

**Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129.00)**

**Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129.00)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021*

*Convention collective de travail du 25 octobre 2021*

Arbeids- en loonvoorwaarden

Conditions de travail et de rémunération

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers<sup>1</sup> en op de werknemers<sup>2</sup> die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton ressorteren (PC 129).

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs<sup>3</sup> et aux travailleurs<sup>4</sup> occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

*HOOFDSTUK II. Juridisch kader*

*CHAPITRE II. Cadre juridique*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor de wet van 26 juli 1996 tot vrijwaring van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in toepassing 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>5</sup>.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et en respectant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de et dans le respect de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur Belge du 9 août 2021)<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Onder "werkgevers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

<sup>2</sup> Onder "werknemers" begrijpt men : zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

<sup>3</sup> Par le terme "employeurs", on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

<sup>4</sup> Par le terme "travailleurs", on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

<sup>5</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>6</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.

HOOFDSTUK III. *Koopkracht*

Art. 3. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm.

HOOFDSTUK IV.  
*Maandelijks uitbetaling van het loon*

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

HOOFDSTUK V.  
*Koppeling van de lonen aan het indexcijfer*

Art. 5. § 1. De lonen van de arbeiders en arbeidsters die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de viermaandelijks (= 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 loonaanpassingen 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).

CHAPITRE III. *Pouvoir d'achat*

Art. 3. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale.

CHAPITRE IV.  
*Paiement mensuel de la rémunération*

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

CHAPITRE V.  
*Liaison des salaires à l'indice des prix*

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

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

§ 2. Les ajustements des salaires dus aux fluctuations de l'indice santé lissé entrent en vigueur le premier 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. 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 pct. 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 afgevlakte gezondheidsindex van de maand die aan deze gneutraliseerde periode voorafgaat.

#### Voorbeeld 1

Eind december (jaar  $x-1$ ) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5 pct. : de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar  $x$ ) wordt vier maand later toegepast, namelijk 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 pct. : de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april (jaar  $x$ ), wordt zes maand later betaald, namelijk op 1 oktober (jaar  $x$ ).

### HOOFDSTUK VI. *Arbeidsduur*

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

§ 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 p.c. ou soit inférieure à 5 p.c..

L'inflation annuelle moyenne sera établie sur la 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 la 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 p.c. : 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 la 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 p.c. : 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 VI. *Durée du travail*

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

Art. 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 van 17 maart 1987 positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van ondernemingen.

Art. 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 referteperiode 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.

Art. 9. De werknemers die bij toepassing van artikel 5, § 1 van de wet van 6 juli 1964 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 VII. *Eindejaarspremie*

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

De concrete toepassings- en uitbetalingsmodaliteiten worden op ondernemingsvlak bepaald.

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

## HOOFDSTUK VIII. *Klein verlet*

Art. 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.

Art. 8. Les parties 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 sur le travail du 16 mars 1971.

Art. 9. Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche en application de l'article 5, § 1er 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 VII. *Prime de fin d'année*

Art. 10. Les ouvriers et ouvrières ressortissant au 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 p.c. des salaires bruts.

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

Art. 11. Les ouvriers et ouvrières ressortissant au 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 VIII. *Petits chômages*

Art. 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 :

Art. 12. L'ouvrier et ouvrière ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur 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 :

Redenen van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1° Huwelijk van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	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° 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.	De dag van het huwelijk.	2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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° 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 werknemer.	De dag van de plechtigheid.	3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4° Geboorte van een kind van de werknemer, zo	Tien dagen <sup>7</sup> door de werknemer te kiezen tij-	4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filia-	Dix jours <sup>8</sup> à choisir par le travailleur dans les quatre

<sup>7</sup> Gespreid of in één keer op te nemen.

<sup>8</sup> A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.	dens 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.	tion de cet enfant est établie à l'égard de son père.	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° Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of van de inwonende ouder (1ste graad).	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.	5° Décès du/de la conjoint(e), d'un enfant du travailleur ou d'un parent habitant chez le travailleur (1er degré).	Cinq jours. Les travailleurs de jour ainsi que les travailleurs en équipes, doivent prendre ces jours de petit chômage dans un délai de 15 jours calendrier à dater du jour du décès.
Vanaf 25 juli 2021:	Vanaf 25 juli 2021:	A partir du 25 juillet 2021 :	A partir du 25 juillet 2021 :
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	Tien dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begraving en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. <sup>9</sup>	Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	Dix jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur 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 du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. <sup>10</sup>

<sup>9</sup> Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft : aangezien de sector vóór de wijziging van de wetgeving inzake klein verlet (koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof) 5 dagen klein verlet voorzag, zal de aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet gebeuren indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.

