

Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129) en paritaire Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid (PC 221)

Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129) et Commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221)

Ontwerp van protocolakkoord 2023-2024 van 26 mei 2023

Projet de protocole d'accord 2023-2024 du 26 mai 2023

1. Toepassingsgebied

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder de paritaire comités 129 en 221. Het akkoord zal omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten.

1. Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissants des Commissions paritaires 129 et 221. L'accord sera transposé en conventions collectives de travail.

2. Context en juridisch karakter

Dit protocolakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering ervan worden afgesloten in toepassing en met respect voor het koninklijk Besluit van 13 mei 2023 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 (1) (Belgisch Staatsblad van 26 mei 2023).

2. Contexte et cadre juridique

Le présent protocole d'accord et les conventions collectives de travail en exécution de ce protocole d'accord seront conclus en exécution de et dans le respect de l'Arrêté royal du 13 mai 2023 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 (1) (Moniteur belge du 26 mai 2023).

3. Minimumloon

Vanaf 1 juli 2023 wordt een sectoraal minimumuurloon van 14 euro ingevoerd voor arbeiders in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

3. Salaire minimum

Un salaire minimum horaire sectoriel de 14 € est introduit pour les ouvriers à partir du 1^{er} juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

Vanaf 1 juli 2023 wordt een maandelijks sectoraal minimumloon van 2.305,33 euro ingevoerd voor bedienden in bedrijven met meer dan twintig werknemers.

Un salaire minimum mensuel sectoriel de 2.305,33 € est introduit pour les employés à partir du 1^{er} juillet 2023 dans les entreprises de plus de vingt travailleurs.

4. Groene mobiliteit: fietsvergoeding

De fietsvergoeding van 0,24 € wordt verhoogd tot 0,27 € per afgelegde kilometer (heen en terug) vanaf 1 juli 2023.

4. Mobilité verte : indemnité vélo

L'indemnité de vélo de 0,24 € est augmenté à 0,27 € par kilomètre parcouru (aller-retour) à partir du 1^{er} juillet 2023.

5. SWT

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treedt de sector toe tot de volgende SWT-regimes:

- SWT nachtarbeid (20 jaar) of zwaar beroep vanaf 60 jaar (33 jaar loopbaan) (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).
- SWT voor zware beroepen op 60-jarige leeftijd met 35 jaar loopbaan (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).
- SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).
- SWT voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan, die erkend worden door een externe commissie (geldigheidsduur 1/07/2023-30/06/2025).

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treedt de sector ook toe tot de CAO met betrekking tot de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid van de Nationale Arbeidsraad.

6. Werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de werkgroep 'werkbaar werk' te hervatten door een studie over full continuïteit uit te voeren. Hiervoor zal een budget worden gereserveerd in het Fonds van bestaanszekerheid.

Na deze studie zullen de sociale partners de besprekingen over een penibiliteitsfonds hervatten met de mogelijke verduidelijkingen van de regering hierover.

Onder voorbehoud van de nodige wettelijke publicaties, treden de sociale partners toe tot landingsbanen regime, die voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan en/of een zwaar beroep die ½ of 4/5 willen werken.

De sociale partners komen tevens overeen de landingsbanen op de leeftijd van 50 jaar zonder uitkering conform CAO 103 te verlengen voor 2 jaar.

De sociale partners komen overeen het tijdskrediet met motief halftijds en voltijds te voorzien en het recht te openen voor de maximale termijnen voorzien in recente wetgeving.

5. RCC

Sous réserve des publications légales nécessaires, le secteur adhère aux régimes de RCC suivantes :

- RCC avec travail de nuit (20 ans) ou un métier lourd à l'âge de 60 ans (33 ans de carrière) (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).
- RCC pour les métiers lourds à l'âge de 60 ans avec une carrière de 35 ans (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).
- RCC avec une carrière professionnelle longue (40 ans) à 60 ans (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).
- RCC à l'âge de 58 ans avec une carrière de 35 ans pour les travailleurs ayant de graves problèmes physiques, qui sont reconnus par une commission externe (durée de validité 1/07/2023-30/06/2025).

Toujours sous réserve des publications légales nécessaires, le secteur adhère également aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée du Conseil National du Travail.

6. Travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre le groupe de travail en matière de travail faisable en réalisant une étude scientifique relative au travail en feu continu. Un budget sera libéré à cet effet dans le Fonds de sécurité d'existence.

À la suite de cette étude, les partenaires sociaux reprendront les discussions concernant un fonds de pénibilité avec les éventuels éclaircissements du gouvernement à ce sujet.

Sous réserve des publications légales nécessaires, les partenaires sociaux adhèrent également au régime de fins de carrière pour la période du 01/07/2023 au 30/06/2025, qui prévoit l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge pour les travailleurs ayant une longue carrière et/ou exerçant un métier lourd qui veulent travailler à ½ ou à 4/5^e.

