



ERRATUM

**Commission paritaire de la transformation du
papier et du carton**

**CCT n° 197097/CO/136
du 17/12/2025**

Correction du texte français :

- L'article 4, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Au 1er janvier, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel de décembre ~~juin~~ et de ~~juin~~ **décembre** de l'année précédente. ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de papier- en kartonbe-
werking**

**CAO nr. 197097/CO/136
van 17/12/2025**

Verbetering van de Franse tekst :

- Artikel 4, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Au 1er janvier, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel de décembre ~~juin~~ et de ~~juin~~ **décembre** de l'année précédente. ».

Beslissing van

24-02-2026

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
17 december 2025*

Arbeids- en loonvoorwaarden

Inleiding

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.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders 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. artikel 39).

Met “arbeiders” worden alle arbeiders bedoeld zonder genderonderscheid.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van en met respect voor

- De wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- Het koninklijk Besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 22 september 2025);
- Het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der werknemers.

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

*Convention collective de travail du 17 décembre
2025*

Conditions de travail et rémunération

Préambule

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.

CHAPITRE I. Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sauf si la commission paritaire en décide autrement (cfr. article 39).

Par « ouvriers », sont visés : tous les ouvriers sans distinction de genre.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de et dans le respect de :

- La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;
- L'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 22 septembre 2025).
- L'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés.

HOOFDSTUK II. Uurlonen

Art. 2. De minimumuurlonen worden op basis van de 37-urenweek als volgt vastgesteld:

Klasse	Juli 2025	Classe	Juillet 2025
	EUR		EUR
BK	18,0100	HC	18,0100
1	17,8054	1	17,8054
2	17,3387	2	17,3387
3	16,6937	3	16,6937
4	16,2834	4	16,2834
5	15,4518	5	15,4518
6	14,9823	6	14,9823
7	14,8217	7	14,8217

Art. 3. Het minimumuurloon omvat niet de loon-toeslagen die niet aan de functie verbonden zijn, zoals de toeslag voor overuren of voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

Art. 4. De minimumuurlonen en de werkelijke uurlonen van de arbeiders worden op 1 januari geïndexeerd op grond van de reële evolutie tussen de viermaandelijke gezondheidsindex van juni en december van het vorige jaar.

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

Verloning studenten

Art. 5. 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 :

- 3de graad - 2de jaar : 85 pct.;
- 3de graad - 1ste jaar : 75 pct.;
- 2de graad - 2de jaar : 70 pct.,

CHAPITRE II. Salaires horaires

Art. 2. Les salaires horaires minima sont fixés comme suit, sur la base de la semaine de 37 heures :

Art. 3. Le salaire horaire minimum ne comprend pas les compléments de salaires non liés à la fonction, telles que les surcharges pour heures supplémentaires ou pour le travail en équipes successives.

Art. 4. Au 1er janvier, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel de décembre et de juin de l'année précédente.

Au 1er juillet, les salaires horaires minima et les salaires horaires réels des ouvriers seront indexés sur la base de l'évolution réelle entre l'indice santé quadrimensuel de juin de l'année en cours et de décembre de l'année précédente.

Rémunération des étudiants

Art. 5. 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 :

- 3ème degré - 2ème année : 85 p.c.;
- 3ème degré - 1ère année : 75 p.c.;
- 2ème degré - 2ème année : 70 p.c.,

van de geldende baremalonen.

De studenten die nog steeds onderworpen zijn aan de leerplicht zullen tegen dezelfde voorwaarden als hierboven uiteengezet, vergoed worden, wanneer zij tewerkgesteld zijn met een studentenarbeids-overeenkomst.

De studenten die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht en die met een studentenarbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn in de ondernemingen zullen minimum verloon worden conform de lonen van klasse 7.

Art. 6. Als een arbeider 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 III. *Ploegenpremie*

Art. 7. Ingeval er in twee ploegen wordt gewerkt, zal aan het aldus tewerkgestelde personeel een toeslag van 6 pct. van het reële loon worden toegekend.

Art. 8. 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 pct. van het reële loon.

