

I N L E I D I N G

De overeenkomsten die volgen werden afgesloten door organisaties die zich tot doel stellen het individueel welzijn van hun leden te betrachten, alsmede de algemene vooruitgang van hun beroep en de ontwikkeling van de nationale nijverheid.

ARBEIDS- EN LOONSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2011

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, tenzij het paritair comité er anders over beslist (cfr. Art. 35).

Zij werd afgesloten in toepassing van en met respect voor de Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 1/08/1996) en in uitvoering van, en met respect voor het Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 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 2

Indeling van de functies

Artikel 2 - Volgens hun werkzaamheden worden de arbeiders en arbeidsters ingedeeld in zeven beroepsklassen, die aan de volgende kenmerken beantwoorden:

- Klasse 1: arbeid die een technische vorming van het niveau A3 en een beroepservaring van één jaar vereist, of een gelijkwaardige opleiding verkregen door een methodische scholing gedurende drie jaar.
- Klasse 2: arbeid van verscheiden aard die een bepaalde lichamelijke inspanning en een technische kennis vereist, welke met een ervaring van twee jaar kan worden gelijkgesteld of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeiders of arbeidsters van klasse 3 of 4.

- 8
- Klasse 3:** arbeid die een bepaalde lichaamskracht en een elementaire technische kennis van één jaar ervaring vereist, welke met een ervaring van twee jaar kan worden gelijkgesteld of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeiders of arbeidsters van klasse 5, 6 of 7.
- Klasse 4:** eenvoudige arbeid die een grote lichaamskracht en na een korte uitleg kan worden verricht of arbeid van verscheiden aard die een grote handvaardigheid of een ruime praktische opleiding, maar geen bijzondere lichamelijke inspanning vergt.
- Klasse 5:** arbeid van verscheiden aard die een lichte lichamelijke inspanning en een praktische opleiding van negen maanden vergt.
- Klasse 6:** arbeid die telkens wordt herhaald en een lichte lichamelijke inspanning en een inwerkingsperiode van drie maanden vergt.
- Klasse 7:** eenvoudige arbeid die slechts lichte lichamelijke inspanning vergt en na een korte uitleg kan worden verricht. De functies die worden betaald volgens klasse 7 zullen na zes maanden dienst worden betaald volgens klasse 6.

Bovendien worden bepaalde arbeiders buiten de indeling gehouden voor zover hun taak aan de volgende kenmerken beantwoordt:

Buiten de indeling: arbeid die een technische opleiding vergt van het niveau A2 en een beroepservaring van twee jaar of een gelijkwaardige opleiding verworven door een volledige leertijd gedurende vier jaar.
In het bedrag van hun werkelijk loon wordt rekening gehouden met het overeengekomen loon voor een gelijkwaardige kwalificatie in andere sectoren.

Artikel 3 - In de bijgevoegde tabel worden voorbeelden vermeld die met deze verschillende beroepsklassen overeenstemmen.

Artikel 4 - Bij twijfel of geschil in een onderneming aangaande de indeling van een in deze tabel niet opgenomen beroep of in geval van invoering van nieuwe technieken, kan de meest gereede partij de zaak aanhangig maken bij het paritair comité dat het onderzoek en de oplossing ervan aan een beperkt subcomité kan toevertrouwen.

Artikel 5 - Bij de toepassing van de indeling van functies die in de artikelen 2 tot 4 en in de tabel met voorbeelden van de indeling van functies opgenomen is, moeten de ter zake verworven rechten en persoonlijke voorwaarden gehandhaafd worden.

HOOFDSTUK 3

Uurlonen

Artikel 6 – De minimumuurlonen worden op basis van de 37-urenweek als volgt vastgesteld :

Januari 2011

BK	12,4161 €
1	12,2732 €
2	11,9463 €
3	11,4945 €
4	11,2069 €
5	10,6242 €
6	10,2956 €
7	10,1833 €

Artikel 7 – Het minimumuurloon omvat niet de loontoeslagen die niet aan de functie verbonden zijn, zoals de toeslag voor overuren of voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

Artikel 8 - De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 januari geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en van december van het vorige jaar.

De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders en arbeidsters worden op 1 juli geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni en december van het vorige jaar.

Gelijktijdig met de indexering, worden de minimumuurlonen van de sector per 1 januari 2012 verhoogd met 0,3%.

De ondernemingen respecteren deze minimumuurlonen. In zoverre de minimumuurlonen worden overschreden, beschikken de sociale partners over een termijn die loopt tot 30 september 2011 om invulling te geven aan de norm van 0,3% op bedrijfsvlak, met ingang van 1 januari 2012. Bij gebreke aan een ter griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegde Collectieve Arbeidsovereenkomst op uiterlijk 30 september 2011, zullen de werkelijke uurlonen geldende in de ondernemingen verhoogd worden met 0,3% per 1 januari 2012. In de ondernemingen waar de omstandigheden het toelaten, bestaat de mogelijkheid te praten over andere punten. De verhoging van de bruto-lonen en bruto-premies dient evenwel beperkt te blijven tot de norm van 0,3% zoals hierboven vermeld.

Artikel 9 – De studenten, voor zover ingeschreven in een proces van deeltijdse leerplicht andere dan cursussen van sociale promotie en onderworpen aan de deeltijdse leerplicht, zullen tijdens hun opleiding als volgt worden vergoed :

e

3 ^e graad – 2 ^e jaar	85 %
3 ^e graad – 1 ^e jaar	75 %
2 ^e graad – 2 ^e jaar	70 %

van de geldende baremalonen.

De studenten die nog steeds onderworpen zijn aan de leerplicht zullen tegen dezelfde voorwaarden vergoed worden, als hierboven uiteengezet, wanneer zij tewerkgesteld zijn met een studentenarbeidsovereenkomst. De studenten die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht en die met een studentenarbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn in de ondernemingen zullen minimum verloond worden conform de lonen van klasse 7.

Artikel 10 – Als een arbeider/arbeidster van een lagere naar een hogere klasse overgaat, zal het minimumloon van deze nieuwe klasse slechts verschuldigd zijn na een aanpassingstijd die geen twee maanden mag overschrijden. Tijdens deze periode mag het loon lager zijn dan het minimum van de overeenstemmende klasse, maar niet minder dan het minimum van de eerstvolgende klasse.

HOOFDSTUK 4

Ploegenpremie

Artikel 11 – Ingeval er in twee ploegen wordt gewerkt, zal aan het aldus tewerkgestelde personeel een toeslag van 6 % van het reële loon worden toegekend.

Artikel 12 – Ingeval er in bijkomende ploegen wordt gewerkt, zal de loontoeslag worden vastgesteld op het niveau van de onderneming in overeenstemming met de werkgevers- en werknemersorganisaties.

De toeslag voor werk in nachtploeg bedraagt minimum 15 % van het reële loon.

Artikel 13 – De werknemers, tewerkgesteld in ploegen, hebben recht op een betaalde schafttijd. Deze bedraagt minimum 15 minuten en maximum 30 minuten.

In ondernemingen waar gunstiger regelingen bestaan, blijven deze van toepassing.

HOOFDSTUK 5

Overurentoeslag

Artikel 14 – Voor de overuren zal een toeslag van 50 % worden toegekend.

Artikel 15 – Deze toeslag wordt op 100 % gebracht:

- 1) vanaf het vijfde overuur, dat op dezelfde dag wordt verricht, met uitzondering van de overuren die worden verricht op de vrije zaterdag in het stelsel van de 5 dagenweek ;
- 2) voor de overuren die worden verricht tussen 22 en 6 uur ;
- 3) voor de overuren die worden verricht op een zondag of feestdag.

Artikel 16 – Behalve indien de arbeider of arbeidster daags tevoren hiervan werd verwittigd, verstrekt de onderneming hem een maaltijd, of betaalt zij, bij ontstentenis ervan, een vergoeding van 2,75 € als hij zijn werk moet voortzetten buiten zijn normale arbeidstijd, zonder de mogelijkheid te hebben thuis te gaan eten.

