

Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136)

Commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

Maatregelen betreffende de risicogroepen en de vorming

Mesures concernant les groupes à risque et la formation

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeidsters en arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. *Risicogroepen*

CHAPITRE II. *Groupes à risque*

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

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

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen "2023-2024". het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 (B.S. 7 juli 2023).

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), titre XIII, chapitre VIII, sections 1ère et 2 (Moniteur belge du 28 décembre 2006);
- l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);
- l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnel « 2023-2024 » : l'arrêté royal du 2 juillet 2023 exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 (M.B. 7 juillet 2023).

Overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006 wordt de inspanning van 0,10 pct. gebruikt in 2023 en 2024, langs het fonds voor bestaanszekerheid om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de arbeiders en arbeidsters te stimuleren.

Conformément aux dispositions de la loi précitée portant des dispositions diverses du 27 décembre 2006, l'effort de 0,10 p.c. sera d'application en 2023 et 2024, via le fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions de formation et de recyclage des ouvriers et ouvrières du secteur.

Art. 3. Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

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

2) De laaggeschoolde werkloze :

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

3) De mindervalide werkloze :

de mindervalide werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij één der fondsen voor de sociale reclassering van de mindervaliden is ingeschreven;

4) De deeltijds leerplichtige :

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

5) De herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

Art. 3. Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) Le chômeur de longue durée :

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

2) Le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

3) Le chômeur moins valide :

le demandeur d'emploi moins valide qui, au moment de son engagement, est enregistré dans un des fonds de reclassement social des personnes handicapées;

4) Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

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

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

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkeringen hebben genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
 - geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
 - vóór de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit hebben onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen zijn;
- 6) De bestaansminimumtrekker :
- de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;
- 7) De oudere werkloze :
- de werkzoekende van 50 jaar en ouder;
- 8) De werkloze uit een begeleidingsplan :
- de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;
- 9) De laaggeschoolde werknemer :
- de werknemer of werkneemster die geen houder is van :
- ofwel een universitair diploma;
 - ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
 - ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;
- 10) De werknemer of werkneemster met een onaanpaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :
- de werknemer of werkneemster die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
 - ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
 - avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité;
- 6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :
- le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;
- 7) Le chômeur âgé :
- le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;
- 8) Le chômeur du plan d'accompagnement :
- le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement;
- 9) Le travailleur à qualification réduite :
- le travailleur qui n'est titulaire :
- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
 - ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
 - ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;
- 10) Le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :
- le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction;

- de werknemer of werknemster waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie.

Art. 4. Het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid is belast met het opstellen van het reglement voor de praktische toepassing van deze maatregelen.

Het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid zal onderzoeken of het opportuun is een vormingsfonds op te richten teneinde een optimale aanwending van de opleidingsmiddelen na te streven.

Art. 5. Ten minste 0,05 pct. van de 0,10 pct.-bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indienstreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
 - a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
 - b. uitkeringsgerechtigde werklozen;

- le travailleur dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

Art. 4. Le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence est chargé de l'élaboration du règlement pour l'application pratique de ces mesures.

Le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence examinera s'il s'avère opportun ou non de créer un fonds de formation afin de tendre vers une utilisation optimale des moyens de formation.

Art. 5. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation de 0,10 p.c. sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

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

- c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg-laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999);
 - d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven;
 - e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's;
 - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);
 - g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :
- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
- c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999);
 - d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;
 - e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976;
 - f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);
 - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
 - b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;

- c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
 - d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
 - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
 - f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;
- 5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

Art. 6. Van de in artikel 5 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 5, 5) bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 5, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

- c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
 - d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
 - e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;
 - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
 - g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accidents de travail ou maladies professionnelles dans le cadre de programmes de reprise du travail;
- 5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Art. 6. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c. visé à l'article 5, doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a. Les jeunes concernés dans l'article 5, 5);
- b. Les personnes concernées dans l'article 5, 3) et 4) qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 7. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 6, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

HOOFDSTUK III. *Vorming*

Art. 8. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022).

Art. 9. § 1. De vormingsinspanningen van de ondernemingen worden conform het hierna volgend groeipad, met respect voor art. 54, §2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, vastgelegd over een periode van 10 jaar :

- **Periode 2023-2024 :**
Individueel opleidingsrecht van 2 dagen per VTE per jaar en
- 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per VTE) gespreid over 2 jaar
- **Periode 2025-2026 :**
Individueel opleidingsrecht van 2,5 dagen per VTE per jaar en
- 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per VTE) gespreid over 2 jaar
- **Periode 2027-2028 :**
Individueel opleidingsrecht van 3,5 dagen per VTE per jaar en
- 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per VTE) gespreid over 2 jaar
- **Periode 2029-2030 :**
Individueel opleidingsrecht van 4 dagen per VTE per jaar en
- 2 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per VTE) gespreid over 2 jaar
- **Vanaf de periode 2031-2032 :**
Individueel opleidingsrecht van 5 dagen per VTE per jaar.