HOOFDSTUK IV. *Overurentoeslag*

Overurentoeslag

Art. 9. Voor de overuren zal een toeslag van 50 pct. worden toegekend.

Art. 10. Deze toeslag wordt op 100 pct. gebracht:

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.

Art. 6. Lorsqu'un ouvrier 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 III. *Primes d'équipes*

Art. 7. En cas de travail en deux équipes, il sera accordé au personnel ainsi occupé un supplément de rémunération de 6 p.c. du salaire réel.

Art. 8. 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 p.c. du salaire réel.

CHAPITRE IV. *Surcharges pour heures supplémentaires*

Surcharges pour les heures supplémentaires

Art. 9. Il sera accordé pour les heures supplémentaires une surcharge de 50 p.c.

Art. 10. Cette surcharge est portée à 100 p.c. :

- 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.

Maaltijdvergoeding voor overuren

Art. 11. Behalve indien de arbeider daags tevoren hiervan werd verwittigd, verstrekt de onderneming hem een maaltijd, of betaalt zij, bij ontstentenis ervan, een maaltijdvergoeding als hij zijn werk moet voortzetten buiten zijn normale arbeidstijd, zonder de mogelijkheid te hebben thuis te gaan eten.

Deze maaltijdvergoeding bedraagt 2,75 EUR tot 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 wordt deze verhoogd tot 5 EUR.

HOOFDSTUK V. Jaarlijkse premie

Art. 12. De arbeiders met minstens 3 maanden ancienniteit en die in dienst zijn in de onderneming op 15 december hebben recht op een jaarlijkse eindejaarspremie.

Art. 13. Het bedrag van de jaarlijkse eindejaarspremie is gelijk aan 160,33 uren (37-urenweek) van het individueel loon bij de eerste opening van de rekeningen van de maand november van de arbeider die tewerkgesteld is tijdens de hele referentieperiode.

Onder het begrip "individueel loon", wordt bedoeld: het loon plus de ploegenpremie (het betreft de gemiddelde ploegenpremie voor diegene die in drie of meer afwisselende ploegen werken).

Art. 14. De referentieperiode die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de jaarlijkse premie loopt van 1 oktober van het voorafgaande jaar tot 30 september van het kalenderjaar waarin de jaarlijkse premie wordt betaald.

- 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 5 jours;

- 2) pour les heures supplémentaires prestées entre 22 et 6 heures;

- 3) pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

Art. 11. Sauf au cas où l'ouvrier en a été avisé la veille, l'entreprise lui fournira un repas ou, à défaut, une indemnité de repas s'il doit continuer à prester des services en dehors de son horaire normal de travail, sans pouvoir rentrer chez lui pour prendre un repas.

Cette indemnité de repas est de 2,75 EUR jusqu'au 31 décembre 2025.

Elle est portée à 5 EUR à partir du 1^{er} janvier 2026.

CHAPITRE V. Prime annuelle

Art. 12. Les ouvriers ayant au moins 3 mois d'ancienneté et qui sont en service le 15 décembre dans l'entreprise ont droit à une prime annuelle de fin d'année.

Art. 13. Le montant de la prime annuelle de fin d'année est égal à 160,33 heures (semaine de 37 heures) du salaire individuel lors de la première ouverture des comptes du mois de novembre de l'ouvrier occupé pendant toute la période de référence.

Par « salaire individuel », on entend : le salaire plus la prime d'équipes (il s'agit de la prime d'équipes moyenne pour ceux qui travaillent en trois ou plus d'équipes tournantes).

Art. 14. La période de référence prise en compte pour le calcul de la prime annuelle s'étend du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle la prime annuelle est payée.

Art. 15. Hebben recht op de premie in verhouding tot hun arbeidsprestaties na drie maanden anciënniteit in de onderneming¹ :

- de arbeiders die in dienst zijn op 15 december en die in de onderneming in dienst zijn getreden in de loop van de referentieperiode ;
- de arbeiders die de onderneming hebben verlaten in de loop van de referentieperiode, uitgezonderd om dringende reden.

Art. 16. Worden met effectieve arbeid gelijkgesteld voor de toepassing van dit hoofdstuk de afwezigheden wegens:

- 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.

