

**MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE
VORMING**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

HOOFDSTUK 1

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden uit de papiernijverheid (PC 221).

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

HOOFDSTUK 2

Risicogroepen

Artikel 2

Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van:

- 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).
- Wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017) en zijn uitvoeringsbesluiten.

De inspanning van 0,15 % wordt, langs het Fonds voor Bestaanszekerheid gebruikt om de aanwervings-, vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden aan te zwengelen. De 0,10 %-inspanning ten voordele van de risicogroepen wordt voor de periode 2017-2018 behouden op 0,15 %.

Artikel 3

De volgende personen behoren tot de risicogroepen:

1. De laaggeschoolde werkloze/werknemer:

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

2. De langdurig werkloze:

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

3. De gehandicapte werkloze:

De werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij een Fonds voor de sociale integratie van de mindervaliden is ingeschreven.

4. De deeltijds leerplichtige:

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

5. De herintreder:

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

6. De bestaansminimumtrekker:

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

7. De oudere werkloze:

Vanaf 50 jaar.

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

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

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

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

Artikel 4

Tenminste 0,05 % van de bijdrage zal worden voorbehouden voor een of meerdere van de volgende risicogroepen:

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

- c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomens vervangende- of een integratie-tegemoetkoming (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 %,
 - 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° KB 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater KB 25 november 1991).

Artikel 5

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

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

Artikel 6

Bovendien zal een bijkomende inspanning van 0,025 % voorbehouden worden voor de jongeren die nog geen 26 jaar zijn in toepassing van de CAO 'ingroeibanen' afgesloten in het PC 221 op 22 juni 2017.

Artikel 7

Dit betekent concreet dat ingevolge artikel vijf en zes, 0,05 % wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren en die rechtstreeks of onrechtstreeks leiden tot werk via het aanbod van de ingroeibanen.

Artikel 8

De praktische toepassing van deze maatregel, via het reglement, behoort tot de verantwoordelijkheid van het beheercomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK 3

Vorming en opleiding

Artikel 9

Voor de periode 2017 en 2018 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 3,5 kalenderdagen per VTE (gemiddeld), gespreid over 2 jaar.

Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te ondersteunen en te stimuleren, verbinden de partijen er zich toe om 0,55% van de brutolonen te besteden voor deze opleidingen in de periode 2017-2018.

Artikel 10

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

HOOFDSTUK 4

Startbanen

Artikel 11

De ondertekenende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de Minister van Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg inzake een sectorale afwijking voor de startbanen voor de periode die loopt van 1 januari 2017 tot 31 december 2018. De vigerende wetgeving laat dit toe, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers vallend onder paritair comité 221 om een bijzondere bijdrage van 0,15 % op de brutolonen te storten voor de risicogroepen.

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

Het aanvraagdossier, samengesteld conform de geldende wetgeving, zal, samen met het positief advies van het paritair comité gericht worden aan de Minister van Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg.

De werkgevers verbinden er zich toe, ingeval van toekenning van de afwijking door de Minister van Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg, de aan de Minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad, en bij ontstentenis daarvan aan de leden van het Comité voor Bescherming en Preventie op de werkvloer, of bij ontstentenis daarvan aan de leden van de syndicale delegatie.

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

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

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

HOOFDSTUK 5

Werkbaar werk

Artikel 12

De ondernemingen zullen de nodige aandacht besteden aan het aspect werkbaar werk. De sociale partners bevelen aan voldoende aandacht te besteden aan deze problematiek bij de uitwerking van cao 104.

HOOFDSTUK 6

Slotbepalingen – Geldigheidsduur

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en loopt tot 31 december 2018. Ingeval van wetswijziging kan deze CAO op verzoek van de meest gereede partij tussentijds worden aangepast.

Commission paritaire 221 Employés de l'industrie papetière

MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Convention collective de travail du 22 juin 2017

CHAPITRE 1

Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221).

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

CHAPITRE 2

Groupes à risques

Article 2

Ce chapitre est conclu en application de:

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 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).
- la loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 (Moniteur belge du 15 mars 2017) et ses arrêtés d'exécution.