HOOFDSTUK 6

Jaarlijkse premie

Artikel 17 – De arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn in de onderneming op 15 december zullen tussen 15 en 25 december een jaarlijkse eindejaarspremie ontvangen die gelijk is aan 160,33 uren (37-urenweek) van hun individueel loon¹ bij de eerste opening van de rekeningen van de maand november.

Hebben recht op de premie in verhouding tot hun arbeidsprestaties na drie maanden anciënniteit in de onderneming²:

- de arbeiders en arbeidsters die ingeschreven zijn op 15 december en die in de onderneming in dienst zijn getreden in de loop van het jaar;
- de arbeiders en arbeidsters die de onderneming hebben verlaten in de loop van het jaar, uitgezonderd om dringende redenen.

Worden met effectieve arbeid gelijkgesteld:

- de jaarlijkse vakantie;
- de afwezigheden, behalve die wegens ziekte, die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van loon;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wetgeving op de ziekte en invaliditeit, tot zes maanden maximum;
- de periodes van werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van de dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen, tot één jaar;
- de 15 weken bevallingsrust (vanaf de referentieperiode die op 1 oktober 2011 begint).

¹ Gezien de verschillende interpretaties gegeven aan het begrip “individueel loon”, komen de partijen overeen dat, vanaf de jaarlijkse premie betaalbaar in december 1997, de enige te weerhouden interpretatie is “het loon plus de ploegenpremie” (het betreft de gemiddelde ploegenpremie voor diegene die in drie of meer afwisselende ploegen werken).

² De arbeiders en arbeidsters, aangeworven met één of meerdere contracten van bepaalde duur tijdens de referentieperiode en die in het totaal een anciënniteit bereiken gelijk aan of hoger dan drie maanden, hebben recht op een eindejaarspremie naar rato van hun prestaties. Het voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde wordt beoordeeld op 15 december.

Om het aantal uren te bepalen waarop de arbeiders en arbeidsters recht hebben naargelang hun arbeidsprestaties gedurende de referentieperiode gaande van 1 oktober van het vorig jaar tot 30 september van het lopend jaar, wordt als volgt tewerk gegaan :

- vijfdagenweek:

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{52 \times 5} \times 160,33 \text{ u} =$$

- zesdagenweek:

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{52 \times 6} \times 160,33 \text{ u} =$$

- als een arbeider of arbeidster nu eens 5 dagen per week werkt en dan weer 6 dagen, worden de 52 weken verdeeld volgens het aantal weken gedurende dewelke het ene of het andere stelsel werd toegepast, met name :

$$\frac{\text{gewerkte dagen} + \text{gelijkgestelde dagen van de periode}}{(n \times 5) + (m \times 6)} \times 160,33 \text{ u} =$$

n + m is gelijk aan 52 weken.

De eventueel gunstigere programmaties die formeel werden vastgesteld op het niveau van de ondernemingen vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen niettemin worden toegepast.

Voor de ondernemingen die gedeeltelijk of volledig de arbeidsduur hebben verminderd van 40 tot 37 uren per week in de vorm van betaalde compensatiedagen (zonder aanpassing van de uurlonen), wordt het aantal uren dat in aanmerking komt voor de jaarlijkse premie als volgt berekend:

$$\frac{\text{wekelijks arbeidsstelsel} \times 52}{12}$$

Artikel 18 – De vakorganisaties verbinden er zich toe geen eisen in te dienen die verder zouden gaan dan de in het vorige artikel vermelde bepalingen.

HOOFDSTUK 7

Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer

Artikel 19 – De lonen van de in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, dat maandelijks wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 20 – De loonsverhogingen en –verlagingen worden toegepast vanaf de eerste opening van de rekeningen van de maand.

Artikel 21 – Krachtens het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake is in dit hoofdstuk evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 22 – Indien bij een dergelijke verrekening zou blijken dat, ten gevolge van deflatie, de lonen zouden moeten dalen, dan wordt op die daling een neutralisatie van maximum 1% (het totaal van de geneutraliseerde deflatie over de door het protocol gedekte periode) toegepast. Ter verduidelijking van de werking van dit neutralisatiesysteem wordt een voorbeeld gehecht in bijlage aan de CAO.

HOOFDSTUK 8

Maaltijdcheques

1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekenen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Artikel 23 – Vanaf 1 juni 2009 wordt de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 €. Vanaf 1 januari 2010 wordt deze opnieuw verhoogd met 0,50 €.

Artikel 24 – De toekenningsmodaliteiten opgenomen in de ondernemingscao blijven van toepassing.

2. Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders en arbeidsters in de onderneming

Artikel 25 - Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 € bedraagt, treedt in werking vanaf 1 juni 2009. De werkgeverstussenkomst wordt verhoogd met 0,50 € vanaf 1 januari 2010.

Artikel 26 – De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een sectorale CAO. Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

- de gelijke behandeling van de deeltijdse werknemers
- de gepresteerde overuren

HOOFDSTUK 9

Arbeidsduur

Artikel 27 – Vanaf 1 november 1984 omvat de arbeidsweek 37 uren die moeten worden verricht in dagen van maximum 9 uren.

De verkorting van de arbeidsduur van 40 tot 37 uren kan als volgt geschieden:

- door een dagelijkse verkorting van de arbeidsduur;
- door een wekelijkse verkorting van de arbeidsduur;
- door een spreiding in de vorm van een gemiddelde over een periode van 13 weken, die eventueel weken van 6 dagen kan bevatten;
- door het toekennen van compensatiedagen;
- door de combinatie van de verschillende hierboven opgesomde mogelijkheden.

Artikel 28 – Over de modaliteiten van de arbeidstijdverkorting die bepaald zijn in het vorige artikel zal er, rekening houdende met de technische, economische en sociale eigenheid van de ondernemingen en met het oog op het behoud van een maximum tijd aan productie enerzijds en op de bevordering van de tewerkstelling anderzijds, worden onderhandeld op het niveau van de ondernemingen.

Artikel 29 – De normale werkdag in één ploeg is in twee delen verdeeld door een rusttijd van hoogstens twee uren.

Artikel 30 Indien één van de werktijden langer is dan 5 uren, zal aan de arbeider een rusttijd van 10 minuten worden toegekend, zonder dat deze rusttijd mag worden aangerekend bij wijze van verlenging van de werkdag, noch mag worden afgetrokken van het loon.

HOOFDSTUK 10

Feestdagen.

Artikel 31– In de normale arbeidsweek zijn begrepen:

a) de feestdagen die bepaald zijn bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974, namelijk:

- 1) 1 januari;
- 2) Paasmaandag;
- 3) 1 mei;
- 4) Hemelvaartdag;
- 5) Pinkstermaandag;
- 6) 21 juli;
- 7) O.-L.-V.-Hemelvaart;

- 8) Allerheiligen;
9) 11 november;
10) 25 december (Kerstmis);

b) twee dagen in gemeen overleg tussen de werkgever en de arbeiders en arbeidsters vast te stellen (kermis, plaatselijk of gemeenschapsfeest of om het even welke andere dag).

HOOFDSTUK 11

Artikel 32 – De in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters hebben het recht afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, die hierna opgesomd zijn, voor een als volgt bepaalde duur:

Reden van de afwezigheid

Duur van de afwezigheid

- | | |
|---|--|
| 1. Huwelijk van de werknemer. | Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week |
| 2. Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)te. | Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week. |
| 3. Huwelijk van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer. | De dag van het huwelijk |
| 4. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer. | De dag van de plechtigheid |
| 5. Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind | Tien dagen ¹ door de werknemer te kiezen tijdens de twee maanden te rekenen |

¹ Gespreid of in één keer op te nemen

langs vaderszijde vaststaat.

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.
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.
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.
9. Plechtige communie van een kind hetzij van de werknemer, hetzij van zijn echtgeno(o)t(e); of deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.
10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in

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.

Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze drie dagen te nemen in de periode van veertien dagen die volgen op de dag van de begrafenis.

Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.

De dag van de begrafenis.

Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur.