Art. 17. Behoudens andere bepalingen overeengekomen op het vlak van de onderneming, wordt de jaarlijkse premie betaald:

- tussen 15 en 25 december van het lopend kalenderjaar voor de arbeiders in dienst op 15 december;
- voor de andere arbeiders: op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

Art. 15. Ont droit à la prime au prorata de leurs prestations après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise² :

- les ouvriers en service le 15 décembre et qui sont entrés dans l'entreprise dans le courant de la période de référence;
- les ouvriers qui ont quitté l'entreprise dans le courant de la période de référence, sauf pour motif grave.

Art. 16. Sont assimilées à du travail effectif pour l'application de ce chapitre les absences pour cause:

- 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 sur l'assurance maladie-invalidité, à concurrence de six mois maximum;
- les périodes de chômage ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières de sécurité d'existence;
- les périodes d'incapacité de travail pour accidents de travail, à concurrence d'un an;
- les 15 semaines de repos d'accouchement.

Art. 17. Sauf autres dispositions convenues au niveau de l'entreprise, la prime annuelle sera payée :

- entre le 15 et le 25 décembre de l'année civile en cours pour les ouvriers en service le 15 décembre ;
- pour les autres ouvriers : au moment où ils quittent l'entreprise.

¹ 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.

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.

Art. 18. Om het aantal uren te bepalen waarop de arbeiders recht hebben naargelang hun effectieve en gelijkgestelde 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 :

Art. 18. Pour déterminer le nombre d'heures auxquelles l'ouvrier a droit en fonction de ses prestations effectives et assimilées pendant la période de référence allant du 1er octobre de l'année passée jusqu'au 30 septembre de l'année en cours, on procède comme suit :

- en régime de 5 jours :

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

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

- zesdagenweek :

- en régime de 6 jours :

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

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

- als een arbeider 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:

- si l'ouvrier 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 :

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

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

$n + m$ is gelijk aan 52 weken.

(*) In de 37 urenweek van 5 dagen staat een dag voor 7,4 uren.

Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata berekening gedaan in uren ten opzichte van dit aantal.

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 :

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

Art. 19. De vakorganisaties verbinden er zich toe geen eisen in te dienen die verder zouden gaan dan de in het vorige artikel vermelde bepalingen.

HOOFDSTUK VI. *Koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer*

Art. 20. De lonen van de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren, 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.

Art. 21. De loonsverhogingen en -verlagingen worden toegepast vanaf de eerste opening van de rekeningen van de maand.

Eventuele negatieve indexen worden geregeld bij een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

$n + m$ étant égal à 52 semaines.

(*) Un jour vaut 7,4 heures dans les semaines de 5 jours de 37 heures.

Pour les travailleurs à temps partiel un calcul prorata est effectué en heures par rapport à ce nombre.

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 journées compensatoires payées (sans péréquation des salaires horaires), le nombre d'heures représentant la prime annuelle se calcule comme suit :

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

Art. 19. Les organisations syndicales s'engagent pour leur part à ne poser aucune revendication allant au-delà des dispositions décrites à l'article précédent.

CHAPITRE VI. *Liaison des salaires à l'indice santé*

Art. 20. Les salaires des ouvriers qui sont employés dans les entreprises ressortissant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton, sont rattachés à l'indice santé établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 21. Les augmentations et diminutions de salaires sont d'application dès la première ouverture de comptes du mois.

Des index négatifs éventuels sont réglés dans une convention collective de travail séparée.

Art. 22. 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.

Art. 22. 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 quadri mensuel tel qu'établi par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

HOOFDSTUK VII. *Koopkracht*

CHAPITRE VII. *Pouvoir d'achat*

Art 23. Dit volledige hoofdstuk is van suppletieve aard: de sociale partners van de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen, kunnen een ondernemingsakkoord onderhandelen over maaltijdcheques (binnen de loonnorm) en een retroactiviteit voorzien tot en met 31 januari 2026.