Les partenaires sociaux s'engagent également à prolonger pour 2 ans les emplois de fin de carrière à l'âge de 50 ans sans allocation, conformément à la CCT 103.

Les partenaires sociaux s'engagent à accorder le crédit-temps avec motif à mi-temps et à temps plein et à ouvrir le droit pour les périodes maximales prévues par la récente législation.

7. Sociale voordelen

Vanaf 1 juli 2023, worden de volgende premies geïndexeerd met 14,96% overeenstemmend met de indexatie voor de periode van 1 januari 2022 tot juni 2023:

- éénmalige premie: het maximum bedrag van de éénmalige premie voor de arbeid(st)ers en bedienden wordt op 637,12€ gebracht vanaf 1 juli 2023. De concrete regels voor de opbouw van de premie blijven ongewijzigd en zijn opgenomen in een reglement opgesteld in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de arbeid(st)ers en in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden.
- huwelijkspremie: het bedrag van de huwelijkspremie van de arbeid(st)ers en de bedienden wordt vanaf 1 juli 2023 verhoogd tot 91,69€.

Zoals overeengekomen sinds 4 jaar geleden, worden de betalingen georganiseerd door het Sociaal Fonds van de arbeid(st)ers dat hiervoor een betaling zal ontvangen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden. De concrete organisatie van de betaling wordt opgenomen in een reglement, ontwikkeld door het Beheerscomité van het FBZ voor de bedienden van de papierijverheid.

8. Bestaanszekerheid

Vanaf 1 juli 2023 worden de volgende uitkeringen geïndexeerd met 14,96% overeenstemmend met de indexatie voor de periode van 1 januari 2021 tot en met juni 2023:

- de aanvullende tijdelijke werkloosheidsuitkeringen bedraagt 7,74€ ;
- de unieke uitkering in geval van dodelijk arbeidsongeval bedraagt 308,50€ ;
- de aanvullende uitkering in geval van arbeidsongeval met als gevolg meer dan dertig kalenderdagen arbeidsongeschiktheid bedraagt 1,55€ ;
- de aanvullende dagvergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen bedraagt :
 - van de 31^{ste} tot en met 60^{ste} dag: 1,78€ ;
 - vanaf de 61^{ste} tot en met de 120^{ste} dag : 3,58€.

7. Avantages sociaux

À partir du 1^{er} juillet 2023, les primes suivantes sont indexées de 14,96% correspondant à l'indexation pour la période du 1^{er} janvier 2022 à juin 2023 :

- prime unique : le montant maximal de la prime unique pour les ouvriers et ouvrières sera porté à 637,12€ à partir du 1^{er} juillet 2023. Les règles concrètes pour la constitution de la prime restent inchangées et font partie d'un ensemble de règles élaborées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières et par le Fonds de sécurité d'existence des employé(e)s.
- prime de mariage : le montant de la prime de mariage des ouvriers et ouvrières et des employé(e)s sera porté à 91,69€ à compter du 1^{er} juillet 2023.

Comme convenu depuis 4 ans, les paiements sont organisés par le Fonds social des ouvriers et ouvrières, qui recevra un paiement à cet effet du Fonds de sécurité d'existence des employés. L'organisation concrète du paiement est inclu dans un règlement élaboré par le Comité de gestion du FSE pour les employés de la production de papier.

8. Sécurité d'existence

À partir du 1^{er} juillet 2023, les allocations suivantes sont indexées de 14,96% correspondant à l'indexation pour la période du 1^{er} janvier 2021 à juin 2023 compris :

- l'allocation complémentaire de chômage temporaire est fixée à 7,74€ ;
- l'allocation unique en cas d'accident de travail mortel d'un travailleur est fixée à 308,50€ ;
- l'allocation complémentaire en cas d'accident de travail entraînant une incapacité dépassant 30 jours civils est fixée à 1,55€ ;
- l'allocation journalière complémentaire en cas d'incapacité de travail de plus de 30 jours calendrier est fixée comme suit :
 - du 31^e au 60^e jour : 1,78€ ;
 - du 61^e jour au 120^e jour : 3,58€.

9. Re-integratie

De sociale partners herhalen voor de periode van het afgesloten akkoord, hun aanbeveling om, daar waar mogelijk, het opstarten van procedures 're-integratie van de langdurige zieke werknemers' op initiatief van de werkgever te vermijden.

Indien dit toch het geval zou zijn, zal de werkgever erover waken de werknemer eraan te herinneren dat hij zich kan laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een syndicaal afgevaardigde van zijn keuze gedurende het hele re-integratieproject (art. I-4-77 van de Codex over het Welzijn op het werk).

