



**Guide CCT 2019 - 2020**

**Récupération du papier**

SCP 142.03



# **AVANT-PROPOS**

Chère,  
Cher,

Voici la nouvelle édition du guide des CCT 2019-2020. Nous sommes convaincus que le présent guide des CCT constituera un instrument utile lors de votre travail quotidien.

Ce guide reprend tous les textes des CCT qui sont d'application pour le secteur de la récupération du papier SCP 142.03.

Bonne chance!



## **COMMENT UTILISER CE GUIDE DES CCT?**

Vous pouvez retrouver la réponse à vos questions de deux manières.

1. L'Index (voir fin de ce guide) vous renvoie à la page concernée.
2. La Table des matières (voir fin de ce guide) comprend la répartition en chapitres et en paragraphes et en même temps, elle fait référence à la page où vous pouvez les retrouver.



# TABLE DES MATIERES

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>1</b>
<b>COMMENT UTILISER CE GUIDE DES CCT?</b> .....	<b>3</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>5</b>
<b>PARTIE 1 – COMPETENCE DE LA SOUS- COMMISSION PARITAIRE</b>	
<b>142.03</b> .....	<b>11</b>
<b>Partie 1.1 : COMPETENCE DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE 142.03</b>	
.....	<b>13</b>
<b>PARTIE 2 – PROTOCOLE D’ACCORD</b> .....	<b>15</b>
<b>Partie 2.1 : PROTOCOLE D’ACCORD 2019-2020</b> .....	<b>17</b>
<b>PARTIE 3 – CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>19</b>
<b>Partie 3.1 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION</b> .....	<b>21</b>
CHAPITRE I – Champ d’application.....	21
CHAPITRE II – Classification des fonctions .....	21
CHAPITRE III – Travail en équipes .....	22
CHAPITRE IV – Vêtements de travail .....	22
CHAPITRE V – Petit chômage .....	22
CHAPITRE VI – Congé d’ancienneté .....	28
CHAPITRE VII – Dispositions finales .....	29
<b>Partie 3.2 : REGLEMENTATION SECTORIELLE DES CHEQUES-REPAS</b> <b>30</b>	
CHAPITRE I – Champ d’application .....	30
CHAPITRE II – Disposition générale.....	30
CHAPITRE III – Modalités d’octroi .....	31
CHAPITRE IV – Dispositions finales .....	32
<b>Partie 3.3 : DETERMINATION DU SALAIRE</b> .....	<b>33</b>
CHAPITRE I – Champ d’application .....	33
CHAPITRE II – Salaires .....	33

CHAPITRE III – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation .....	34
CHAPITRE IV – Règles d'arrondissement en €.....	34
CHAPITRE V – Dispositions particulières .....	35
CHAPITRE VI – Dispositions finales .....	35
<b>Partie 3.4 : SALAIRES HORAIRES .....</b>	<b>37</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	37
CHAPITRE II – Salaires .....	37
CHAPITRE III – Validité .....	38
<b>Partie 3.5 : PRIME DE FIN D'ANNEE .....</b>	<b>40</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	40
CHAPITRE II – Modalités d'octroi .....	40
CHAPITRE III – Paiement .....	41
CHAPITRE IV – Dispositions finales .....	41
<b>Partie 3.6 : DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL.....</b>	<b>44</b>
CHAPITRE I – Champ d'application.....	44
CHAPITRE II – Diminution de la durée hebdomadaire du travail .....	44
CHAPITRE III – Salaires horaires .....	44
CHAPITRE IV - Transport .....	45
CHAPITRE V – Validité .....	45
<b>Partie 3.7 : DUREE DE TRAVAIL DU PERSONNEL OCCUPE A DES TRAVAUX DE TRANSPORT .....</b>	<b>46</b>
<b>Partie 3.8 : TRANSPORT DES OUVRIERS .....</b>	<b>48</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	48
CHAPITRE II – Frais de déplacement .....	48
CHAPITRE III – Date de remboursement .....	49
CHAPITRE IV – Modalités de remboursement .....	49
CHAPITRE V – Dispositions finales .....	50
<b><i>PARTIE 4 – PRIME SYNDICALE .....</i></b>	<b><i>51</i></b>
<b>Partie 4.1 : PRIME SYNDICALE .....</b>	<b>53</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	53
CHAPITRE II – Modalités d'octroi .....	53
CHAPITRE III – Dispositions finales.....	55
<b><i>PARTIE 5 – FONDS SOCIAL .....</i></b>	<b><i>57</i></b>