Art 23. L'ensemble de ce chapitre est de nature supplétive : les partenaires sociaux des entreprises relevant du champ d'application de la présente CCT peuvent négocier un accord d'entreprise concernant les chèques-repas (dans le respect de la norme salariale) et prévoir une rétroactivité jusqu'au 31 janvier 2026 inclus.

Na het verstrijken van de periode van het bedrijfsoverleg, die afloopt op 31 januari 2026, zijn er drie mogelijke scenario's:

À l'issue de la période de concertation en entreprise, qui se termine le 31 janvier 2026, trois situations peuvent se présenter :

1) Er wordt een bedrijfsakkoord bereikt:

1) Un accord d'entreprise est conclu:

In dat geval wordt het bedrijfsakkoord toegepast en vervalt het suppletieve gedeelte van deze CAO.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique et la partie supplétive de cette CCT ne s'applique pas.

Het bedrijfsakkoord moet minstens de sectorale minimumloonbarema's respecteren en moet ten laatste op 31 januari 2026 worden neergelegd bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

L'accord d'entreprise doit respecter au minimum les barèmes sectoriels et être déposé au greffe du Service des relations collectives de travail du SPF ETCS au plus tard le 31 janvier 2026.

2) Er wordt geen bedrijfsakkoord bereikt:

Wanneer geen ondernemingsakkoord tot stand komt, wordt de nominale waarde van de maaltijdcheques verhoogd:

- met 1 EUR vanaf 1 januari 2026,
- met 0,50 EUR vanaf 1 juli 2026.

De toekenning gebeurt volgens de voorwaarden van de bedrijfscao of toetredingsakte. Bij ontbreken daarvan gelden de voorwaarden van de sectorale cao.

Dit scenario geldt ook voor de ondernemingen die geen onderhandelingen voeren en maaltijdcheques toekennen waarvan de nominale waarde hoger is dan het sectorale minimum.

3) De onderneming voert geen bedrijfsonderhandelingen en past het sectoraal minimum inzake maaltijdcheque toe.

De sectorale CAO tot toekenning maaltijdcheques en een maaltijdvergoeding voor overuren van 27 mei 2009 (92728/co/136-KB 12.01.2010-BS 09.02.2010) zal als volgt worden aangepast:

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt met ingang van 1 januari 2026 3,09 EUR en met ingang van 1 juli 2026 4,09 EUR (artikel 4 van voormelde CAO).

De deeltijdse werknemers ontvangen deze verhoging pro rata van hun activiteit. De nominale waarde van de maaltijdcheque van een deeltijdse werknemer die zijn prestaties verricht in halve dagen bedraagt met ingang van 1 januari 2026 2,09 EUR en met ingang van 1 juli 2026 2,59 EUR.

De netto-vergoeding ter compensatie van de maaltijdcheques voor overuren (art. 9 van voormelde cao), van toepassing op de ondernemingen en de werknemers die onder de sectorale CAO "maaltijdcheques" vallen, bedraagt vanaf 1 januari 2026 2 EUR en vanaf 1 juli 2026 3 EUR.

2) Aucun accord d'entreprise n'est atteint:

À défaut d'accord d'entreprise, la valeur nominale des chèques-repas est augmentée :

- de 1 EUR à partir du 1er janvier 2026,
- de 0,50 EUR à partir du 1er juillet 2026.

L'octroi se fait conformément aux conditions prévues dans la CCT d'entreprise ou l'acte d'adhésion. À défaut, ce sont les conditions de la CCT sectorielle qui s'appliquent.

Ce scénario concerne aussi les entreprises qui ne mène aucune négociation et qui octroient des chèques-repas dont la valeur faciale est supérieure au minimum sectoriel.

3) L'entreprise ne mène aucune négociation d'entreprise et applique le minimum sectoriel en matière de chèque-repas.

La CCT sectorielle accordant des chèques-repas et une indemnité de repas pour les heures supplémentaires du 27 mai 2009 (92728/co/136-AR 12.01.2010-MB 09.02.2010) sera modifiée comme suit :

La valeur nominale du chèque-repas s'élève à 3,09 EUR à compter du 1er janvier 2026 et à 4,09 EUR à compter du 1er juillet 2026 (article 4 de la CCT précitée).

