

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE TIJDELIJKE
COLLECTIEVE REGELING VAN VOLLEDIGE OF GEDEELTELIJKE
SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
BETREFFENDE DE TIJDELIJKE INDIVIDUELE VERMINDERING VAN DE
ARBEIDSPRESTATIES OM HET HOOFD TE BIJEN AAN DE CRISIS IN
TOEPASSING VAN DE WET VAN 19 JUNI 2009 (BS 25 JUNI 2009)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2010

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de anti-crisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen.

1. Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de anti-crisismaatregelen is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, PC 222. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel alleen van toepassing op ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld door Art. 14, §4 van de wet van 19 juni 2009.

2. Juridisch kader en context

Artikel 2 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis. Ze heeft in het bijzonder betrekking op titel 2 van de voormelde wet met betrekking tot de maatregelen voor tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis alsook op de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst uit voormelde wet. Partijen geven middels onderhavige overeenkomst uitdrukking aan hun wil zoveel mogelijk ontslagen te vermijden die rechtstreeks voortvloeien uit de economische crisis en te streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling.

Artikel 3 - Ingeval van problemen m.b.t. het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van één of meerdere van de anti-crisismaatregelen voorzien bij wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, met name:

- 1) de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis;
- 2) de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, eveneens voorzien door bovenvermelde wet, kan op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

3. Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (de crisiswerkloosheid).

Artikel 4 - Ingeval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken ten gevolge van de crisis, kan de arbeidsovereenkomst van de bedienden volledig geschorst worden of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met een minimumtewerkstelling à rato van 2 dagen per week worden ingevoerd.

De regeling van volledige schorsing kan voor maximum 16 weken per kalenderjaar worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor maximum 26 weken per kalenderjaar worden ingevoerd.

Indien beide stelsels in eenzelfde kalenderjaar werden gecombineerd, zullen twee weken van gedeeltelijke arbeid gelijkgesteld worden met één week volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Te volgen procedure:

De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 4, dient te procedure te volgen omschreven in de artikelen 22, 23 en 24 van de wet van 19 juni 2009.

- 1) Ondernemingen die over een overlegorgaan beschikken:
De werkgever zal de informatieprocedure, voorzien in geval van economische werkloosheid voor arbeiders, volgen. Dit betekent concreet dat hij/zij de redenen voor de werkloosheid zal bespreken met de overlegorganen binnen de onderneming.
De economische werkloosheid zal maandelijks op de agenda van de ondernemingsraad worden geplaatst alwaar de evolutie van de economische situatie zal worden opgevolgd.
- 2) Ondernemingen die geen overlegorgaan hebben :
De werkgever zal een copie van het formulier bedoeld in artikel 22, 1^e lid van de wet van 19 juni 2009, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister van Werk, communiceren aan de Voorzitter van het Paritair Comité 222, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in artikel 23, §1 van de wet van 19 juni 2009. De Voorzitter van het Paritair Comité zal een copie van dit document communiceren aan de nationale vertegenwoordigers van de verschillende organisaties, ondertekenaars van deze CAO.

Artikel 6 - Aanvullende werkloosheidsvergoeding, betaald door de werkgever

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 5,21 € voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 6,79 € voor de derde en de vierde week van elke ononderbroken periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 5,21 €

Het sectoraal regime van de arbeiders en de eventuele gunstigere bedrijfsregelingen zijn minimumregelingen van toepassing voor de bedienden.

Artikel 7 – Om de uitkeringen te genieten die bepaald zijn in artikel 6, moeten de bedienden voldoen aan de volgende voorwaarde :

niet ongeoorloofd het werk hebben verzuimd tijdens de dertig kalenderdagen welke de dag voorafgaan waarop zij werkloos werden. Het verzuim dat bepaald is in de wetgeving op de feestdagen en datgene dat conventioneel tussen de partijen is bedongen, wordt als geoorloofd verzuim beschouwd.

Artikel 8 – Elke week wordt als een week van vijf werkdagen beschouwd.

Voor de bedienden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst worden de dagelijkse uitkeringen pro rata toegekend.

Artikel 9 – De dagelijkse uitkeringen worden iedere maand rechtstreeks door de werkgever op de zetel van de onderneming betaald op vertoon door de bediende van zijn (of haar) officiële werkloosheidskaart of van elk ander bewijskrachtig document dat door het werkloosheidsbureau is opgemaakt.

4. Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis (het crisistijdscrediet)

Artikel 10 - Ingeval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken ten gevolge van de crisis, kan de werkgever een overeenkomst sluiten met de individuele werknemers tot het verminderen van hun arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2, in toepassing van artikel 15 van de wet van 19 juni 2009.