<b>Partie 5.1 : STATUTS DU FONDS SOCIAL.....</b>	<b>59</b>
CHAPITRE Ier - Dénomination, siège, objet, durée .....	60
CHAPITRE II - Champ d'application .....	61
CHAPITRE III - Bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement .....	61
A. Allocation complémentaire de chômage temporaire .....	61
B. Allocation complémentaire de maladie.....	62
C. Prime syndicale .....	63
D. Formation syndicale .....	64
E. Indemnité visite médicale.....	64
F. Indemnité complémentaire du RCC conventionnel.....	65
G. Dispositions communes. ....	66
CHAPITRE IV - Gestion.....	67
CHAPITRE V - Financement .....	69
CHAPITRE VI - Budget, comptes .....	69
CHAPITRE VII - Dissolution, liquidation .....	70
<b>Partie 5.2 : EFFORTS EN MATIERE DE FORMATION PERMANENTE DES</b>	
<b>OUVRIERS .....</b>	<b>71</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	71
CHAPITRE II – Cadre juridique .....	71
CHAPITRE III – Cotisation exceptionnelle .....	72
CHAPITRE IV – Durée de validité .....	72
<b>Partie 5.3 : MESURES FAVORISANT LA FORMATION ET</b>	
<b>L'APPRENTISSAGE DES GROUPES A RISQUE .....</b>	<b>74</b>
CHAPITRE I – Champ d'application.....	74
CHAPITRE II – Principe et définition des groupes à risque .....	74
CHAPITRE III – Cotisation exceptionnelle .....	76
CHAPITRE IV – Dispositions finales .....	79
<b><i>PARTIE 6 – CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE .....</i></b>	<b><i>81</i></b>
<b>Partie 6.1 : CREDIT-TEMPS .....</b>	<b>83</b>
CHAPITRE I - Champ d'application .....	83
CHAPITRE II - Dispositions générales .....	83
CHAPITRE III – Crédit-temps avec motif soins.....	83
CHAPITRE IV – Crédit temps avec motif formation.....	84
CHAPITRE V – Disposition finale.....	84

<b>Partie 6.2 : EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.....</b>	<b>85</b>
CHAPITRE I - Champ d'application .....	85
CHAPITRE II – Dispositions générales.....	85
CHAPITRE III – Abaissement de la limite d'âge à 50 ans .....	86
CHAPITRE IV – Abaissement de la limite d'âge à 55/57 ans .....	86
CHAPITRE V – Disposition finale.....	87
<b><i>PARTIE 7 – REGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT</i></b>	
<b><i>D'ENTREPRISE .....</i></b>	<b>89</b>
<b><i>(RCC OU EX PREPENSION).....</i></b>	<b>89</b>
<b>Partie 7.1 : RCC 2019-2020 .....</b>	<b>91</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	91
CHAPITRE II – Régimes en vigueur .....	91
CHAPITRE III – Dispense de disponibilité adaptée .....	93
CHAPITRE IV – Modalités d'application .....	93
CHAPITRE V – Paiement de l'indemnité complémentaire .....	94
CHAPITRE VI – Validité .....	94
<b>Partie 7.2 : RCC 2021.....</b>	<b>95</b>
CHAPITRE I – Champ d'application .....	95
CHAPITRE II – Régimes en vigueur .....	95
CHAPITRE III – Dispense de disponibilité adaptée .....	97
CHAPITRE IV – Modalités d'application .....	97
CHAPITRE V – Paiement de l'indemnité complémentaire .....	98
CHAPITRE VI – Validité .....	98
<b><i>PARTIE 8 – STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE.....</i></b>	<b>99</b>
<b>Partie 8.1 : STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE .....</b>	<b>101</b>
CHAPITRE I – Champ d'application.....	101
CHAPITRE II – Principes généraux .....	101
CHAPITRE III – Institution et composition de la délégation syndicale .....	102
CHAPITRE IV - Compétence de la délégation syndicale .....	110
CHAPITRE V – Statut des membres de la délégation syndicale .....	111
CHAPITRE VI – Dispositions finales .....	114
<b><i>INDEX .....</i></b>	<b>117</b>

**ADRESSES UTILES .....121**



***PARTIE 1 – COMPETENCE DE LA SOUS-  
COMMISSION PARITAIRE 142.03***



## **Partie 1.1 : COMPETENCE DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE 142.03**

*Arrêté royal du 5 septembre 1974*

### **Article 1er**

Sont instituées les Sous-Commissions Paritaires, compétentes pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, citées ci-après:

- Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier et ce pour: les établissements de classage de vieux papiers et de déchets de papier destinés à l'industrie papetière

### **Article 2**

Le nombre de membres des Sous-Commissions Paritaires énumérées ci-après est fixé comme suit:

- La Sous-Commission Paritaire pour la récupération de papier est composée de huit membres effectifs et de huit membres suppléants.

### **Article 3**

Les Conventions Collectives de Travail au sein des Sous-Commissions Paritaires visées à l'article 1er du présent arrêté ne doivent pas être approuvées par la Commission Paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération.

### **Article 4**

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



## ***PARTIE 2 – PROTOCOLE D'ACCORD***



## **Partie 2.1 : PROTOCOLE D'ACCORD 2019-2020**

*Accord du 07 octobre 2019*

### **1. Pouvoir d'achat**

- Augmentation des salaires horaires barémiques et réels de 1,1 % calculée sur la masse salariale à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019.
- Une prime unique de 220€, sous forme d'éco chèques ou équivalent, sera octroyée en décembre 2019.