- | | |
|---|--|
| 11. 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. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijengeroepen door de vrederechter. | De nodige tijd met een maximum van één dag. |
| 13. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen. |
| 14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopening bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen. | 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 gemeenteraads-verkiezingen. | De nodige tijd. |
| 16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen |
| 17. Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. | Tien dagen ¹ naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 |

¹ Gespreid of in één keer op te nemen

9

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

18. Examen voor beroepsbekwaamheid voor de proeven van Laureaat van de Arbeid of Deken van de Arbeid, officiële manifestaties ter gelegenheid van de uitreiking van dergelijke onderscheidingen aan de werknemer. Een dag.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 3, 4, 5, 6 en 9 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nrs. 7 en 8 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.

De wees, die familiehoofd is, wordt met de vader gelijkgesteld voor de toepassing van de bovenstaande gevallen.

Voor de toepassing van de bepalingen van dit artikel, zullen slechts de dagen van gewone activiteit als afwezigheidsdagen worden beschouwd.

Voor de afwezigheden ten gevolge van overlijden, zullen alleen de dagen waarop gewoonlijk wordt gewerkt aanleiding geven tot loonbetaling.

Vanaf 1 januari 1998, zullen de samenwonenden gelijkgesteld worden met wettelijk gehuwden voor de toepassing van klein verlet voorzien in dit artikel. Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken arbeiders en arbeidsters een officieel document aan de werkgever voorleggen, dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

HOOFDSTUK 12

Slotbepalingen

Artikel 33 – De indeling van de functies die vastgesteld zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd.

Artikel 34 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de hele looptijd ervan. Geen enkele algemene of collectieve eis mag derhalve worden gesteld, noch op sectoraal, noch op ondernemingsvlak.

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

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

Artikel 35 – De hoofdstukken II en III met uitzondering van artikel 8 zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van behangpapier en de hoofdstukken II, III, VI en IX zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van papieren hulzen.

Artikel 36 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 februari 2011 tot 30 juni 2013.

Artikel 37 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 5 mei 2009 en van 25 mei 2007 betreffende de arbeids- en loonsvoorwaarden

BIJLAGE 1 : INDELING VAN DE FUNCTIES

A. Voor alle ondernemingen

1. Onderhoudspersoneel

- Revisie, herstellen en werkklaar maken van ingewikkelde en zeer nauwkeurige machines (automatische Bobst, autovariabele Bobst, autoplatine Bobst met automatische inleg, automatische rolschaar, persen met automatische inleg, Winkler & Dünnebier voor briefomslagen, Rofa voor schrijfboeken of gelijkaardige) BK
- Volledig (mechanisch of elektrisch) algemeen onderhoud en het stellen van de in het vorig voorbeeld genoemde machines BK
- Revisie, herstellen en werkklaar maken van eenvoudige machines, niet genoemd hiervoor K1
- Eenvoudig (mechanisch of elektrisch) onderhoud en het stellen van machines, niet genoemd hiervoor K1

2. Allerlei functies

- Stellen en geleiden van en verantwoordelijkheid voor drukmachines, waarvoor een volledige opleiding in het grafisch beroep geleverd wordt (diploma afgeleverd door een beroepsschool of een volledige leertijd Van 4 jaar) BK
- Voeren van vrachtauto's met meer dan 5 ton nuttige lading K1
- Voeren van vrachtauto's met nuttige lading van 5 ton of minder, wanneer gewoonlijk geld wordt geïnd K1
- Voeren van vrachtauto's met nuttige lading van 5 ton of minder, wanneer gewoonlijk geen geld wordt geïnd K2
- Verantwoordelijkheid voor de technische organisatie van het magazijn K2
- Verantwoordelijkheid en organisatie van de verzending K2
- Voeren van vorkhefvoertuigen type Clark of soortgelijke die een hefcapaciteit hebben van meer dan 5 ton of die ingewikkelde arbeid verrichten K2

- Voeren van vorkhefvoertuigen type Clark of soortgelijke die een hefcapaciteit hebben van 5 ton of minder of die eenvoudige arbeid verrichten K3
- Bedienen van en verantwoordelijkheid voor een gewone verwarming- en klimatisatie-installatie alsmede de stookinstallatie voor drijfkracht K3
- Gewone magazijn- of verzendingswerkzaamheden K3
- Vrachtautobegeleider K3
- Zware arbeid van inpakken, uitpakken, wikkelen en afwikkelen K4
- Zware hulparbeid in het magazijn K4
- Andere zware hulparbeid K4
- Lichte hulparbeid K7
- Onderhoud der lokalen K7

B. Fabricage van school-, kantoor-, briefwisseling-, boekhouding- en klassemmentartikelen (schrijfboeken, registers, notitieboekjes, agenda's, steekkaarten, briefomslagen, zakjes, briefpapier, etiketten, opbergmappen, albums, enz.)

- Ingewikkelde boekbindersarbeid waarvoor een volledige opleiding in het binderijbedrijf vereist is (diploma afgeleverd door een beroepsschool of volledige leertijd van 4 jaar BK
- Ingewikkelde en grote nauwkeurighedsarbeid aan de snijmachines BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde machines voor het liniëren en afwerken van gebrocheerde schrijfboeken van de rol af (Rofa en soortgelijke) BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor rotatiemachines voor reizigersboekjes BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor lineermachines met rollen BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor lineer- en spiraleermachines Bielomatic BK

- Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machines die plastic lassen en vergulden BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor omslagmachines (Kolbus en soortgelijke) K1
- Gewone arbeid aan de snijmachines K1
- Verantwoordelijkheid voor de technische organisatie van het magazijn K1
- Verantwoordelijkheid voor de verzending K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor ingewikkelde spiraleermachines (andere) K1
- Uitkappen van speciale enveloppen formaten met verantwoordelijkheid voor het model en voor het optimale gebruik van het papier K1
- Uitkappen van briefomslagen K2
- Hulp voor zware arbeid bij het geleiden van de Rofa twee rollen K3
- Bedienen van de omslagmachines K5
- Stikken met vezeldraad K5
- Plooien met de hand (zakken en omslagen) K5
- Bedienen van degelpersen K5
- Rouw-afboorden K5
- Kleuren met sjabloon K5
- Gommen met de hand en met de machine K5
- Bandversieren met aniline K5
- Stikken met metaaldraad K5
- Spiraleren op eenvoudige machines K6
- Tellen, foliëren K6
- Schutbladen plakken K6

- Hulp aan de bediening van omslagmachines K6
- Hulp bij het fatsoeneren K6

C. Fabricage van golfkarton

- Verantwoordelijkheid voor de golfkartontrein BK
- Verantwoordelijkheid voor meerdere autoslotters BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor golfkartonmachines (enkelzijdig) K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische autoslotter drukmachines K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor golfkartonmachines (dubbelzijdig) K2
- Stellen van en verantwoordelijkheid voor de messen, rillen en afslag van de golfkartonmachine K2
- Verantwoordelijkheid voor de lijm van meerdere golfkartontreinen (meerdere ploegen) K2
- Verantwoordelijkheid voor de lijm van meerdere golfkartontreinen (één ploeg) K3
- Bedienen van automatische verpakkingsmachines K3
- Bedienen van automatische vouwplakmachines K3
- Zware verpakkingsarbeid zowel aan machine als met de hand K4
- Afvoer zware producties van golfkartonmachine en slottermachine K4
- Pakken, afval onder druk plaatsen, verplaatsen en laden K4
- Geleiden van de paraffineermachine K4
- Bedienen van eenvoudige of halfautomatische plakmachines K6
- Gewone handverpakkingsarbeid K7

D. Kartonnagebedrijven

- Ontwerpen van modellen BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde stans- en drukmachines (autovariabel en soortgelijke) BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische plakmachines voor vouwdozen, die op meerdere posten aanlijmen BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor autoplatines met uitbreekpost BK
- Grote nauwkeurigheidswerk aan snijmachines Massicot en soortgelijke, wanneer dit de hoofdbedrijvigheid is van de werkmans BK
- Vervaardigen van uitkapvormen (alle soorten uitkapvormen welke gebruikt worden in de onderneming) BK
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor automatische dozengarneermachines K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gewone autoplatines K1
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor drie zijden snijmachines K1
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor gecombineerde stans- en drukmachines (autovariabel en soortgelijke) K1
- Mechanische en stelarbeid aan cirkelsnijmachines, plakmachines voor vouwdozen die op één enkele post aanlijmen, garneermachines van het type Stokes & Smith, Jagenberg, Simplon, enz. K2
- Gewone arbeid aan de snijmachines Massicot of soortgelijke K2
- Snijden van benodigdheden K2
- Vervaardigen van kantoordozen en kantoorkartonnages K2
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor eenvoudige autoplatines K2

- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor rilmachines, rotatie_inkeepmachines, mitrailleuses, degelpersen met de voet of motor, uitkapmachines K3
- Hulp bij het geleiden van gecombineerde stans- en drukmachines (autovariabel en soortgelijke) K3
- Uitbreken met pneumatische hamer K4
- Garnieren van luxedozen K4
- Lichte dienst aan rilmachines, rotatie-inkeepmachines, degelpersen met De voet of motor, mitrailleuses K6
- Eenvoudig garnieren met de hand K6
- Garnieren en afboorden aan de machines (gewone fabricage) K6
- Stikken K6
- Dienst aan de machines voor het plakken van vouwdozen K6
- Dienst aan de hoeksnijmachines duimuitkapmachines K6
- Lichte uitbreekarbeid met de hand K7
- Afvoer van lichte producten aan het machine-eind K7

E. Fabricage van zakken met grote inhoud

- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor zakkenmachines K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor flexografische voordrukmaschine K1
- Geleiden van (zonder op gang brengen) en toezicht op zakkenmachines K2
- Geleiden van (zonder op gang brengen) en toezicht op de flexografische voordrukmaschine K2
- Clicherie (flexografisch) K2
- Hulp bij het geleiden van zakkenmachines K3

- Hulp bij het geleiden van flexografische voordrukmachine K3
- Hulp bij de voorbereiding van de cilinders K3
- Voeden, afvoer inbegrepen, gedeeltelijk nazicht van de productie K5
- Valveren en manchetteren K5
- Stikken K5
- Herwinnen en uitzoeken van fabricageafval K6

F. Fabricage van zakken met kleine en middelgrote inhoud en dergelijke verpakkingen

- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor heliodrukmachines (geschoolde drukker) BK
- Eerste helper heliodrukmachines BK
- Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor extrudeermachines Van verscheidene type en allerlei grondstoffen gebruikend BK
- Uitvoeren van alle werkzaamheden in flexografische clicherie, d.w.z. etsen van cilinders, afdrukken van clichés, inslag teksten, plakken van clichés BK
- Stellen van blokszakmachines K1
- Stellen van machines met doorboring voor zakken met gewone bodem van het type roto, die envelopzakken met of zonder venster vervaardigen of die nauwkeurige arbeid met groot rendement verrichten K1
- Stellen van één of meerdere flexografische drukmachines met droogtunnel, werkende van bobijn tot bobijn of van bobijn tot blad K1
- Stellen, geleiden en verantwoordelijkheid voor groepen extrudeermachines die polyethyleenfilmen of scheden produceren K1
- Stellen van één of meerdere flexografische drukmachines, werkende van bobijn tot bobijn of van bobijn tot blad K2
- Stellen van machines voor zakken met gekruiste of gewone bodem met of zonder soufflet K2

- Stellen van een paraffineermachine met flexografische druk of van één machine voor tegenplakking met flexografische druk K2
- Stellen van een paraffineermachine of van een machine voor tegenplakking K3
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor extrudeermachines of zakkenmachines, zonder stellen K3
- Geleiden, zonder stellen, en verantwoordelijkheid voor drukmachines voor bladen en bobinetten K3
- Geleiden met stellen, en verantwoordelijkheid voor eenvoudige machines (puntzakken) K3
- Verantwoordelijkheid voor inpakken K3
- Hulp aan de machines K4
- Vervaardigen van bobinetten en bladen, zonder druk K4
- Toezicht op drukmachines voor bladen en bobinetten K4
- Voorbereiding van lijmen met behandelingen van meer dan 25 kg eenheidsgewicht K4
- Afvoer op machines met groot rendement of afvoer op allerlei soorten machines K5
- Dienst van lichte hulpmachines K6
- Voorbereiding van lijmen met behandelingen van minder dan 25 kg eenheidsgewicht K6
- Lichte behandeling, kleine inpak en gewone afvoer K7

G. Veredeling van papier met paraffine, bitumen, teer, aluminium, enz.

- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor heliodrukmachines (geschoolde drukker) BK
- Stellen, verantwoordelijkheid voor en geleiden van de extrudeermachine voor coating en laminage BK

- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor pelliculeermachine K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor paraffineermachine K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor bitumineermachine K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machine Om te bestrijken K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor vernismachine K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor lamineermachine K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machine voor het maken van krippapier K2
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de snij- en wikkelmachine met blote oog nakijk K2
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de snij- en wikkelmachine K3
- Hulp arbeid en behandeling aan de machines K3
- Zware hulp arbeid K4
- Toezicht op de snij- en wikkelmachine..... K5
- Toezicht op de diverse machines K6

H. Fabricage en verwerking van kleefpapier

- *Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gommeermachine K2
- Hulp aan de gommeermachine K3
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor snij- en wikkelmachine K3
- Dienst aan de wikkelbank voor banden gemerkt met Aniline of gelijkaardige..... K6

I. Fabricage van huishoud-, toilet- en hygiënische artikelen

- Stellen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor de toiletpapier-machine Hudson-Charp, Paper Converting of gelijkaardig K1
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor gaufreemachine van tafellakens van grote breedte (1,20 m of meer) K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor machines voor servetten of zakdoeken, met drie banen en meer, met of zonder bedrukking K2
- Op gang brengen, geleiden van en verantwoordelijkheid voor de machine van kastrollen (flexografische druk) K2
- Geleiden van en verantwoordelijkheid voor de buisjesmachine van toiletpapier K3
- Zware hulparbeid aan de gaufreemachine van tafellakens van grote breedte K3
- Toezicht op de kastrollenmachine K4
- Lichte handverpakking en etiketteren van toiletpapier K5
- Dienst aan de eenvoudige servet- of zakdoekmachine K6
- Dienst aan de eenvoudige afwikkelmachine van toiletpapier K6
- Afwikkelen van kastrollen per stuk K6
- Bevoorrading en afvoer van de automatische verpakkingsmachine van toiletpapier K7
- Afvoer van de machine voor servetten of zakdoeken met drie banen en meer K7

J. Fabricage van glanspapier

- Verven K1
- Marbreren K1
- Stellen K1

- Likken	K2
- Handlikken	K2
- Moiremachine	K2
- Kalanderen	K2
- Borstelen	K2
- Uitzoeken	K2
- Snijden	K2
- Tellen	K2
- Inpakken in riemen	K2
- Oprollen verfmachines	K3
- Aanmaken	K3
- Pakhuis	K3

K. Fabricage van speelkaarten

- Verven	K1
- Overwassen	K2
- Hoeken	K2
- Snijden (grote en kleine schaar)	K2
- Nazien in spelen	K2
- Indoen	K2
- Uitzoeken in vellen	K2
- Likken	K2
- Dozen maken	K2
- Plakken	K2

- Inpakken kaarten K2
- Inleggen K3
- Scheiden K3
- Pap koken K3
- Ophangen K3
- Nat maken K3

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

Voorbeeld neutralisatiesysteem (artikel 2.2)

De neutralisatie van de deflatie ten belope van 1 pct. houdt in dat de lonen niet verlaagd worden indien de deflatie maximum 1 pct. bedraagt gedurende de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de deflatie meer bedraagt dan 1 pct. zullen de lonen verlaagd worden met het gedeelte dat 1 pct. deflatie overschrijdt.

De lonen gaan opnieuw stijgen zodra het laatste positieve rekenkundig gemiddelde van de vier laatste maanden van de gezondheidsindexen wordt overschreden.

