

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222.00)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

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

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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

Zij is afgesloten in toepassing van :

- de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1) houdende diverse bepalingen (artikel 190, § 2, alinea 2 van de voormelde wet);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 (Belgisch Staatsblad van 10 september 2021).

HOOFDSTUK II. *Risicogroepen*

Art. 2. Dit hoofdstuk is afgesloten in toepassing van de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1), waarvan sprake in vorig artikel.

Overeenkomstig artikel 190 van deze wet, wordt de inspanning van 0,10 pct. bedoeld in artikel 189 van dezelfde wet gebruikt in 2021 en 2022, langs het sociaal fonds, om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden te stimuleren.

De bij het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de papier- en kartonbewerking" ingediende vormingsdossiers zullen medeondertekend worden door een lid van de ondernemingsraad of, bij gebreke daaraan, door een lid van de syndicale delegatie. De concretisering van deze beslissing zal verder worden uitgewerkt door het beheerscomité van het sociaal fonds.

Art. 3. Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

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

2) De laaggeschoolde werkloze :

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

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

3) De gehandicapte werkloze :

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

4) De deeltijds leerplichtige :

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

5) De herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering heeft genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit heeft uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- vóór de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit heeft onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is;

6) De bestaansminimumtrekker :

de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;

7) De oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8) De werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

9) De laaggeschoolde werknemer:

de werknemer of werkneemster die geen houder is van :

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

10) De werknemer of werkneemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :

- de werknemer of werkneemster die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer of werkneemster waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie.

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

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

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

- b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
- a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
 - b. uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - 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 OCMWs;
 - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureren (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);

- g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;

4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
- c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
- d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
- e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
- f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherhvatting;

- 5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

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

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

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

HOOFDSTUK III. *Vorming*

Art. 8. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) per 2 jaar.

Ondernemingen met minder dan tien werknemers zijn uitgesloten van de verplichting tot collectieve vorming en ondernemingen met ten minste tien en minder dan twintig werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, genieten van een afwijkende regeling, overeenkomstig artikel 10 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk en artikel 4 van het koninklijk besluit van 5 december 2017 tot uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk.

Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven.

Een jaarlijkse mededeling over de doelstellingen op het gebied van vormingen zal worden gedaan binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsdelegatie.

1/4 van deze vormingstijd kan gebeuren buiten de normale arbeidstijd en zal vergoed worden (zonder overurentoeslag) indien de organisatie van de vorming binnen de arbeidstijd niet mogelijk is omwille van het tijdstip van de vorming of om arbeidsorganisatorische redenen.

De onderneming zal een vormingsplan uitwerken en zal de bedienden dienaangaande informeren.

De evaluatie van de realisatie van dit objectief zal gebeuren door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging.

Als geen van deze organen binnen de onderneming bestaat, zal de evaluatie gebeuren op basis van de gegevens die opgenomen zijn in de sociale balans.

Art. 9. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform de wet werkbaar en wendbaar werk, wordt verwezen naar de mogelijkheid gebruik te maken van het opleidingsaanbod van Cevora.

Daarnaast zal, met hetzelfde doel, een samenwerkingsovereenkomst worden gesloten met CEFOVERRE, dat door de sector zal worden erkend als erkende opleidingsinstelling voor de sector.

HOOFDSTUK IV. *Diversen*

Art. 10. Ondertekenende partijen komen overeen de deeltijdse arbeid op vrijwillige basis aan te moedigen wanneer de arbeidsorganisatie zulks toelaat.

Art. 11. De tewerkstelling van bedienden in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen is enkel mogelijk na raadpleging van de vakbondsafvaardiging en voorlegging van het voorstel aan de voorzitter van het paritair comité, die het zal overmaken aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

Indien er binnen de 10 dagen na verzending geen negatieve reactie komt, is het voorstel aanvaard.

Art. 12. Het wordt door de ondertekenende partijen aan de bedrijven aanbevolen overuren zoveel mogelijk door bijkomende tewerkstelling te vervangen.

HOOFDSTUK V. *Werkbaar werk*

Art. 13. §1. Het begeleidingscomité "proefwerven" opgericht bij sectorakkoord 2017-2018 volgt het aanbod "werkbaar werk" op uitgewerkt in de schoot van Paperpackskills.

§2. Daarnaast zal de sector een ESF-dossier indienen met het oog op het bekomen van een budget om te werken rond nieuwe - werkbare - arbeidsorganisatievormen.

§3. Er wordt een werkgroep ‘werkbaar werk en vorming’ opgericht waarin de sociale partners de problematiek ‘peter- en meterschap’/jobcoaching’ en de mogelijkheden tot formalisering van de on-the-job training in het stelsel van educatief verlof/vlaams opleidingsverlof zullen bestuderen. De werkgroep zal zich tevens buigen over de communicatie rond de mogelijkheden ‘werkbaar werk’, ontwikkeld in de schoot van het FBZ/Paper Pack Skills.

§4. De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project ‘werkbaar werk’ initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het FBZ. Het voorgestelde project dient de limieten van de sectorale subsidies voor werkbaar werk te respecteren. In geval van een blokkering op het niveau van de onderneming, kan de syndicale delegatie zich rechtstreeks richten tot het FBZ dat zal tussenkomen bij de onderneming.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.