Art. 7. Cela signifie concrètement que suite à l'article 6, 0,025 p.c. est consacré aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

CHAPITRE III. *Formation*

Art. 8. Ce chapitre est conclu en application de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022).

Art. 9. § 1er. Les efforts de formation des entreprises sont fixés selon la trajectoire de croissance qui suit, dans le respect de l'article 54 §2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, sur une période de 10 ans :

- **Période 2023-2024 :**
Droit individuel à la formation de 2 jours par ETP par an et
2 jours de formation collective (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans
- **Période 2025-2026 :**
Droit individuel à la formation de 2,5 jours par ETP par an et
2 jours de formation collective (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans
- **Période 2027-2028 :**
Droit individuel à la formation de 3,5 jours par ETP par an et
2 jours de formation collective (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans
- **Période 2029-2030 :**
Droit individuel à la formation de 4 jours par ETP par an et
2 jours de formation collective (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans
- **A partir de la période 2031-2032 :**
Droit individuel à la formation de 5 jours par ETP par an.

Voor ondernemingen die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten is artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) van toepassing. Binnen deze ondernemingen geldt een individueel opleidingsrecht en opleidingskrediet van minimum 1 dag per VTE, die een volledig jaar voltijds in dienst is, per jaar.

Onder “opleiding” wordt zowel formele als informele opleiding verstaan.

Informatie over de organisatie en de inhoud van de opleidingen wordt om de 6 maanden meegedeeld aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsdelegatie.

§ 2. 25 pct. van de vorming kan buiten de werkuren worden georganiseerd¹. Deze vormingsuren zullen aan de arbeiders en arbeidsters worden betaald tegen het gewone loon.

Art. 10. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform het hierboven gestelde, werd in het Beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid beslist tot aanpassing van de bijdragen die ter beschikking worden gesteld voor opleiding en voor het sectoraal opleidingsaanbod, uitgewerkt door PaperPackSkills. De nieuwe bijdragen worden opgenomen in de CAO ‘wijziging van de statuten van het FBZ’.

Een gelijkwaardig opleidingsaanbod wordt aangeboden aan de Franstalige ondernemingen in samenwerking met CEFOVERRE, dat door de sector is erkend als erkende opleidingsinstelling voor de sector.

HOOFDSTUK IV . Slotbepalingen

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van hoofdstuk 2 ‘Risicogroepen’ (art. 2-7) dat in werking treedt op 1 januari 2023 en ophoudt effect te hebben op 31 december 2024.

Pour les entreprises occupant au minimum dix travailleurs et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, l’article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) est d’application. Dans ces entreprises un droit individuel à la formation et un crédit formation d’un jour de formation minimum par ETP occupé à temps plein durant toute l’année, est d’application sur base annuelle.

On entend par « formations » les formations formelles et informelles.

L’information relative à l’organisation et au contenu des formations sera diffusée tous les 6 mois au conseil d’entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale.

§ 2. En outre, 25 p.c. de la formation pourra avoir lieu en dehors du temps de travail². Ces heures de formation seront payées aux ouvriers et ouvrières sur la base du salaire normal.

Art. 10. Afin de stimuler la formation et la croissance du temps de formation, conformément à ce qui est exposé ci-dessus, il a été décidé au sein du Comité de gestion du Fonds de sécurité d’existence d’adapter les cotisations mises à disposition de la formation et de l’offre de formation sectorielle, développée par PaperPackSkills. Les nouvelles cotisations sont reprises dans la CCT ‘modification des statuts du FSE’.

Une offre de formation équivalente est offerte aux entreprises francophones en coopération avec CEFOVERRE, qui est reconnu par le secteur comme un établissement de formation reconnu pour le secteur.

CHAPITRE IV . Dispositions finales

Art. 11. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée à l’exception du Chapitre 2 ‘Groupes à risques’ (art. 2-7) qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse de l’être le 31 décembre 2024.

¹ De praktische invulling geschiedt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in de syndicale delegatie.

² En pratique, les modalités d’application se négocient en conseil d’entreprise, ou à défaut, en délégation syndicale.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de papier- en kartonverwerking.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, au président et aux organisations représentées dans la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.