Een voorbeeld ter verduidelijking :

Juni 2010 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 109,91

December 2010 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 111,19

* stijging per 1/01/2011 : 1,16 pct

Stel : juni 2011 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 110

* Tegenover 111,19 : daling met 1,07 pct.

neutralisatie ten belope van 1 pct. en reële verlaging met 0,07 pct.

Stel : december 2011 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 111

* 111 tegenover 110 : stijging met 0,91 pct.

er is nog steeds deflatie ten opzichte van 111,19 maar deze is minder geworden dan 1 pct. en wordt derhalve integraal geneutraliseerd. De lonen moeten derhalve verhoogd worden met 0,07 pct. (zijnde de daling van de lonen per 1 juni 2011 ingevolge meer dan 1 pct. deflatie)

Stel : juni 2010 : rekenkundig gemiddelde vier laatste maanden : 112

* 112 tegenover 111 : stijging met 0,90 pct.

* Inflatie december 2011 = 0,91 pct. + inflatie juni 2010 = 0,90 pct.

* Totale inflatie : 1,81 pct.,- neutralisatie van 1 pct. = 0,81 pct.

de lonen stijgen met 0,81 pct.

PREAMBULE

Les conventions qui suivent ont été conclues par des organisations ayant pour but de rechercher le bien-être de leurs membres, le progrès général de leur profession et le développement de l'industrie nationale.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Convention collective de travail du 18 mai 2011

CHAPITRE 1

Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sauf si la commission paritaire en décide autrement (cfr. Art. 35).

Elle 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 (MB 1/08/1996) et en exécution de et en respectant l'Arrêté Royal du 28 mars 2011 en exécution 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 2

Classification des fonctions

Article 2 - Les ouvriers et ouvrières sont répartis, selon leur activité, en sept classes de fonctions, correspondant aux caractéristiques suivantes :

Classe 1 : travaux exigeant une formation technique du niveau A3, et une expérience professionnelle d'un an ou une formation équivalente acquise par un apprentissage méthodique de trois ans.

Classe 2 : travaux de caractère varié exigeant un certain effort physique et des connaissances techniques assimilables par une expérience de 2 ans ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 3 ou 4.

Classe 3 : travaux exigeant une certaine force physique et des connaissances techniques élémentaires assimilables par une expérience d'un an ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 5,6 ou 7.

Classe 4 : travaux simples exigeant une grande force physique et pouvant être accomplie après de courtes explications ou travaux variés exigeant une grande habileté manuelle et une formation pratique poussée, mais ne réclamant aucun effort physique particulier.

Classe 5 : travaux variés exigeant des efforts physiques légers et nécessitant une formation pratique de neuf mois.

Classe 6 : travaux répétés exigeant des efforts physiques légers et requérant une période de mise au courant de trois mois.

Classe 7 : travaux simples n'exigeant que des efforts physiques légers et pouvant être accomplis après de courtes explications. Les fonctions rémunérées en classe 7 obtiennent après 6 mois d'occupation le salaire de la classe 6.

En outre, certains ouvriers sont maintenus hors classification, pour autant que leur activité corresponde aux caractéristiques suivantes :

Hors classification : travaux exigeant une formation technique du niveau A2 et une expérience professionnelle de 2 ans ou une formation équivalente acquise par un apprentissage complet de 4 ans.

Leur salaire réel tient compte de l'ordre de grandeur du salaire convenu pour une qualification similaire dans d'autres secteurs.

Article 3 - Le tableau annexé mentionne des exemples de travaux correspondant à ces diverses classes de fonctions.

Article 4 - En cas de doute ou de différend s'élevant dans une entreprise au sujet du classement d'une fonction non prévue par ce tableau ou en cas d'introduction de techniques nouvelles, la partie la plus diligente peut en saisir la commission paritaire, qui peut en confier l'examen et la solution à une sous-commission restreinte.

Article 5 - L'application de la classification des fonctions reprises aux articles 2 à 4 et le tableau avec des exemples de classification doivent maintenir en cette matière les droits acquis et les situations individuelles plus favorables.

CHAPITRE 3

Salaires horaires

Article 6 - Les salaires horaires minima sont fixés comme suit, sur base de la semaine de 37 heures :

<u>Classe</u>	<u>Janvier 2011</u>
HC	12,4161 €
1	12,2732 €
2	11,9463 €
3	11,4945 €
4	11,2069 €
5	10,6242 €
6	10,2956 €
7	10,1833 €

Article 7 - Le salaire horaire minimum ne comprend pas les compléments de salaires non liés à la fonction, tels que surcharges pour heures supplémentaires ou pour le travail en équipes successives.

Article 8 - Au 1^{er} janvier, les salaires horaires minimum et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel de juin de l'année en cours et de décembre de l'année précédente.

Au 1^{er} juillet, les salaires horaires minimum et les salaires horaires réels des ouvriers et ouvrières seront indexés sur base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel des mois de décembre et de juin de l'année précédente.

Simultanément avec l'indexation, les salaires horaires minimum du secteur seront augmentés de 0,3% au 1^{er} janvier 2012.

Les entreprises respectent ces salaires horaires minimum. Dans la mesure où les salaires horaires minimum sont dépassés, les partenaires sociaux disposent d'une période qui court jusqu'au 30 septembre 2011 pour concrétiser la norme de 0,3% au niveau de l'entreprise. A défaut d'une Convention Collective de Travail déposée au greffe des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale au plus tard le 30 septembre 2011, les salaires horaires réels en vigueur dans les entreprises seront augmentés de 0,3% au 1^{er} janvier 2012 simultanément avec l'indexation.

Dans les entreprises où les circonstances le permettent, il est possible de discuter d'autres points. L'augmentation des salaires bruts et des primes brutes doit néanmoins être limitée à la norme de 0,3% tel que mentionnée ci-dessus.

Article 9 - Les étudiants, pour autant qu'ils soient inscrits dans un processus de scolarité à temps partiel autre que les cours de promotion sociale et qu'ils soient soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, seront pendant leur formation rémunérés comme suit :

3 ^{ème} degré – 2 ^{ème} année	85%
3 ^{ème} degré – 1 ^{ère} année	75%
2 ^{ème} degré – 2 ^{ème} année	70%

des barèmes en vigueur.

Les étudiants qui sont encore soumis à l'obligation scolaire, seront rémunérés aux mêmes conditions telles qu'énumérées ci-dessus, quand ils sont engagés avec un contrat de travail d'étudiant.

Les étudiants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui sont engagés dans les entreprises avec un contrat de travail d'étudiant seront rémunérés au minimum conformément aux salaires de la classe 7.

Article 10 - Lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière d'une classe inférieure accède à une classe supérieure, le salaire minimum de sa nouvelle catégorie ne lui est dû qu'au terme d'une période de mise au courant qui ne peut excéder deux mois.

Pendant cette période, le salaire peut être inférieur au minimum de la classe correspondant à la fonction, mais il ne peut être moins élevé que le minimum de la classe immédiatement supérieure.

CHAPITRE 4

Primes d'équipes

Article 11 - En cas de travail en deux équipes, il sera accordé au personnel ainsi occupé un supplément de rémunération de 6 % du salaire réel.

Article 12 - En cas de travail en équipes supplémentaires, le supplément de rémunération sera fixé sur le plan de l'entreprise avec l'accord des organisations patronales et syndicales. Le supplément pour le travail en équipe de nuit s'élève à minimum 15 % du salaire réel.

Article 13 - Les travailleurs qui travaillent en équipe auront droit à un repos payé. Celui-ci va de 15 minutes au minimum à une demi-heure au maximum.

Les réglementations plus favorables qui existent déjà au sein de certaines entreprises restent d'application.

CHAPITRE 5

Surcharges pour heures supplémentaires

Article 14 - Il sera accordé pour les heures supplémentaires une surcharge de 50 %.

Article 15 - Cette surcharge est portée à 100 % :

- 1) à partir de la cinquième heure supplémentaire d'une même journée, à l'exception des heures supplémentaires effectuées le samedi de non-activité en régime de cinq jours ;
- 2) pour les heures supplémentaires prestées entre 22 et 6 heures ;
- 3) pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

d

Article 16 - Sauf au cas où l'ouvrier ou l'ouvrière en a été avisé(e) la veille, l'entreprise lui fournira un repas ou, à défaut, une indemnité de 2,75 € si il ou elle doit continuer à prester des services en dehors de son horaire normal de travail, sans pouvoir rentrer chez lui pour prendre [0]un repas.