Les travailleurs à temps partiel bénéficient de cette augmentation au prorata de leur activité. La valeur nominale du chèque-repas d'un travailleur à temps partiel qui effectue ses prestations en demi-journées s'élève à 2,09 EUR à partir du 1er janvier 2026 et à 2,59 EUR à partir du 1er juillet 2026.

L'indemnité nette compensatoire des chèques-repas pour les heures supplémentaires (art. 9 de la CCT précitée), applicable aux entreprises et aux travailleurs relevant de la CCT sectorielle « chèques-repas », s'élève à 2 EUR à partir du 1er janvier 2026 et à 3 EUR à partir du 1er juillet 2026.

HOOFDSTUK VIII. *Maaltijdcheques*

1. Ondernemingen die maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Art. 24. Op 1 juni 2009 werd de werkgeverstussenkomst van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Op 1 januari 2010 werd deze opnieuw verhoogd met 0,50 EUR.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord gesloten uiterlijk op 31 december 2015, werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque met 1 EUR verhoogd met ingang van 1 januari 2016.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord dat uiterlijk op 31/01/2026 wordt gesloten, wordt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque verhoogd met 1 EUR op 1 januari 2026 en met 0,50 EUR vanaf 1 juli 2026.

Art. 25. De toekenningmodaliteiten opgenomen in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

2. Ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen aan de arbeiders in de onderneming op datum van 1 februari 2009

Art. 26. Een sectoraal regime tot toekenning van een maaltijdcheque, waarvoor de werkgeverstussenkomst 0,50 EUR bedraagt, is in werking getreden vanaf 1 juni 2009.

De werkgeverstussenkomst werd verhoogd met 0,50 EUR op 1 januari 2010.

Ingevolge het protocolakkoord 2025-2026, evolueert de werkgeversbijdrage voor voltijdse werknemers als volgt:

Datum van inwerking-treding	Werkgeversbijdrage	Werknemersbijdrage
1/06/2009	0,50 EUR	1,09 EUR
01/01/2010	1 EUR	1,09 EUR
01/01/2026	2 EUR	1,09 EUR
01/07/2026	3 EUR	1,09 EUR

CHAPITRE VIII. *Chèques-repas*

1. Les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas aux ouvriers de l'entreprise depuis le 1er février 2009

Art. 24. L'intervention patronale dans le chèque-repas a été majorée le 1er juin 2009 de 0,50 EUR. Elle fut majorée une nouvelle fois de 0,50 EUR le 1er janvier 2010.

A défaut d'un accord d'entreprise conclu au plus tard le 31 décembre 2015, la partie patronale du chèque-repas a été augmentée de 1 EUR avec prise d'effet au 1er janvier 2016.

A défaut d'accord d'entreprise conclu au plus tard le 31/01/2026, la partie patronale du chèque-repas est augmentée de 1 EUR au 1^{er} janvier 2026 et de 0,50 EUR à partir du 1^{er} juillet 2026.

Art. 25. Les modalités d'octroi figurant dans la convention collective de travail d'entreprise restent d'application.

2. Les entreprises qui n'accordent pas encore de chèques-repas aux ouvriers de l'entreprise depuis le 1er février 2009

Art. 26. Un régime sectoriel instaurant l'octroi d'un chèque-repas, dont l'intervention de l'employeur s'élève à 0,50 EUR, est entré en vigueur à partir du 1er juin 2009.

L'intervention patronale a été majorée de 0,50 EUR le 1er janvier 2010.

À la suite du protocole d'accord 2025-2026, l'intervention patronale évolue comme suit pour les travailleurs à temps plein :

Date d'entrée en vigueur	Intervention patronale	Intervention du travailleur
1/06/2009	0,50 EUR	1,09 EUR
01/01/2010	1 EUR	1,09 EUR
01/01/2026	2 EUR	1,09 EUR
01/07/2026	3 EUR	1,09 EUR

Art. 27. De toekenningsmodaliteiten worden bepaald in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij de vaststelling van de toekenningsmodaliteiten wordt rekening gehouden met volgende principes :

de gelijke behandeling van de deeltijdse werknemers;

- de gepresteerde overuren.

