



2220000 Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking

*De hierna vermelde CAO kan geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO :
<http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>*

Anciënniteit

CAO van 22 september 2015 (129852)

Arbeids- en loonsvoorwaarden

Artikels 1, 2, 5, 22, 23, 24

Geldigheidsduur : 1 februari 2015 tot 31 januari 2017. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilwijgend verlengd

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Zij werd afgesloten in toepassing van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en zijn uitvoeringsbesluiten en in uitvoering van en met respect voor de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

HOOFDSTUK II. Wedden

A. Inleiding : motivatie voor de ervaring als verhogingscriterium voor de lonen

Art. 2. De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) en de omzetting ervan in Belgisch recht onder vorm van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 vormen de context die de basis vormen voor de omvorming van de leeftijdsbarema's naar ervaringsbarema's.

Gelet op het voorstel van de vorige Minister van Werk om de leeftijdsbarema's om te vormen naar anciënniteitsbarema's en teneinde elke vorm van discriminatie te vermijden werd door de sociale partners geopteerd voor het ervaringscriterium als baremiek verhogingscriterium.

Teneinde eventuele discriminaties die jongeren, vrouwen, recht op opleiding, vorming, werkzoekers op de arbeidsmarkt, niet gebaremiseerd personeel, enz., zouden kunnen betreffen, te vermijden, opteren de sociale partners ervoor een aantal situaties gelijk te stellen : zowel bepaalde levens- als professionele ervaring kan een toegevoegde waarde betekenen voor het uitoefenen van een functie. Deze vormen van ervaring dienen in rekening te worden gebracht bij de verloning.

Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat) is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om de grote verscheidenheid in



persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De ervaring wordt als verhogingscriterium in aanmerking genomen in de mate dat zij een toegevoegde waarde betekent voor de uitgeoefende functie. Dit leidt ertoe dat de ervaring als verhogingscriterium in het begin van de carrière belangrijke stijgingen vertoont, vervolgens geleidelijker groeit om tenslotte tot nul te worden herleid. De waardering van de ervaring verschilt in functie van de baremische categorieën.

De waardering van de ervaring leidt bijgevolg tot de definiëring van een ervaringscurve die rekening houdt met de leerfase binnen de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring.

D. De periodes van gelijkgestelde ervaring

Art. 5. Overeenkomstig de motivatie opgenomen onder punt A, worden de hierna opgesomde periodes gelijkgesteld voor de toepassing van het ervaringscriterium :

- De periodes gedekt door de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met inachtneming van volgende regels :

- a) ziekte : ziekte wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 3 jaar ;

- b) werkloosheid : werkloosheid wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 18 maanden ;

- c) arbeidsongevallen, beroepsziekten, zwangerschapsverlof en andere periodes gedekt door sociale zekerheidsuitkeringen worden gelijkgesteld;

- De legerdienst of de vervangende burgerdienst;

- De studies ;

- Het tijdskrediet : volledige schorsing van de overeenkomst wordt gelijkgesteld voor een ononderbroken periode van 1 jaar;

- De deeltijdse arbeid wordt volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de ervaring.

Wordt niet gelijkgesteld voor de opbouw van ervaring :

- De volledige onderbreking van de arbeid op vrijwillige basis - het verlof zonder wedde - wordt niet gelijkgesteld.

E. Overgang van een functie naar een andere

Art. 6. Ingeval van overgang van een functie uit een bepaalde categorie naar een functie van een hogere categorie binnen de onderneming of komende uit een ander professioneel milieu/sector uit een functie van een lagere categorie gelden volgende regels :



- De ervaring of anciënniteit blijft verworven;
- Indien de bediende onmiddellijk de nieuwe functie opneemt en er de verantwoordelijkheid voor draagt, zal hij/zij onmiddellijk het loon genieten van de overeenstemmende categorie;
- Indien de bediende eerst nog een opleiding dient te doorlopen en derhalve nog niet de volledige verantwoordelijkheid voor de functie draagt, zal het nieuwe loon van de hogere categorie pas van toepassing zijn op het ogenblik van zijn/haar aanstelling in de nieuwe functie en dit maximum 6 maanden na de start in de nieuwe functie.

HOOFDSTUK IX. Slotbepalingen

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2017. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter is verzonden.

Art. 23. Dit akkoord waarborgt de sociale vrede in de sector gedurende de gehele looptijd ervan.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen nieuwe eisen te verdedigen op sectorvlak tijdens de duur van deze overeenkomst.

Ze verbinden zich er ook toe de sociale vrede te handhaven in de ondernemingen voor de punten die betrekking hebben op de inhoud van deze collectieve overeenkomst.

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013 (118595/CO/222 - koninklijk besluit van 8 januari 2015 - Belgisch Staatsblad van 18 februari 2015) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden.

CAO van 22 september 2015 (129853)

Anciënniteit

Alle artikels

Geldigheidsduur : 1 januari 2016 voor onbepaalde tijd

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



Art. 2. De bedienden hebben recht op één dag betaald anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin zij 15 jaar dienst in de onderneming bereiken. Deze dag is niet cumuleerbaar met een gelijkaardig of voordeliger voordeel dat in de onderneming bestaat.

Art. 3. Deze dag wordt verloond zoals een gepresteerde dag.

Art. 4. Werkgever en werknemers kunnen, in afwijking van artikel 2, een collectieve ondernemingsovereenkomst onderhandelen die voorziet in een gelijkaardig voordeel ter vervanging van de anciënniteitsdag, zoals bepaald in artikel 2. Deze collectieve ondernemingsovereenkomst dient ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen en bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking te worden neergelegd uiterlijk op 30 september 2011. Bij gebreke aan een neergelegde collectieve ondernemingsovereenkomst vóór deze datum geldt onverminderd de toepassing van artikel 2.

Art. 5. Ondernemingsovereenkomsten die voorzien in een gunstiger regime blijven bestaan.

Art. 6. Voor de berekening van de anciënniteit wordt maximum één jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld. De vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid uitgeoefend bij de werkgever. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011 (105212/CO/222 - koninklijk besluit van 19 april 2013 - Belgisch Staatsblad van 4 juli 2013) betreffende de anciënniteit, die ophoudt te bestaan op 31 december 2015.