

Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid (PC 221.00)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 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 van de ondernemingen die 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 II. *Risicogroepen*

Art. 2. Dit hoofdstuk wordt afgesloten in toepassing van :

- de 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);

- 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).

De inspanning van 0,15 pct. wordt langs het fonds voor bestaanszekerheid gebruikt om de aanwervings-, vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden aan te zwengelen. De 0,10 pct.-inspanning ten voordele van de risicogroepen wordt voor de periode 2021-2022 behouden op 0,15 pct..

Art. 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 wachtuitkeringen 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 het Rijksfonds voor sociale reclasering 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 loopbaanonderbrekingsuitkeringen 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.

Art. 4. Tenminste 0,05 pct. van de 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 OCMW's;
 - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen (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 inkomens vervangende- 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 werkherhervatting;
- 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. 5. Van de in artikel 4 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 4, 5) bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 4, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 6. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 5, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

Art. 7. De praktische toepassing van deze maatregel, via het reglement, behoort tot de verantwoordelijkheid van het beheercomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK III. *Vorming en opleiding*

Art. 8. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) gespreid over 2 jaar. Hiermee wordt voorzien in een bijkomende stap voor 2021-2022 in het kader van het opleidingstraject.

7

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 pct. van de brutolonen te besteden voor deze opleidingen in de periode 2021-2022.

Art. 9. 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 IV. *Startbanen*

Art. 10. De ondertekenende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de federaal Minister van Werk inzake een sectorale afwijking voor de startbanen voor de periode die loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2022. De vigerende wetgeving laat dit toe, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers vallend onder Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid om een bijzondere bijdrage van 0,15 pct. 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 federaal Minister van Werk.

De werkgevers verbinden er zich toe, ingeval van toekenning van de afwijking door de federaal Minister van Werk, 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 V. *Werkbaar werk*

Art. 11. De sociale partners komen overeen in een werkgroep de mogelijkheden te onderzoeken die een impact kunnen hebben om het werk werkbaarder te maken. Een eerste evaluatie zal worden uitgevoerd tegen 30 juni 2022.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen - Geldigheidsduur*

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en loopt tot 31 december 2022. Ingeval van wetswijziging kan deze collectieve arbeidsovereenkomst op verzoek van de meest gereede partij tussentijds worden aangepast.