HOOFDSTUK IX. *Arbeidsduur en pauzes*

Art. 28. 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.

Art. 29. 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 maximumtijd aan productie enerzijds en op de bevordering van de tewerkstelling anderzijds, worden onderhandeld op het niveau van de ondernemingen.

Art. 30. De normale werkdag is in twee delen verdeeld door een rusttijd van hoogstens twee uren.

Art. 27. Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail 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 IX. *Durée du travail et pauses*

Art. 28. Depuis le 1er 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.

Art. 29. 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.

Art. 30. La journée normale de travail est divisée en deux parties par un repos n'excédant pas deux heures.

Art. 31. Indien een 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.

Art. 32. De arbeiders, 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 X. *Feestdagen*

Art. 33. 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 vast te stellen (kermis, plaatselijk of gemeenschapsfeest of om het even welke andere dag).

Art. 31. 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.

Art. 32. Les travailleurs qui travaillent en équipes auront droit à une pause repas payée. 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 X. *Jours fériés*

Art. 33. 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 les ouvriers (soit kermesse, soit fête locale ou communautaire, soit tout autre jour).

HOOFDSTUK XI. *Klein verlet*

Art. 34. De in artikel 1 bedoelde arbeiders 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 :

CHAPITRE XI. *Petits chômages*

Art. 34. Les ouvriers 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 :

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Huwelijk van de werknemer en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit vanaf 1 juli 2019, heeft hij de mogelijkheid één dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.	1. Mariage du travailleur et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. A partir du 1er juillet 2019, si le travailleur conclut d'abord un contrat de cohabitation, il a la possibilité de prendre un jour de congé de petit chômage et de prendre les 2 jours restants à l'occasion du mariage.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)t(e).	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.	2. Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de sa/son conjoint(e)	Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
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.	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 belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <p>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.</p> | <p>De dag van de plechtigheid.</p> | <p>4. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjointe(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.</p> | <p>Le jour de la cérémonie.</p> |
| <p>5. Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.</p> | <p>Twintig dagen³ door de werknemer te kiezen tijdens de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.</p> | <p>5. Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.</p> | <p>Vingt jours⁴ à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.</p> |

³ Gespreid of in één keer op te nemen.

⁴ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever ⁵ .	6. Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)	10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur ⁶ .
7. Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.	7. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de saison conjoint(e) ou partenaire cohabitant(e).	Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.

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

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

8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.

Twée dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.

9. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.

De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.

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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez le travailleur.

Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.

9. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez le travailleur.

Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

- | | | |
|--|--|--|
| <p>10. Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p> | <p>10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgevoerd worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p> <p>Met "langdurige pleegzorg" wordt bedoeld: de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.</p> | <p>10. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé.</p> <p>10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par le travailleur, dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par "placement familial de longue durée", il y a lieu d'entendre: un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.</p> |
|--|--|--|

- | | | |
|--|--|---|
| <p>11. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p> | <p>1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
Met "kortdurende pleegzorg" wordt bedoeld : alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.</p> | <p>11. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.</p> <p>1 jour à prendre par le travailleur le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par "placement familial de courte durée", il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.</p> |
| <p>12. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p> | <p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mist akkoord van de werkgever.</p> | <p>12. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.</p> <p>3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> |
| <p>13. 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.</p> | <p>Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.</p> | <p>13. Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit de sa/son conjoint(e) ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.</p> <p>Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.</p> |

- | | | | |
|--|--|--|---|
| 14. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur. | De nodige tijd met een maximum van drie dagen. | 14. 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. |
| 15. 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. | 15. 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. |
| 16. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter. | De nodige tijd met een maximum van één dag. | 16. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. | Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour. |
| 17. 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. | 17. 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. |

- | | | | |
|--|---|--|---|
| 18. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen. | 18. 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. |
| 19. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen. | De nodige tijd. | 19. 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. |
| 20. 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. | 20. 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, |
| 21. Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. | Drie dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie. | 21. Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. | Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption. |

22. 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.

22. Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions au travailleur. Un jour.

Voor de toepassing van de nummers 2, 4, 5, 6, 7 en 13 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 4, 5, 6, 7 et 13.