CHAPITRE 6

Prime annuelle

Article 17 - Les ouvriers et ouvrières inscrits dans l'entreprise le 15 décembre toucheront entre le 15 et le 25 décembre, une prime annuelle de fin d'année de 160,33 heures (semaine de 37 heures) de leur salaire individuel¹ de la première ouverture de comptes du mois de novembre.

Ont droit à la prime au pro rata de leurs prestations après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise² :

- les ouvriers et ouvrières inscrits le 15 décembre qui sont entrés dans l'entreprise dans le courant de l'année ;
- les ouvriers et ouvrières, qui ont quitté l'entreprise dans le courant de l'année, sauf pour motif grave.

Sont assimilées à du travail effectif :

- les vacances annuelles ;
- les absences, autres que pour maladies, ayant donné lieu à rémunération ;
- les périodes d'incapacité de travail au sens de la législation A.M.I., à concurrence de six mois ;
- les périodes de chômage ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières de sécurité d'existence ;
- les périodes d'incapacités de travail pour accidents de travail, à concurrence d'un an ;
- les 15 semaines de repos d'accouchement (à partir de la période de référence prenant cours le 1^{er} octobre 2011).

Pour déterminer le nombre d'heures auxquelles l'ouvrier ou l'ouvrière a droit en fonction de ses prestations pendant la période de référence allant du 1^{er} octobre de l'année passée jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, on procède comme suit :

- en régime de 5 jours :

¹ Vu les différentes interprétations données à la notion « salaire individuel », les parties ont convenu qu'à partir de la prime annuelle payable en décembre 1997, la seule interprétation à retenir est « le salaire plus la prime d'équipe » (il s'agit de la prime d'équipe moyenne pour ceux qui travaillent en trois ou plus d'équipes tournantes).

² Les ouvriers et ouvrières engagés par un ou plusieurs contrats à durée déterminée pendant la période de référence et qui atteignent au total une ancienneté égale ou supérieure à trois mois, ont droit à une prime de fin d'année au prorata de leurs prestations. Le fait de satisfaire à la condition d'ancienneté sera jugé au 15 décembre.

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{52 \times 5} =$$

- en régime de 6 jours :

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{52 \times 6} =$$

- si l'ouvrier ou l'ouvrière a presté, tantôt des semaines de 5 jours, tantôt des semaines de 6 jours, on répartira les 52 semaines selon le nombre de fois que l'un ou l'autre régime lui a été appliqué, soit :

$$\frac{\text{journées prestées} + \text{journées assimilées de la période} \times 160,33 \text{ h}}{(n \times 5) + (m \times 6)}$$

m + n étant égal à 52 semaines.

Les éventuelles programmations plus favorables formellement établies au niveau des entreprises avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, seront cependant d'application.

Pour les entreprises qui ont partiellement ou totalement réduit le temps de travail de 40 heures à 37 heures semaine sous forme de journée compensatoires payées (sans péréquation des salaires horaires), le nombre d'heures représentant la prime annuelle se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Régime de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Article 18 - Les organisations syndicales s'engagent pour leur part à ne poser aucune revendication allant au-delà des dispositions décrites à l'article précédent.

CHAPITRE 7

Liaison des salaires à l'indice santé

Article 19 - Les salaires des ouvriers et ouvrières visés à l'article 1 sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le service public fédéral Economie, PME, Classe moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Article 20 - Les augmentations et diminutions de salaires sont d'application dès la première ouverture de comptes du mois.

Article 21 - Cependant, en vertu de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, l'indice santé, dont question au présent chapitre, doit être remplacé par l'indice quadrimensuel tel qu'établi par le

service public fédéral Economie, PME, Classe moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Article 22 - Si lors d'un calcul ultérieur, il venait à s'avérer que, suite à la déflation, les salaires doivent être revus à la baisse, une neutralisation de maximum 1 % (le total de la déflation neutralisée pour la période couverte par le protocole) serait appliquée sur cette diminution. Un exemple est annexé à cette CCT afin de clarifier le fonctionnement du système de neutralisation.

CHAPITRE 8

Chèques-repas

1. les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise en date du 1^{er} février 2009

Article 23 - L'intervention patronale dans le chèque-repas sera majorée à partir du 1^{er} juin 2009 de 0,50 €. Elle sera une nouvelle fois majorée de 0,50 € à partir du 1^{er} janvier 2010.

Article 24- Les modalités d'octroi figurant dans la CCT d'entreprise restent d'application.

2. les sociétés qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux ouvriers et ouvrières de l'entreprise en date du 1^{er} février 2009

Article 25- Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 €, entre en vigueur à partir du 1^{er} juin 2009. L'intervention patronale sera majorée de 0,50 € à partir du 1^{er} janvier 2010.

Article 26 - Les modalités d'octroi sont définies dans une convention sectorielle. Lors de la fixation des modalités d'octroi, les principes suivants doivent être pris en considération :

- le traitement équitable des travailleurs à temps partiel
- les heures supplémentaires prestées.

CHAPITRE 9

Durée du travail

Article 27 - À partir 1^{er} novembre 1984, la semaine de travail comporte 37 heures à effectuer en journées de 9 heures maximum.

La diminution du temps de travail de 40 heures à 37 heures peut s'effectuer :

- par une réduction journalière du temps de travail ;
- par une réduction hebdomadaire du temps de travail ;

- par un étalement sous forme de moyenne sur une période de 13 semaines, comportant éventuellement des semaines pouvant atteindre 6 jours ;
- par l'octroi de journées compensatoires ;
- par la combinaison de plusieurs des possibilités énumérées ci-dessus.

Article 28 - Les modalités de la réduction du temps de travail prévues à l'article précédent seront négociées au niveau des entreprises en tenant compte des particularités techniques, économiques et sociales des entreprises et du souci d'une part de maintenir un temps maximum possible de production et d'autre part d'avoir un effet maximum sur l'emploi.

Article 29 - La journée normale de travail en une équipe est divisée en deux parties par un repos n'excédant pas deux heures.

Article 30 - Si l'une des prestations de travail dépasse 5 heures, il sera accordé à l'ouvrier une pause de 10 minutes, sans que ce repos puisse être compté en prolongation de la journée de travail, ni compté en déduction du salaire.

CHAPITRE 10

Jours fériés

Article 31 - Dans la semaine normale de travail sont compris :

a) les jours fériés prévus à l'article 1er de l'arrêté royal du 18 avril 1974, à savoir :

- 1) le 1er janvier ;
- 2) le lundi de Pâques ;
- 3) le 1er mai ;
- 4) l'Ascension ;
- 5) le lundi de Pentecôte ;
- 6) le 21 juillet ;
- 7) l'Assomption ;
- 8) la Toussaint ;
- 9) le 11 novembre ;
- 10) le 25 décembre (Noël) ;

b) deux jours à fixer de commun accord entre l'employeur et travailleurs (soit kermesse, soit fête locale ou communautaire, soit tout autre jour).

CHAPITRE 11

Petits chômages

Article 32 - Les travailleurs visés à l'article 1er 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 :

Motifs de l'absence

1. Mariage du travailleur.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint.
3. Mariage 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 seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.
4. 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.
5. Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.
6. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son 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.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de

Durée de l'absence

Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Le jour du mariage.

Le jour de la cérémonie.

Dix jours³ à choisir par le travailleur dans les deux mois à dater du jour de l'accouchement. Seul 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 par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants.

Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, avec la possibilité de prendre un de ces trois jours dans la période de quatorze jours suivant le jour des funérailles.

Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et

³ A prendre de manière échelonnée ou en une fois

- 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. 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 soit du travailleur soit d'un conjoint, ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée. Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
10. 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 ainsi que toutes obligations militaires de courte durée. Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. 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.
12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
13. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. 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.

