

Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129)

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 2024

Convention collective de travail du 7 mars 2024

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst “arbeids- en loonvoorwaarden” van 26 juni 2023 (181212/CO/109)

Convention collective de travail modifiant la convention collective de travail « conditions de travail et de rémunération » du 26 juin 2023 (181212/CO/109)

I. Toepassingsgebied

Ier. Champ d'application

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

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs³ et aux travailleurs⁴ occupés dans les entreprises ressortissantes à la Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

II. Bepalingen

II. Dispositions

Artikel 2. Artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst “arbeids- en loonvoorwaarden” van 26 juni 2023 (181212/CO/109) wordt vervangen door de volgende:

Article 2. L'article 13 de la convention collective de travail « conditions de travail et de rémunération » du 26 juin 2023 (181212/CO/109) est remplacé par ce qui suit :

'Art. 13. 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. 13. 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.

¹ Onder “werkgevers” begrijpt men: zowel mannelijke als vrouwelijke werkgevers.

² Onder “werknemers” begrijpt men: zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

³ Par le terme “employeurs”, on comprend aussi bien les employeurs masculins que féminins.

⁴ Par le terme “travailleurs”, on comprend aussi bien les travailleurs masculins que féminins.

<p>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.</p>	<p>De dag van het huwelijk.</p>	<p>2° Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une soeur, d'un beaufrère, 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.</p>	<p>Le jour du mariage.</p>
<p>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.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>	<p>3° Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du travailleur.</p>	<p>Le jour de la cérémonie.</p>
<p>4° Geboorte van een kind van de werknemer, zo de afstamming van dit kind langs zijn zijde vaststaat of zo hij samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft overeenkomstig art. 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Twintig dagen⁵ 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 dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>	<p>4° Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à son égard ou s'il cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale conformément à l'art. 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p>	<p>Vingt jours⁶ 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 jours suivants.</p>

⁵ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁶ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

<p>5° 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.</p>	<p>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 begrafenis 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.⁷</p>	<p>5° 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.</p>	<p>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.⁸</p>
<p>5bis° Overlijden van de inwonende ouder (1ste graad).</p>	<p>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. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>	<p>5bis° Décès d'un parent habitant chez le travailleur (1er degré).</p>	<p>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. 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.</p>

⁷ 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 normaalloon 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.

⁸ Concernant l'imputation au salaire garanti: étant donné que le secteur prévoyait avant la modification de la législation relative aux petits chômage (arrêté royal 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 6ème jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

<p>6° 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.</p>	<p>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.</p>	<p>6° 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/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant n'habitant pas sous le même toit.</p>	<p>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.</p>
<p>6bis° Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>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 periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>6bis° 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.</p>	<p>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 moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris.</p>
<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 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>7° Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 cohabitante(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>

<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 van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>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.</p>	<p>8° Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 cohabitante(e) n'habituant pas chez le travailleur.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>8bis° Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.</p>	<p>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.</p>
<p>9° Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e).</p>	<p>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 erop volgt) samenvalt.</p>	<p>9° Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e).</p>	<p>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).</p>
<p>10° Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.</p>	<p>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).</p>	<p>10° Participation d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.</p>	<p>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).</p>

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.

<p>16° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>	<p>16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq Jours.</p>
<p>17° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>	<p>17° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du Parlement européen.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.</p>
<p>18° Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.</p>	<p>Zes weken per adoptieouder, voor beide adoptieouders samen aangevuld met drie weken vanaf 1 januari 2023. 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 dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>	<p>18° L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.</p>	<p>Six semaines par parent adoptif, allongé pour les deux parents adoptifs ensemble de trois semaines à partir du 1er janvier 2023. 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 jours suivants.</p>
<p>19° Ouderschapsverlof voor pleegzorg.</p>	<p>Zes weken per pleegouder, voor beide pleegouders samen aangevuld met drie weken vanaf 1 januari 2023. 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 dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p>	<p>19° Congé parental d'accueil.</p>	<p>Six semaines par parent d'accueil, allongé pour les deux parents d'accueil ensemble de trois semaines à partir du 1er janvier 2023. 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 jours suivants.</p>

Artikel 3. Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst “arbeids- en loonvoorwaarden” van 26 juni 2023 (181212/CO/109) wordt vervangen door de volgende:

‘Art. 14 Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 2, 3, 7, 8, 9 en 10, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, gelijkgesteld met de door die bepalingen geviseerde banden, op voorwaarde dat de gebeurtenis zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg waarbij het kind gedurende een onafgebroken periode van drie jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin.’

Artikel 4. Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst “arbeids- en loonvoorwaarden” van 26 juni 2023 (181212/CO/109) wordt vervangen door de volgende:

‘Art. 15. Voor de toepassing van artikel 13, nrs. 5, 5bis en 6, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg gelijkgesteld met de door die bepalingen geviseerde familiebanden, op voorwaarde dat het overlijden zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.’

Artikel 5. Artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst “arbeids- en loonvoorwaarden” van 26 juni 2023 (181212/CO/109) wordt vervangen door de volgende:

Art. 16. Vanaf 1 januari 1998 zullen de wettelijk samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toekenning van klein verlet. Vanaf 25 juli 2021 zullen de feitelijk samenwonenden worden gelijkgesteld voor de toekenning van klein verlet wegens overlijden. 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.’

III. Slotbepaling

Article 3. L’article 14 de la convention collective de travail « conditions de travail et de rémunération » du 26 juin 2023 (181212/CO/109) est remplacé par ce qui suit :

‘Art. 14. Les liens qui découlent d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que l’événement survienne soit pendant un placement dans le cadre d’un placement de longue durée, soit après la fin d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée dans lequel l’enfant placé a fait partie de la famille d’accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de trois ans pour l’application de l’article 13, n°s 2, 3, 7, 8, 9 et 10.’

Article 4. L’article 15 de la convention collective de travail « conditions de travail et de rémunération » du 26 juin 2023 (181212/CO/109) est remplacé par ce qui suit :

‘Art. 15. Les liens qui découlent d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que le décès survienne soit pendant un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée, soit après la fin d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée pour l’application de l’article 13, n°s 5, 5bis et 6.’

Article 5. L’article 16 de la convention collective de travail « conditions de travail et de rémunération » du 26 juin 2023 (181212/CO/109) est remplacé par ce qui suit :

‘Art. 16. A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants les cohabitants légaux seront assimilés, pour l’octroi du petit chômage, à des personnes légalement mariées. A partir du 25 juillet 2021, les cohabitants de fait seront assimilés pour l’octroi du petit chômage en cas de décès. 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.’

III. Disposition finale

Artikel 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde opzeggingsmodaliteiten en termijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

Article 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et a la même durée de validité, les mêmes modalités et délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.