Hiertoe zal een bijlage aan de arbeidsovereenkomst van de betrokken bedienden worden opgesteld.

Artikel 11 - Te volgen procedure :

De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 7, dient te procedure te volgen omschreven in de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 19 juni 2009.

De werkgever zal de overlegorganen binnen de onderneming informeren betreffende de economische oorzaken die aan de basis liggen van de individuele vermindering van de arbeidsprestaties van een één of meerdere bedienden.

5. Gelijksstellingen voor het crisistijdscrediet en de crisiswerkloosheid

Artikel 12 - De periodes gedekt door crisiswerkloosheid of crisistijdscrediet worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in volgende gevallen:

- de eindejaarspremie, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders
- buitenwettelijke hospitalisatieverzekeringen
- alle andere gelijkstellingen die aan de arbeiders worden toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid.
- Vakantieperiode en vakantiegeld

Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van één van deze crisismaatregelen zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vòòr de inwerkingtreding van de crisismaatregelen in de betrokken onderneming.

6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 13 - De bediende wiens arbeidsovereenkomst volledig is geschorst of die tijdelijk tewerkgesteld is in een stelsel van gedeeltelijke arbeid heeft het recht de arbeidsovereenkomst zonder opzegging te beëindigen.

7. Invloed op bestaande akkoorden

Artikel 14 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen effect op reeds bestaande akkoorden op ondernemingsvlak. Afspraken gemaakt in dergelijke akkoorden op ondernemingsvlak kunnen dan ook slechts op dat niveau gewijzigd worden.

8. Evaluatie

Artikel 15 – De partijen komen overeen om een evaluatie van deze collectieve overeenkomst in de loop van de maand december 2010 uit te voeren

9. Inwerkingtreding

Artikel 16 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 oktober 2010 en loopt af op 31 december 2010. Zij kan worden verlengd indien de geldigheidsduur van de wet wordt verlengd.

6

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE REGIME
TEMPORAIRE ET COLLECTIF DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE
L'EXECUTION DES CONTRATS DE TRAVAIL, CONCERNANT LA REDUCTION
INDIVIDUELLE ET TEMPORAIRE DES PRESTATIONS POUR FAIRE FACE A
LA CRISE, EN APPLICATION DE LA LOI DU 19 JUIN 2009 (MB 25 JUIN 2009)**

Convention collective de travail du 30 septembre 2010

Préambule

La présente convention collective de travail prolonge les mesures anti-crise adoptées précédemment au sein du secteur.

1. Champ d'application

Article 1- La présente convention collective de travail concernant les mesures anti-crise est d'application aux employeurs et leurs employés ressortissant à la Commission Paritaire 222 pour les employés de la transformation du papier et carton. Cette convention de travail collective n'est seulement d'application que pour les entreprises en difficultés comme décrit dans l'article 14, §4 de la loi du 19 juin 2009.

2. Cadre juridique et contexte

Article 2 - La présente convention collective est conclue en application de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise. Elle traite en particulier du titre 2 de la loi précitée portant sur les mesures de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise ainsi que du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail de la loi précitée. Les parties expriment par le biais de la présente convention, leur volonté d'éviter autant que possible des licenciements qui résultent directement de la crise économique et de rechercher un maintien maximum de l'emploi.

Article 3 - En cas de problèmes liés au volume de travail, les entreprises du secteur pourront utiliser une ou plusieurs des trois mesures anti-crise, reprises dans la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, à savoir :

- 1) la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise ;
- 2) le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail.

L'adaptation temporaire de crise, de la durée du travail, matière également prévue par la loi mentionnée ci-dessus, peut être négociée au niveau de l'entreprise.

3. Le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail (le chômage de crise)

Article 4 - En cas de manque de travail pour des raisons économiques liées à la crise, le contrat de travail des employés pourra être suspendu totalement ou un régime d'emploi à temps partiel peut être introduit avec une occupation minimum de 2 jours par semaine.

Le régime de suspension totale peut être introduit pour un maximum de 16 semaines par année calendrier. Le régime pour l'emploi à temps partiel peut être introduit pour un maximum de 26 semaines par année calendrier.

Si les deux systèmes sont combinés dans la même année calendrier, deux semaines d'emploi à temps partiel seront assimilées à une semaine de suspension complète du contrat de travail.

Article 5 - Procédure à suivre :

L'employeur qui veut appliquer les systèmes définis à l'article 4, doit suivre la procédure décrite dans les articles 22, 23 et 24 de la loi du 19 juin 2009.