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 des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen. Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Dix jours⁴ à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage. Seul 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 par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants.
18. Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions à l'ouvrier. Un jour.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 3, 4, 5, 6 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application des numéros 7 et 8.

L'orphelin chef de famille est assimilé au père en ce qui concerne l'application des cas prévus ci-dessus.

Pour l'application des dispositions du présent article, seules les journées d'activité habituelle sont considérées comme jours d'absence.

Pour les absences dues au décès, seuls les jours ouvrables d'activité habituelle entraînant le paiement du salaire.

⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois

A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants sont assimilés aux personnes légalement mariées pour l'application des petits chômages prévus au présent article. Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les ouvriers et ouvrières concernés remettront un document officiel à leur employeur attestant de leur situation de cohabitant.

CHAPITRE 12

Dispositions finales

Article 33 - La classification des fonctions prévues par la présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Article 34 - La présente convention collective de travail garantit la paix sociale dans le secteur durant toute la période qu'elle couvre.

Aucune exigence tant générale que collective ne sera par conséquent posée tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les entreprises à examiner et à épuiser tous les moyens possibles avant de devoir procéder au licenciement pour des raisons économiques ou financières.

Les conventions d'entreprise à durée déterminée peuvent faire l'objet d'une prolongation au niveau de l'entreprise et ce sans aucune obligation de devoir en modifier le contenu.

Article 35 - Les chapitres II et III à l'exception de l'article 8 ne sont applicables aux entreprises de papiers peints et les chapitres II, III, VI et IX ne sont pas applicables aux entreprises de fabrication de tubes en papier.

Article 36 - La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} février 2011 au 30 juin 2013.

Article 37 - La présente convention collective de travail abroge les conventions collectives de travail du 5 mai 2009 et du 25 mai 2007 concernant les conditions de travail et de rémunération.

ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES FONCTIONS

A. Pour toutes les entreprises

1. Personnel d'entretien

- Révision, réparation et mise au point de machines complexes et de précision (automatique Bobst, autovariable Bobst, autoplatine Bobst avec margeur automatique, mitrailleuse automatique, presse à margeur automatique, Winkler & Dünnebler à enveloppes, Rofa à cahiers ou similaires HC
- Entretien général mécanique ou électrique complet et réglage de machines citées à l'exemple précédent HC
- Révision, réparation et mise au point de machines simples, non énumérées à l'exemple antérieur C1
- Entretien mécanique ou électrique simple et réglage de machines non énumérées à l'exemple antérieur C1

2. Fonctions diverses

- Réglage, conduite et responsabilité de machines d'imprimerie pour lesquelles une formation complète de l'industrie graphique est exigée (diplôme délivré par une école professionnelle, ou cycle complet de l'apprentissage de 4 ans HC
- Conduite de camions de plus de 5 tonnes de charge utile C1
- Conduite de camions ayant jusqu'à 5 tonnes de charge utile, avec encaissement habituel d'argent C1
- Conduite de camions ayant jusqu'à 5 tonnes de charge utile, sans encaissement habituel d'argent C2
- Responsabilité de l'organisation technique du magasin C2
- Responsabilité et organisation de l'expédition C2
- Conduite d'engins automoteurs pour levage et gerbage du type Clark ou similaire, ayant plus de 5 tonnes de capacité de levage ou effectuant des travaux complexes C2
- Conduite d'engins automoteurs pour levage et gerbage du type Clark ou similaire, ayant jusqu'à 5 tonnes de capacité de levage ou effectuant des travaux simples C3

- Conduite et responsabilité d'installation de chauffage et de climatisation normale, ainsi que de chaufferie pour force motrice C3
- Travaux normaux de magasinage ou d'expédition C3
- Convoyage de camion C3
- Travaux lourds d'emballage, de déballage, de bobinage et de débobinage C4
- Travaux lourds d'aide au magasin C4
- Autres travaux auxiliaires lourds C4
- Travaux auxiliaires légers C7
- Entretien des locaux C7

B. Fabrication d'articles scolaires et de bureau, de correspondance, de comptabilité et de classement (cahiers, registres, carnets, agendas, fiches, enveloppes, pochettes, papier à lettres, étiquettes, classeurs, albums, etc.)

- Travaux complexes de reliure pour lesquels une formation complète de l'industrie de la reliure est exigée (diplôme délivré par une école professionnelle, ou cycle complet de l'apprentissage de 4 ans HC
- Travaux complexes et de haute précision à la rogneuse HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines combinées à régler et façonner les cahiers brochés à partir de la bobine (Rofa et similaires) HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines rotatives à carnets voyageurs HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à régler à bobines HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à spirales et à régler Bielomatic HC
- Réglage, conduite et responsabilité de machines à souder et dorer le plastique HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à couvertures (Kolbus et similaires) C1
- Travaux courants à la rogneuse C1
- Responsabilité de l'organisation technique du magasin C1

- Responsabilité de l'expédition	C1
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à spirales complexes (autres)	C1
- Découpe de formats spéciaux d'enveloppes à l'emporte-pièce avec responsabilité du tracé et de l'utilisation optimale du papier	C1
- Découpe d'enveloppes à l'emporte-pièce	C2
- Aide pour travaux lourds à la conduite de la Rofa deux bobines	C3
- Service de la machine à enveloppes	C5
- Couture au fil végétal	C5
- Pliage à la main (sacs et pochettes)	C5
- Service pédale	C5
- Bordure deuil	C5
- Coloration au pochoir	C5
- Gommage à la main et à la machine	C5
- Bordure à l'aniline	C5
- Couture au fil métallique	C6
- Spiralage sur machines simples	C6
- Comptage, foliotage	C6
- Collage de gardes	C6
- Aide au service de la machine à enveloppes	C6
- Aide au façonnage	C6

C. Fabrication de carton ondulé

- Responsabilité d'un train onduleur	HC
- Responsabilité de plusieurs machines autoslotter	HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines onduleuses simple face	C1

- Mise en train, conduite et responsabilité de machines autoslotter imprimeuses C1
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines onduleuses double face C2
- Conduite et responsabilité de machines à découper en long ou en travers à l'onduleuse C2
- Responsabilité de la colle pour plusieurs trains onduleurs (en plusieurs équipes) C2
- Responsabilité de la colle pour plusieurs trains onduleurs (travail en une équipe) C3
- Conduite de machines automatiques à paquets C3
- Collage à pattes ou à bandes gommées automatiques C3
- Travaux lourds à l'emballage automatique ou manuel C4
- Evacuation de productions lourdes à l'onduleuse, à la machine Slotter C4
- Comprimer, déplacer et charger les ballots de déchets C4
- Conduite de la machine à paraffiner C4
- Collage à pattes ou bandes gommées à machines simples ou semi-automatiques C6
- Emballage manuel courant C7

D. Fabrication de cartonnages

- Création de modèles HC
- * - Mise en train, conduite et responsabilité de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariables et similaires) HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines automatiques à coller les boîtes pliantes, à plusieurs postes de collage HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines autoplatines avec décorticage HC
- Travaux de haute précision aux rogneuses Massicot ou similaires lorsque cette activité est l'occupation principale du travailleur HC

- Confection de formes à découper (confection de tous genres de formes à découper utilisées dans l'entreprise)	HC
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines automatiques à garnir les boîtes	C1
- Mise en train, conduite et responsabilité d'autoplatines simples	C1
- Conduite et responsabilité de rogneuses trilatérales	C1
- Conduite et responsabilité de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariabes et similaires)	C1
- Travaux de mécanique et de réglage de cisailles circulaires, colleuses de boîtes pliantes à un seul poste de collage, machines à garnir du type Stokes & Smith, Jagenberg, Simplon, etc.	C2
- Travaux courants aux rogneuses Massicot et similaires	C2
- Coupe de fournitures	C2
- Confection de boîtes et cartonnages de bureau	C2
- Conduite et responsabilité d'autoplatines simples	C2
- Conduite et responsabilité de machines refouleuses, encocheuses-rotatives, mitrailleuses, pédale à pied ou à moteur, machines à l'emporte-pièce	C3
- Aide à la conduite de machines combinées pour la découpe et l'impression (autovariabes et similaires)	C3
- Décorticage au marteau pneumatique	C4
- Travaux de garniture de boîtes de luxe	C4
- Service léger de machines refouleuses, encocheuses-rotatives, pédale à pied ou à moteur, mitrailleuses	C6
- Travaux de garniture manuelle simple*	C6
- Travaux de garniture ou entourage à la machine (fabrication courante)	C6
- Couture	C6
- Service de machines à coller les boîtes pliantes	C6
- Service de découpeuses verticales, coins, encoches, coupe-pouce	C6