<i>5bis</i> <sup>o</sup> Overlijden van de inwonende ouder (1ste graad).	Vijf dagen. Voor zowel de werknemers in dagarbeid als de werknemers in ploegen dienen deze dagen opgenomen te worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen volgend op de dag van het overlijden.	<i>5bis</i> <sup>o</sup> Décès d'un parent habitant chez le travailleur (1er 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.
6 <sup>o</sup> 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.	6 <sup>o</sup> 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.
Vanaf 25 juli 2021:	Vanaf 25 juli 2021:	A partir du 25 juillet 2021 :	A partir du 25 juillet 2021 :
Overlijden van de niet-inwonende vader, de niet-inwonende 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 conjoint(e) ou partenaire cohabitant 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. 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.
Vanaf 25 juli 2021:	Vanaf 25 juli 2021:	A partir du 25 juillet 2021 :	A partir du 25 juillet 2021 :
<i>6bis</i> <sup>o</sup> Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de	<i>6bis</i> <sup>o</sup> Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et

<sup>10</sup> Concernant l'imputation au salaire garanti : étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômage (AR du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil) 5 jours de petit chômage, l'imputation au salaire garanti ne sera effectuée qu'à partir du 6<sup>e</sup> jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.

moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
--	---	--	--

Vanaf 25 juli 2021:

Vanaf 25 juli 2021:

A partir du 25 juillet 2021 :

A partir du 25 juillet 2021 :

<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>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. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez le travailleur.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>
---	---	---	---



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.	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.
Vanaf 25 juli 2021:	Vanaf 25 juli 2021:	A partir du 25 juillet 2021 :	A partir du 25 juillet 2021 :
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 werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer 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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.
Vanaf 25 juli 2021:	Vanaf 25 juli 2021:	A partir du 25 juillet 2021 :	A partir du 25 juillet 2021 :
8bis° Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.	8bis° Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.
9° Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar 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	9° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint(e).	Le jour de la cérémonie (si celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement).

erop volgt).  
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 (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt). | 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 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). |
| 11° Verblijf van de dienstplichtige werknemer 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.   | 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° Verblijf van de werknemer "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.   | 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° Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.  | De nodige tijd met een maximum van één dag.  | 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° 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.   | 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° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
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.	16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
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.	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° 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.	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.

Art. 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.

Art. 13. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 12, n<sup>os</sup> 2, 3, 6, 9 et 10.

Art. 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.

Art. 14. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du/de la conjoint(e) 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<sup>os</sup> 7 et 8.

Art. 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 IX. *Tewerkstelling en werkzekerheid*

Art. 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 dit van het personeel, met betrekking tot de voorgenomen ontslagen.

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

Art. 17. Partijen verbinden er zich toe de mogelijkheden te onderzoeken tot herinschakeling van arbeiders 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.

Art. 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.

Art. 15. A partir du 1er 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 IX. *Emploi et sécurité d'emploi*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 18. Tenant compte de la situation économique difficile du secteur, les parties 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.

## HOOFDSTUK X. *Re-integratietraject*

Art. 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 comité voor preventie en bescherming op het werk of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratieproject (artikel I-4-77 van de Codex over het welzijn op het werk).

## HOOFDSTUK XI. *Sociale vrede*

Art. 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.

Art. 21. De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

## HOOFDSTUK XII. *Slotbepalingen*

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

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

## CHAPITRE X. *Trajet de réintégration*

Art. 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 comité pour la prévention et la protection au travail ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du projet de réintégration (article I-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

## CHAPITRE XI. *La paix sociale*

Art. 20. Les parties signataires s'engagent à ne pas défendre de nouvelles revendications au niveau du secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail.

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

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

## CHAPITRE XII. *Dispositions finales*

Art. 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.

Art. 23. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.