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

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

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

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

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

Pour les absences dues au décès, seuls les jours ouvrables d'activité habituelle seront pris en considération pour le paiement du salaire.

Vanaf 1 januari 1998, worden de samenwonenden gelijkgesteld met wettelijk gehuwden voor de toepassing van klein verlet voorzien in dit artikel.

A partir du 1er janvier 1998, les cohabitants sont assimilés aux personnes légalement mariées pour l'application des petits chômages prévus au présent article.

Op het ogenblik van de aanvraag tot afwezigheid, zullen de betrokken arbeiders een officieel document aan de werkgever voorleggen, dat hun staat van samenwonenden bevestigt.

Au moment de l'introduction de la demande d'absence, les ouvriers concernés remettront un document officiel à leur employeur attestant de leur situation de cohabitants.

HOOFDSTUK XII. *Telewerk*

Art. 35. De sociale partners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

CHAPITRE XII. *Télétravail*

Art. 35. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises du secteur, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par la présente convention collective de travail dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise. .

HOOFDSTUK XIII. *Dagcontracten voor uitzendarbeid*

Art. 36. De sector engageert zich het structureel gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid te vermijden.

In geval van structureel gebruik (alarmsignaal van de Commissie van Goede Diensten van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren) zullen de sociale partners via het kanaal van het paritair comité de betrokken werkgever interpellieren en sensibiliseren met betrekking tot het sectoraal engagement.

HOOFDSTUK XIV. *Harmonisering*

Art. 37. De sociale partners zullen de werkzaamheden in het kader van de harmonisering verder zetten. Zodra de werkzaamheden betreffende de eenheidsfunctie-classificatie zijn afgerond, zal gestart worden met een volgende stap in de harmoniseringsactiviteit. De sociale partners zullen daartoe data vastleggen.

HOOFDSTUK XV. *Slotbepalingen*

Art. 38. Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

De ondertekenende partij en verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze overeenkomst.

Ze verbinden zich er ook toe de sociale vrede te handhaven in de ondernemingen voor de punten die betrekking hebben op de inhoud van deze collectieve sectorale overeenkomst.

Art. 39. Het hoofdstuk II, met uitzondering van artikel 4, en het hoofdstuk VII (Koopkracht) zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van behangpapier.

De hoofdstukken II (met uitzondering van artikel 4), V (Jaarlijkse premie), VII (Koopkracht) en IX (Arbeidsduur en pauzes) zijn niet toepasselijk op de ondernemingen van papieren hulzen.

CHAPITRE XIII. *Contrats de travail intérimaires journaliers*

Art. 36. Le secteur s'engage à éviter l'utilisation structurelle des contrats de travail intérimaires journaliers.

En cas d'utilisation structurelle (signal d'alarme de la Commission des Bons Offices de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité), les partenaires sociaux, via le canal de la CP, interpellent l'employeur concerné et le sensibiliseront à l'engagement sectoriel.

CHAPITRE XIV. *Harmonisation*

Art. 37. Les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux dans le cadre de l'harmonisation. Dès que les travaux relatifs à la classification des fonctions unique seront terminés, la prochaine étape du processus d'harmonisation sera lancée. Les partenaires sociaux fixeront des dates à cet effet.

CHAPITRE XV. *Dispositions finales*

Art. 38. Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

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

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

Art. 39. Le chapitre II, à l'exception de l'article 4, et le chapitre VII (Pouvoir d'achat) ne sont pas applicables aux entreprises de papiers peints.

Les chapitres II (à l'exception de l'article 4), V (Prime annuelle), VII (Pouvoir d'achat) et IX (Durée du travail et pauses) ne sont pas applicables aux entreprises de fabrication de tubes en papier.

HOOFDSTUK XVI. *Geldigheidsduur*

Art. 40. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 juli 2025 en houdt van kracht te zijn op 30 juni 2027.

Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter is verzonden.

CHAPITRE XVI. *Durée de validité*

Art. 40. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025 et expire le 30 juin 2027.

Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission de la transformation du papier et du carton, moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au président.