- 1) L'entreprise dispose d'un organe de concertation :
L'employeur suivra la procédure d'information, prévue en cas de chômage économique pour les ouvriers. Concrètement, cela signifie qu'il discutera la raison de chômage avec les organes de concertation dans l'entreprise. Le chômage économique sera mis mensuellement à l'ordre du jour du conseil d'entreprise afin de suivre l'évolution de la situation économique.
- 2) L'entreprise ne dispose d'aucun organe de concertation :
L'employeur communiquera une copie du formulaire mentionné dans l'article 22, 1^{er} alinéa de la loi du 19 juin 2009 au Président de la Commission Paritaire 222, conformément au modèle fixé par le ministre de l'Emploi et cela en date de la notification, mentionnée à l'article 23, §1 de la loi du 19 juin 2009. Le Président de la Commission Paritaire communiquera une copie de ce document aux représentants nationaux des différentes organisations, signataires de cette CCT.

Article 6 - Indemnités complémentaires de chômage payées par l'employeur

Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage est fixé pour tous les employés et toutes les employées à 5,21€ pour les deux premières semaines d'une période de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Le montant journalier sera augmenté à 6,79€ pour la troisième et la quatrième semaine de chaque période ininterrompue de suspension complète sous le régime du chômage temporaire.

Pour toute la période de suspension partielle, le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage reste fixé à 5,21 €.

Le régime sectoriel des ouvriers et les régimes éventuellement plus favorables en entreprise constituent les régimes minimum pour les employés.

Article 7 - Pour pouvoir bénéficier des indemnités visées à l'article 6, les employé(e)s doivent satisfaire à la condition suivante :

ne pas s'être absents sans justification durant les trente jours civils qui précèdent le jour de mise en chômage. Les absences justifiées sont celles prévues par la loi sur les jours fériés et celles prévues conventionnellement entre les parties.

Article 8 - Toute semaine est considérée comme comportant cinq jours de travail. Pour les employés et employées ayant un contrat de travail à temps partiel, les indemnités journalières sont attribuées pro rata.

Article 9 - Les indemnités journalières sont payées directement par l'employeur, mensuellement, au siège de l'entreprise, sur présentation par l'employé(e) de sa carte officielle de chômage ou de tout autre document probant établi par le bureau de chômage.

4. Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise (crédit-temps de crise)

Article 10 - En cas de pénurie de travail pour des raisons économiques issues de la crise, l'employeur peut conclure un accord individuel avec les employés en vue de diminuer leurs temps de prestations d'un cinquième voire de la moitié, en application de l'article 15 de la loi du 19 juin 2009.

Une annexe sera rédigée à cet égard et jointe au contrat de travail des employés concernés.

Article 11 - Procédure à suivre :

L'employeur qui souhaite faire usage des principes définis à l'article 7, devra suivre la procédure telle que décrite dans les articles 15, 16 et 17 de la loi du 19 juin 2009.

L'employeur avisera les organes de concertation au sein de l'entreprise des causes économiques motivant une réduction individuelle des prestations d'un(e) ou de plusieurs employé(e)s.

5. Assimilations pour le crédit-temps de crise et le chômage de crise

Article 12 - Les périodes couvertes par le chômage en temps de crise ou le crédit-temps de crise sont assimilées à des jours de travail dans les cas suivants :

- prime de fin d'année, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers ;
- assurance hospitalisation extra légale
- toutes autres assimilations accordées aux ouvriers en cas de chômage temporaire
- vacances et pécule de vacances

Si un travailleur est licencié après l'entrée en vigueur d'une des mesures anti-crise, son indemnité de préavis sera calculée sur base du salaire correspondant aux prestations fournies avant l'entrée en vigueur des mesures anti-crise dans l'entreprise concernée.

6. Fin du contrat de travail

Article 13 - L'employé dont le contrat de travail est complètement suspendu ou qui travaille temporairement dans un régime de travail à temps partiel, peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis.

7. Effet sur les accords existants

Article 14 - La présente convention collective de travail n'a pas d'effet sur les accords déjà existants au niveau de l'entreprise. Les engagements pris dans le cadre d'accords au niveau de l'entreprise ne peuvent être modifiés qu'à ce niveau.

8. Evaluation

Article 15 – Les parties conviennent de faire une évaluation de cette convention collective de travail dans le courant du mois de décembre 2010.

9. Entrée en vigueur

Article 16 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée en entre en vigueur le 1^{er} octobre 2010. Elle prend fin le 31 décembre 2010. Elle peut-être prolongée si la durée de validité de la loi est elle-même prolongée.