

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

VERLENGING VAN DE CRISISMAATREGELEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 1 FEBRUARI 2011, GEWIJZIGD DOOR DE WET VAN 12 APRIL 2011

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de anticrisismaatregelen die vroeger in de sector werden genomen.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied en juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de regeling van "schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Deze regeling is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden zoals gedefinieerd in artikel 17, § 4 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

HOOFDSTUK II.

Maatregelen tot maximaal behoud van tewerkstelling

Art. 2. Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, titel III, hoofdstuk II/I, artikelen 77/1 tot 77/7, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Partijen geven middels deze 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.

Partijen wijzen erop dat het sociaal fonds voor de bedienden een overeenkomst met Cevora heeft gesloten om vorming te stimuleren. Er wordt aangeraden oog te hebben voor opleidingen, waar nodig, ingeval van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidstijd.

Art. 3. Ingeval van problemen met betrekking tot het arbeidsvolume kunnen de ondernemingen van de sector gebruik maken van de anticrisismaatregel voorzien bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, namelijk de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden.

HOOFDSTUK III.

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

Art. 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 a 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.

Art. 5. Te volgen procedure :

De werkgever die gebruik wenst te maken van de stelsels gedefinieerd in artikel 4, dient de procedure te volgen omschreven in de artikelen 77/1 tot 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

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 kopie van het formulier bedoeld in artikel 77/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister van Werk, communiceren aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, en dit op de datum van kennisgeving, bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

De voorzitter van het paritair comité zal een kopie van dit document communiceren aan de nationale vertegenwoordigers van de verschillende organisaties, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6. Aanvullende werkloosheidsvergoeding betaald door de werkgever

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen bedraagt voor de bedienden 6,52 EUR voor de eerste twee weken van een periode van volledige schorsing onder het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd tot 6,65 €.

Het dagbedrag wordt verhoogd tot 7,30 EUR 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 6,52 EUR.

Voor de volledige periode van gedeeltelijke schorsing blijft het dagelijks bedrag van de bijkomende werkloosheidsuitkeringen vastgesteld op 6,65 EUR vanaf 1 januari 2022.

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

Art. 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.

Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 7, alinea 1 zullen conform de artikelen 51 en 77/4, § 7 van de wet van 3 juli 1978 een bijkomende werkloosheidsuitkering van 2 EUR ontvangen.

Art. 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.

Art. 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 opge maakt.

Art. 10. Indien een werknemer ontslagen zou worden na de inwerkingtreding van deze crisismaatregel, zal de opzegvergoeding berekend worden op basis van het loon dat overeenstemt met de geleverde prestaties vóór de inwerkingtreding van de crisismaatregelen in de betrokken onderneming.

HOOFDSTUK IV.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Art. 11. 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.

HOOFDSTUK V. *Invloed op bestaande akkoorden*

Art. 12. 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.

HOOFDSTUK VI. *Evaluatie*

Art. 13. De partijen komen overeen om een evaluatie van deze collectieve^{*} overeenkomst elk jaar in de loop van de maand december uit te voeren.

* arbeids-

HOOFDSTUK VII. *Inwerkingtreding*

Art. 14. Deze collectieve^{*} overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

* arbeids-

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking en aan de andere ondertekenaars.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 (153919/CO/222 – KB 06.03.2020 – BS 29.04.2020), die ophoudt effect te sorteren op 31 december 2021.