du 4 octobre 1972 concernant le départ anticipé, bénéficieront d'une prime de fin d'année conformément aux dispositions de la convention collective de travail susmentionnée.

CHAPITRE 8

Petits chômages

Article 12 - L'ouvrier et ouvrière ont 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 :

<u>Motifs de l'absence</u>	<u>Durée de l'absence</u>
1° Mariage du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, 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 du travailleur.	Le jour du mariage.
3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	Dix jours ³ 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 sept jours suivants.
5° Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou d'un parent habitant chez le travailleur (1 ^{er} degré).	Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs en équipe, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour de décès.

³ A prendre de manière échelonnée ou en une fois

- 6° Décès d'un enfant du conjoint, 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 n'habitant pas sous le même toit. Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
- 7° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur. Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
- 8° Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur. Le jour des funérailles.
- 9° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
- 10° Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée. Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
- 11° Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection. Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
- 12° Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience. Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

- | | | |
|-----|---|--|
| 13° | Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. | Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour. |
| 14° | Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 15° | 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. |
| 16° | 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. |
| 17° | Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du parlement européen. | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 18° | L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. | Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière d'adoption. |

Article 13 - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 12, n° 2, 3, 6, 9 et 10.

Article 14 - Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour l'application de l'article 12, n° 7 et 8.

Article 15 - A partir du 1^{er} janvier 1998, les cohabitants légaux seront assimilés, pour l'octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les travailleurs concernés remettront un document officiel à l'employeur attestant de leur situation de cohabitants.

CHAPITRE 9

Emploi et sécurité d'emploi

Article 16 - Les parties s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

En cas de licenciement pour des raisons économiques ou technologiques, l'employeur convoque le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale du personnel, afin de l'avertir et d'obtenir son avis sur les dispositions les plus justifiées, tant au point de vue de l'entreprise que du personnel, quant aux licenciements envisagés.

Ensuite, les préavis légaux sont donnés suivant la décision du chef d'entreprise.

Article 17 - Les parties s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

Les parties recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement des moins-valides, en vue de promouvoir l'emploi de ces personnes là où cela s'avère possible.

Article 18 - Tenant compte de la situation économique difficile du secteur, les partenaires sociaux feront des efforts en faveur de la sécurité de l'emploi, pour limiter le recours à des contrats temporaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance ainsi que pour une limitation des heures supplémentaires avec embauche supplémentaire.

CHAPITRE 10

Trajet de réintégration

Article 19 - Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux recommandent d'éviter, lorsque c'est possible, que des 'trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée' soient initiés par l'employeur.

Si tel devait quand même être le cas, l'employeur veillera à rappeler au travailleur qu'il peut être assisté par un représentant du personnel du CPPT ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du projet de réintégration (art. I-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

CHAPITRE 11

La paix sociale

Article 20 - 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.

Article 21 - Les modalités d'application reprises dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise restent d'application.

CHAPITRE 12

Dispositions finales

Article 22 - Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application pour la durée prévue par l'accord d'entreprise ou le règlement d'entreprise.

Article 23 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.