10. Risicogroepen en opleiding

De sociale partners verbinden er zich toe om alle bepalingen inzake de storting van de 0,15% voor de vorming en opleiding van de risicogroepen te verlengen.

De sociale partners zullen een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten ter uitvoering van de vormingsverplichtingen en met respect voor artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgische Staatblad van 20 november 2022) conform volgende principes :

In de periode 2023-2024 wordt de opleidingsinspanning verhoogd van 6 dagen gemiddeld per 2 jaar naar 4 dagen per individuele werknemer en 3 collectieve opleidingsdagen (gemiddeld per FTE) gespreid over 2 jaar.

Ten laatste in de periode 2031-2032 zal het individueel opleidingsrecht 10 dagen gespreid over 2 jaar bedragen. De sociale partners zullen vanaf de periode 2025-2026 om de twee jaar een progressieve stap voor het individueel opleidingsrecht bepalen.

Voor ondernemingen die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten is artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022) van toepassing.

Onder "opleiding" wordt zowel formele als informele opleiding verstaan.

9. Réintégration

Les partenaires sociaux réitérent, pour la durée du présent accord, leur recommandation d'éviter, lorsque c'est possible, que des 'trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée' soient initiés par l'employeur.

Si tel devait quand même être le cas, l'employeur veillera à rappeler au travailleur qu'il peut être assisté par un représentant du personnel du CPPT ou par un délégué syndical de son choix pendant toute la durée du projet de réintégration (art. I-4-77 du Code sur le bien-être au travail).

10. Groupes à risque et formation

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger toutes les dispositions relatives au versement de 0,15% pour la formation des groupes à risques.

Les partenaires sociaux concluront une convention collective de travail en exécution des obligations de formation et dans le respect de l'article 54, §2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) conformément aux principes suivants :

Au cours de la période 2023-2024, l'effort de formation passera de 6 jours en moyenne tous les 2 ans à 4 jours par travailleur individuel et 3 jours de formation collectifs (en moyenne par ETP) répartis sur 2 ans.

Au plus tard au cours de la période 2031-2032, le droit individuel à la formation sera de 10 jours réparti sur deux ans. Les partenaires sociaux détermineront une étape progressive pour le droit individuel à la formation tous les deux ans à partir de la période 2025-2026.

Pour les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur belge du 10 novembre 2022) est d'application.

On entend par 'formations', les formations formelles et informelles.

11. Interim arbeid

De sociale partners komen overeen dat de clausule betreffende de interimarbeid voorzien in het protocolakkoord 2019-2020 en 2021-2022, wordt verlengd voor 2 jaar:

De sociale partners komen overeen dat de tewerkstellingsperiode als uitzendkracht van maximum één jaar gelijkstelling kan genieten voor de toepassing van de bedrijfs- en sectorale voordelen die gelinkt zijn aan anciënniteit met uitzondering van de verzekeringen, conform de definitie van gelijkstelling toepasselijk op de opzegtermijnen.

12. Verlenging van de ongewijzigde CAO's van bepaalde duur

De geldigheidsduur van alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die hierboven niet expliciet werden vermeld, wordt met twee jaar verlengd (1/01/2023-31/12/2024).

13. Overgangs- en slotbepalingen

Dit protocolakkoord zal worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De CAO arbeids- en loonsvoorwaarden zal een clausule inzake sociale vrede bevatten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in uitvoering van dit protocolakkoord zullen een geldigheidsduur hebben van 2 jaar, met uitzondering van de CAO's SWT die lopen tot 30 juni 2025.

11. Travail intérimaire

Les partenaires sociaux prolongent la clause relative au travail intérimaire prévue dans le protocole d'accord 2019-2020 et 2021-2022 pour une période de 2 ans :

Les partenaires sociaux conviennent que la période d'occupation des intérimaires est assimilée à raison de maximum un an pour l'application des avantages d'entreprises ou sectoriels qui sont liés à l'ancienneté à l'exception des assurances, conformément à la définition d'assimilation prévue par les délais de préavis.

12. Prolongation des conventions collectives de travail non modifiées de durée déterminée

La durée de validité de toutes les conventions collectives sectorielles, qui ne sont pas explicitement reprises ci-dessus, est prolongée de deux ans (1/01/2023-31/12/2024).

13. Dispositions transitoires et finales

Ce protocole d'accord fera l'objet d'une transposition en conventions collectives de travail.

La convention collective de travail sur les conditions de travail et de rémunération contiendra une clause concernant la paix sociale.

Les conventions collectives de travail conclues en exécution du présent protocole d'accord auront une durée de validité de deux ans, à l'exception des CCT relatives aux RCC qui courent jusqu'au 30 juin 2025.