L'effort de 0,15 % est utilisé, via le Fonds de sécurité d'existence, pour stimuler des actions d'embauche, de formation et de recyclage pour les employé(e)s du secteur. L'effort de 0,10 % pour les groupes à risques, est maintenu pour la période 2017-2018 à 0,15 %.

Article 3

Les personnes suivantes font parties des groupes à risques:

1. Le chômeur/le travailleur à qualification réduite :

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

2. Le chômeur de longue durée :
 - Le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
 - Le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel ou comme intérimaire pour échapper au chômage.
3. Le chômeur handicapé:

Le demandeur d'emploi handicapé, qui au moment de son engagement, est enregistré au Fonds national de reclassement social des handicapés.
4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

Le demandeur d'emploi âgé de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice.
5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

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

Le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence.
7. Le chômeur âgé :

A partir de 50 ans.
8. Le travailleur licencié ou au chômage suite à une faillite ou un licenciement collectif :

Le travailleur, demandeur d'emploi suite à une faillite ou un licenciement collectif, et qui en cas de chômage de longue durée, risque de perdre l'expérience professionnelle acquise.
9. Le travailleur avec une qualification professionnelle inadaptée ou insuffisante, qui doit suivre une formation pour sauvegarder sa sécurité d'emploi à long ou à court terme.
10. Les jeunes engagés sous contrat de premier emploi.

Article 4

Au moins 0,05 % de la cotisation sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques 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'AR du 19 décembre 2001),
 - b. les chômeurs indemnisés,
 - c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999),
 - d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins un 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. AR du 9 mars 2006),
 - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat 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 %,
 - 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 % au moins,
- f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux,
- g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;

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

Article 5

Au moins la moitié de l'effort de 0,05 % mentionné dans l'article 4, doit être affecté à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants:

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

Article 6

En outre, un effort supplémentaire de 0,025 % sera réservé pour les jeunes de moins de 26 ans en application de la CCT 'emplois tremplins' conclue le 22 juin 2017 au sein de la commission paritaire 221.

Article 7

Cela signifie concrètement que suite à l'article cinq et six, 0,05 % est consacré aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans, qui appartiennent aux groupes à risques et qui mènent directement ou indirectement à un travail via l'offre des emplois tremplins.

Article 8

L'application pratique de ces mesures via le règlement, relève de la responsabilité du comité de gestion du Fonds de Sécurité d'Existence.

CHAPITRE 3

Formation et qualification

Article 9

Pour la période 2017 et 2018, chaque entreprise a une obligation de formation collective de 3,5 jours par ETP (en moyenne) répartis sur 2 ans.

Il est recommandé de chercher une bonne répartition entre les différents niveaux/classes. Afin de supporter et de stimuler la croissance à plus de formation et du temps de formation, les parties s'engagent à employer 0,55% des salaires bruts en faveur de ces formations pour la période 2017-2018.

Article 10

Les dossiers de formation doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit ici de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques, qui seront ajoutées à ces dossiers de formation lorsqu'ils seront introduits auprès du Fonds de Sécurité d'Existence.

CHAPITRE 4

Premiers emplois

Article 11

Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre de l'Emploi, Travail et Concertation Sociale concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois pour une période qui court du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018. Sur base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs relevant de la commission paritaire 221, à verser une cotisation extraordinaire de 0,15% des salaires bruts en faveur des groupes à risques.

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

Le dossier de demande, composé conformément la législation en vigueur, sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire, adressé au Ministre de l'Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Lors de l'application de la dérogation accordée par le Ministre de l'Emploi, Travail et Concertation Sociale, les employeurs s'engagent à transmettre aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres du Comité pour la Prévention et la Protection au travail ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, l'argumentaire sectoriel transmis au Ministre.

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

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

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

CHAPITRE 5

Travail faisable

Article 12

Les entreprises porteront l'attention suffisante aux aspects du travail faisable. Les partenaires sociaux recommandent de porter une attention particulière à cette problématique dans le cadre de l'exécution de la CCT 104.

CHAPITRE 5

Dispositions finales – Durée de validité

Article 13

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de l'être le 31 décembre 2018. En cas de changement de loi, cette convention collective peut être adaptée à la demande de la partie la plus diligente.
