

**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*

Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid en de vorming

Mesures visant à promouvoir l'emploi et la formation

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

Zij is afgesloten in toepassing van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 houdende diverse bepalingen.

Elle est conclue en application de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 portant des dispositions diverses.

*HOOFDSTUK II. Risicogroepen*

*CHAPITRE II. Groupes à risque*

Art. 2. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van :

Art. 2. Ce chapitre est conclu en application de :

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), titre XIII, chapitre VIII, sections 1ère et 2 (Moniteur belge du 28 décembre 2006);
- l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);

- het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 (Belgisch Staatsblad van 10 september 2021).

De inspanning van 0,10 pct. wordt, langs het fonds voor bestaanszekerheid, gebruikt om de aanwerings-, vormings- en omscholingsmogelijkheden van de arbeiders en arbeidsters aan te zwengelen. Deze 0,10 pct.-inspanning ten voordele van risicogroepen, die reeds verhoogd werd tot 0,15 pct. door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2001, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 17 februari 2002 en sindsdien ononderbroken verlengd, wordt behouden op 0,15 pct..

Art. 3. De volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1. De laaggeschoolde werkloze/werknemer :

De werkzoekende/werknemer die noch houder is van een diploma van universitair onderwijs, noch van een diploma of van een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of van het korte type, noch van een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;

2. De langdurig werkloze :

- De werkzoekende die gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- De werkzoekende die gedurende de 6 maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds of als interimair heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen;

3. De gehandicapte werkloze :

- l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 18 décembre 2017);
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021).

L'effort de 0,10 p.c. est utilisé, via le fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions d'embauche, de formation et de recyclage pour les ouvriers et les ouvrières du secteur. Cet effort de 0,10 p.c. pour les groupes à risque qui a déjà été augmenté jusqu'à 0,15 p.c. par la convention collective du 28 mars 2001, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 février 2002 et prolongé depuis lors sans interruption, est maintenu à 0,15 p.c..

Art. 3. Les personnes suivantes font parties des groupes à risque :

1. Le chômeur/le travailleur à qualification réduite :

Le demandeur d'emploi/le travailleur qui n'est titulaire ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire, ni d'un diplôme ou certificat de l'enseignement supérieur de type long ou court, ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur;

2. Le chômeur de longue durée :

- Le demandeur d'emploi qui, pendant les 6 mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- Le demandeur d'emploi qui, pendant les 6 mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel ou comme intérimaire pour échapper au chômage;

3. Le chômeur handicapé :

De werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij het Rijksfonds voor sociale reclasering van de mindervaliden is ingeschreven;

4. De deeltijds leerplichtige :

De werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die geen secundair onderwijs met volledig leerplan meer volgt;

5. De herintreder :

De werkzoekende die geen werkloosheids- of loopbaanonderbrekingsuitkeringen heeft genoten en die geen beroepsactiviteit heeft uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die aan de indienstneming voorafgaat. Bovendien moet deze werkzoekende vóór deze periode van drie jaar zijn beroepsactiviteiten onderbroken hebben of ze nooit aangevat hebben;

6. De bestaansminimumtrekker :

De werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;

7. De oudere werkloze : vanaf 50 jaar;

8. De werknemer die ontslagen of werkloos is ten gevolge van een faillissement of een collectief ontslag :

De werknemer die naar aanleiding van een faillissement of een collectief ontslag werkzoekende is geworden en die door een langdurige werkloosheid de verworven professionele ervaring zou kunnen verliezen;

9. De werknemer met een onaangepaste of ontoereikende beroepsbekwaamheid die een bijscholing of opleiding moet volgen om zich, op korte of lange termijn, in zijn functie te kunnen handhaven;

Le demandeur d'emploi handicapé qui, au moment de son engagement, est enregistré au Fonds national de reclassement social des handicapés;

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

Le demandeur d'emploi âgé de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice;

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

Le demandeur d'emploi qui, au cours de la période de trois ans qui précède son engagement, n'a pas bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière, ni exercé une activité professionnelle et qui avant cette période de trois ans a interrompu son activité professionnelle ou qui n'a jamais commencé une telle activité;

6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :

Le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;

7. Le chômeur âgé : à partir de 50 ans;

8. Le travailleur licencié ou au chômage suite à une faillite ou un licenciement collectif :

Le travailleur, demandeur d'emploi suite à une faillite ou un licenciement collectif, et qui en cas de chômage de longue durée, risque de perdre l'expérience professionnelle acquise;

9. Le travailleur avec une qualification professionnelle inadaptée ou insuffisante, qui doit suivre une formation pour sauvegarder sa sécurité d'emploi à long ou à court terme;

10. De doelgroep jongeren die met een startbaan aangeworven worden.

Art. 4. Tenminste 0,05 pct. van de bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
  - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
  - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
  - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
  - a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
  - b. uitkeringsgerechtigde werklozen;
  - c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg-laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999);

10. Le groupe cible des jeunes engagés sous contrat de premier emploi.

Art. 4. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
  - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours;
  - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
  - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
- 3) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :
  - a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001);
  - b. les chômeurs indemnisés;
  - c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999);

- d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven;
  - e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's;
  - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructurerings (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);
  - g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :
- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
  - b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
  - c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende- of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
  - d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
- d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;
  - e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976;
  - f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);
  - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
  - b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;
  - c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
  - d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;

f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

Art. 5. Van de in artikel 4 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

a. De in artikel 4, 5) bedoelde jongeren;

b. De in artikel 4, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 6. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 5, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

Art. 7. De praktische toepassing van deze maatregel, via het reglement, behoort tot de verantwoordelijkheid van het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;

f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Art. 5. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c. visé à l'article 4, doit être affecté à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

a. Les jeunes concernés dans l'article 4, 5);

b. Les personnes concernées dans l'article 4, 3) et 4), qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 6. Cela signifie concrètement que suite à l'article 5, 0,025 p.c. est consacré aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

Art. 7. L'application pratique de ces mesures via le règlement, relève de la responsabilité du comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

HOOFDSTUK III. *Vorming en opleiding*

Art. 8. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) gespreid over 2 jaar. Hiermee wordt voorzien in een bijkomende stap voor 2021-2022 in het kader van het opleidingstraject.

Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te ondersteunen en te stimuleren, verbinden de partijen er zich toe om 0,55 pct. van de brutolonen aan 108 pct. te besteden voor deze opleidingen in de periode 2021-2022.

Art. 9. De vormingsdossiers dienen aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd. Het betreft hier alle initiatieven betreffende de vorming. De leden van de ondernemingsraad kunnen opmerkingen formuleren die bij het ter financiering indienen van deze vormingsdossiers bij het fonds voor bestaanszekerheid zullen worden gevoegd.

HOOFDSTUK IV. *Startbanen*

Art. 10. De ondertekenende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de federaal Minister van Werk inzake een sectorale afwijking voor de startbanen voor de periode die loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2022. De vigerende wetgeving laat dit toe, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers vallend onder het Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton om een bijzondere bijdrage van 0,15 pct. op de brutolonen aan 108 pct. te storten voor de risicogroepen.

CHAPITRE III. *Formation et qualification*

Art. 8. Pour la période 2021 et 2022, chaque entreprise a une obligation de formation collective de 6 jours par ETP (en moyenne) répartis sur 2 ans. Il s'agit d'une étape supplémentaire en 2021-2022 dans le cadre de la trajectoire de formation.

Il est recommandé de chercher une bonne répartition entre les différents niveaux/classes. Afin de supporter et de stimuler la croissance à plus de formation et de temps de formation, les parties s'engagent à employer 0,55 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. en faveur de ces formations pour la période 2021-2022.

Art. 9. Les dossiers de formation doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit ici de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques, qui seront ajoutées à ces dossiers de formation lorsqu'ils seront introduits pour financement auprès du fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE IV. *Premiers emplois*

Art. 10. Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre fédéral du Travail concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois pour une période qui court du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Sur la base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs relevant de la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons, à verser une cotisation extraordinaire de 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. en faveur des groupes à risque.

De werkgevers vallend onder voormeld paritair comité verbinden er zich toe om een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Het aanvraagdossier, samengesteld conform de geldende wetgeving, zal, samen met het positief advies van het paritair comité, gericht worden aan de federaal Minister van Werk.

De werkgevers verbinden er zich toe, ingeval van toekenning van de afwijking door de federaal Minister van Werk, de aan de Minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad, en bij ontstentenis daarvan aan de leden van het comité voor bescherming en preventie op de werkvloer of, bij ontstentenis daarvan, aan de leden van de syndicale delegatie.

Indien de syndicale organisaties niet akkoord gaan met de sectorale argumentatie, kunnen zij een verzoek tot verzoening indienen bij de voorzitter van het paritair comité.

Om het paritair comité toe te laten een evaluatie te maken, zal alle informatie ook overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

De sociale partners vragen de ondernemingen hun werknemers in de schoot van de ondernemingsraad te informeren betreffende de motieven voor de vraag tot sectorale afwijking.

## HOOFDSTUK V. *Werkbaar werk*

Art. 11. De sociale partners komen overeen in een werkgroep de mogelijkheden te onderzoeken die een impact kunnen hebben om het werk werkbaarder te maken. Een eerste evaluatie zal worden uitgevoerd tegen 30 juni 2022.

Les employeurs relevant de la commission paritaire précitée s'engagent à fournir un effort particulier en faveur de la formation des jeunes.

Le dossier de demande, composé conformément à la législation en vigueur, sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire, adressé au Ministre fédéral du Travail.

Lors de l'application de la dérogation accordée par le Ministre fédéral du Travail, les employeurs s'engagent à transmettre aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, l'argumentaire sectoriel transmis au Ministre.

Si les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec l'argumentaire sectoriel, elles peuvent déposer une demande de conciliation auprès du président de la commission paritaire.

Afin de permettre à la commission paritaire de faire une évaluation, toute l'information sera également transmise au président de la commission paritaire.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'informer les travailleurs, au sein des conseils d'entreprises, sur les motifs de la dérogation sectorielle.

## CHAPITRE V. *Travail faisable*

Art. 11. Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les différentes possibilités qui peuvent contribuer à du travail faisable dans un groupe de travail. Une première évaluation sera faite pour le 30 juin 2022.



HOOFDSTUK VI.  
*Slotbepalingen - Geldigheidsduur*

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en loopt tot 31 december 2022. Ingeval van wetswijziging kan deze collectieve arbeidsovereenkomst op verzoek van de meest gerede partij tussentijds worden aangepast.

CHAPITRE VI.  
*Dispositions finales - Durée de validité*

Art. 12. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de l'être le 31 décembre 2022. En cas de changement de loi, cette convention collective peut être adaptée à la demande de la partie la plus diligente.