- Décorticage léger à la main C7
- Evacuation de produits légers à la sortie de machines C7

E. Fabrication de sacs à grande contenance

- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à sacs C1
- Mise en train, conduite et responsabilité de la préimprimeuse flexographique C1
- Conduite (sans mise en train) et surveillance de machines à sacs C2
- Conduite (sans mise en train) et surveillance de la préimprimeuse flexographique C2
- Clicherie (flexographique) C2
- Aide à la conduite de machines à sacs C3
- Aide à la conduite de la préimprimeuse flexographique C3
- Aide à la préparation des cylindres C3
- Alimentation, évacuation y compris vérification partielle des fabrications C5
- Valvage et manchettage C5
- Couture C5
- Récupération et tri des déchets de fabrication C6

F. Fabrication de sachets à petite et moyenne contenance et emballages similaires

- Mise en train, conduite et responsabilité de machines imprimant en héliographe (imprimeur qualifié) HC
- Premier aide aux machines imprimant en héliographe HC
- Réglage, conduite et responsabilité d'extrudeuses de types différents et employant tous types de matières HC
- Travailleur effectuant tous les travaux de clicherie flexographique, c'est-à-dire gravure zinc, imposition, textes, tirage de clichés, collage de clichés HC
- Réglage de machines fonds blocs C1

- Réglage de machines fonds ordinaires à perforation genre roto, fabriquant des sacs-enveloppes avec ou sans fenêtre ou réalisant des travaux de précision à grand rendement C1
- Réglage d'une ou de plusieurs imprimeuses flexographiques à tunnel de séchage travaillant de bobine à bobine ou de bobine à feuille C1
- Réglage, conduite et responsabilité de groupes d'extrudeuses pour production de films ou gaines polyéthylène C1
- Réglage d'une ou de plusieurs imprimeuses flexographiques travaillant de bobine à bobine ou de bobine à feuille C2
- Réglage de machines à sacs fonds croisés et fonds ordinaires avec ou sans soufflet C2
- Réglage d'une paraffineuse ou contre-colleuse avec impression flexo C2
- Réglage d'une paraffineuse ou contre-colleuse C3
- Conduite et responsabilité de machines extrudeuses ou de machines à sacs, sans réglage C3
- Conduite et responsabilité de machines impression feuilles ou bobinettes, sans réglage C3
- Conduite (avec réglage) et responsabilité de machines simples (cornets) C3
- Responsabilité de l'emballage C3
- Aide aux machines C4
- Confection de bobinettes et feuilles sans impression C4
- Surveillance de machines impression feuilles et bobinettes C4
- Préparation de colles avec manutention de plus de 25 kg de poids unitaire C4
- Réception sur machine à haut rendement ou réception sur tous types de machines C5
- Service de machines auxiliaires légères C6
- Préparation de colles avec manutention jusqu'à 25 kg de poids unitaire C6
- Manutention légère, petits emballages et réception simple C7

G. Ennoblement du papier par paraffinage, bitumage, goudronnage, contrecollage, etc.

- Mise en train, conduite et responsabilité de machines imprimant en hélio (imprimeur qualifié) HC
- Réglage, conduite et responsabilité de l'extrudeuse pour couchage et laminage HC
- Conduite et responsabilité de la machine à pelliculer C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à paraffiner C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à butimer C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à enduire C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à vernir C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à contrecoller C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à crêper C2
- Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse avec visionnage d'impression C2
- Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse C3
- Assistance et manutention aux machines C3
- Aide aux travaux lourds C4
- Surveillance de la découpeuse bobineuse C5
- Surveillance de machines diverses C6

H. Fabrication et transformation de papiers gommés

- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à gommer C2
- Aide à la machine à gommer C3
- Conduite et responsabilité de la découpeuse bobineuse C3
- Service de la bobineuse des bandes avec marquage à l'aniline ou similaire C6

I. Fabrication d'articles de ménage, de toilette, d'hygiène

- Réglage, conduite et responsabilité de la machine à papier de toilette Hudson-Charp, Paper Converting ou similaire C1
- Mise en train, conduite et responsabilité de la gaufreuse de nappes de grande largeur (1m20 ou plus) C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de machines à serviettes ou à mouchoirs à 3 voies et plus, avec ou sans impression C2
- Mise en train, conduite et responsabilité de la machine à rouleaux-armoires (impression flexographique) C2
- Conduite et responsabilité de la tubeuse pour papier de toilette C3
- Aide pour travaux lourds à la gaufreuse de nappes de grande largeur C3
- Surveillance de la machine à rouleaux-armoires C4
- Emballage et étiquetage léger à la main des papiers de toilette C5
- Service de la machine à serviettes ou à mouchoirs simple C6
- Service de la bobineuse simple des papiers de toilette C6
- Débobinage des rouleaux-armoires par unité C6
- Alimentation et évacuation de l'emballeuse automatique des papiers de toilette C7
- Evacuation à la machine à serviettes ou à mouchoirs à 3 voies et plus C7

J. Fabrication de papier couché

- Colorier C1
- Marbrer C1
- Régler C1
- Glacer C2
- Glacer à la main C2
- Machine à moirer C2
- Calandrer C2

- Brosser	C2
- Trier	C2
- Couper	C2
- Compter	C2
- Emballer en rames	C2
- Bobiner machines à colorier	C3
- Préparer	C3
- Entrepôt	C3

K. Fabrication de cartes à jouer

- Colorier	C1
- Enduire avant lissage	C2
- Arrondir	C2
- Couper (grands et petits ciseaux)	C2
- Vérifier en jeux	C2
- Emballer	C2
- Trier en feuilles	C2
- Glacer	C2
- Confection de boîtes	C2
- Coller	C2
- Emballer les cartes	C2
- Marger	C3
- Séparer	C3
- Cuisson de pâtes	C3
- Accrocher	C3
- Humecter	C3

Annexe 2 à la convention collective de travail du 18 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, relative aux conditions de salaire et de travail

Exemple de système de neutralisation (article 2.2)

La neutralisation de la déflation à concurrence de 1 p.c. prévoit que les salaires ne soient pas diminués si la déflation est de maximum 1 p.c. pendant la période couverte par la convention collective de travail actuelle. Si la déflation est supérieure à 1 p.c., les salaires diminueront de la partie dépassant ce p.c..

Les salaires augmenteront à nouveau dès que la dernière moyenne arithmétique quadrimensuelle positive est dépassée.

A titre d'exemple :

Juin 2010 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 109,91

Décembre 2010 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 111,19

* augmentation au 1er janvier 2011 : 1,16 p.c.

Supposition : juin 2011 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 110

* Par rapport à 111,19 : diminution de 1,07 p.c.

neutralisation à concurrence de 1 p.c. et diminution réelle de 0,07 p.c.

Supposition : décembre 2011 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 111

* 111 par rapport à 110 : augmentation de 0,91 p.c.

il y a toujours de la déflation par rapport à 111,19 mais elle est inférieure à 1 p.c. et donc intégralement neutralisée. Les salaires doivent par conséquent être majorés de 0,07 p.c. (soit la diminution des salaires au 1er juin 2011 suit à une déflation de plus de 1 p.c.)

Supposition : juin 2010 : moyenne arithmétique quadrimensuelle : 112

* 112 par rapport à 111 : augmentation de 0,90 p.c.

* inflation de décembre 2011 = 0,91 p.c. + inflation de juin 2010 = 0,90 p.c.

* inflation totale : 1,81 p.c. - neutralisation de 1 p.c. = 0,81 p.c.

les salaires augmentent de 0,81 p.c.