### **2. Fin de carrière**

- Souscription sectorielle à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC jusqu'au 30 juin 2021
  - RCC carrière longue 59 ans moyennant 40 ans de carrière
  - RCC 59 ans moyennant 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit
  - RCC 59 ans moyennant 33 ans de passé professionnel dans un métier lourd
  - RCC 59 ans moyennant 35 ans de passé professionnel dans un métier lourd
- Conformément à la convention collective de travail nr. 137 du CNT du 23 avril 2019 relative aux fins de carrière, jusqu'au 31/12/2020:
  - diminution de carrière de 1/5 : apd 55 ans après 35 ans de carrière (carrière longue) ou métiers lourds
  - réduction des prestations de 1/2 : apd 57 ans après 35 ans de carrière (carrière longue) ou métiers lourds

### **3. Avantage social**

- La prime syndicale du personnel ouvrier sera portée à 145 € à partir de 2019.

### **4. Formation**

- Un jour de formation par an par ouvrier

### **Prolongation des accords existants**



## ***PARTIE 3 – CONDITIONS DE TRAVAIL***



## **Partie 3.1 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**

*Convention collective de travail du 31 août 2011  
N° d'enregistrement : 106176*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Classification des fonctions

#### **Article 2**

La classification des professions est fixée comme suit :

Catégorie 1A	travaux d'entretien électriques et mécaniques exigeant des connaissances spéciales;
Catégorie 1B	travaux ordinaires d'entretien de mécanique;
Catégorie 2	conduite de camions;
Catégorie 3	travaux lourds d'emballage et de déballage;
Catégorie 4	travaux d'aide au magasin, convoyage;
Catégorie 5	manutention et travaux légers, triage

## CHAPITRE III – Travail en équipes

### Article 3

Dans les entreprises, visées à l'article 1er, où le travail est organisé en équipes successives, les salaires horaires minimums sont augmentés d'une prime pour le travail en équipes de 10 %.

## CHAPITRE IV – Vêtements de travail

### Article 4

L'employeur met des vêtements de travail adaptés à la disposition des travailleurs, visés à l'article 1er. L'employeur veille à la réparation, au nettoyage et au remplacement des vêtements de travail.

L'employeur est propriétaire des vêtements de travail.

## CHAPITRE V – Petit chômage

### Article 5

Les travailleurs visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiles ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit:

Motifs de l'absence		Durée de l'absence
1.	Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2.	Mariage d'un enfant du	Le jour du mariage.

	travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	
3.	Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père	<p>Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.</p> <p>Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur.</p> <p>Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les sept jours suivants.</p>
4.	L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	<p>Une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.</p> <p>Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.</p> <p>Le congé doit prendre cours dans</p>

		<p>les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.</p> <p>La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.</p> <p>L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé</p> <p>Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur.</p> <p>Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants</p>
5.	Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du	Le jour de la cérémonie.

	travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	
6.	Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
8.	Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.

9.	Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de la cérémonie. Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.
10.	Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée.	Le jour de la fête. Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.
11.	Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12.	Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

	portant le statut des objecteurs de conscience.	
13.	Participation à une réunion d'un Conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
14.	Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
15.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
16.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17.	Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés à l'alinéa 1er qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles prévues par l'alinéa 1er.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des nos. 2, 5, 6, 9 et 10.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application des nos. 7 et 8.

Pour l'application du présent article la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

## CHAPITRE VI – Congé d'ancienneté

### Article 6

Les travailleurs visés à l'article 1er ont droit à un jour de congé d'ancienneté payé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 15 ans de service.

Ils ont droit à un deuxième jour de congé d'ancienneté payé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 20 ans de service dans l'entreprise.

Les CCT d'entreprise qui prévoient un régime plus favorable continueront d'exister.

## CHAPITRE VII – Dispositions finales

### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et est valable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 22 mai 2008 relative aux conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la Commission Paritaire récupération du papier, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 janvier 2009 (Moniteur belge du 10 février 2009).

Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf autrement mentionné et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier.

## **Partie 3.2 : REGLEMENTATION SECTORIELLE DES CHEQUES-REPAS**

*Convention collective de travail du 26 novembre 2015*  
*N° d'enregistrement : 132451*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Disposition générale

#### **Article 2**

§ 1. A partir du 1er octobre 2009, des chèques-repas sont instaurés conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'arrêté royal du 3 février 1998 (Moniteur belge du 19 février 1998), l'arrêté royal du 18 janvier 2003 (Moniteur belge du 6 mars 2003) et l'arrêté royal du 13 février 2009 (Moniteur belge du 12 mars 2009), l'arrêté royal du 29 juin 2014 (Moniteur belge du 24 juillet 2014) et l'arrêté royal du 26 mai 2015 (Moniteur belge du 8 juin 2015).

§ 2. Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, un avantage net équivalent sera accordé au niveau de l'entreprise. Les modalités spécifiques d'octroi de cet avantage doivent être conclues au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE III – Modalités d’octroi

### Article 3

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 , il est attribué aux ouvriers un chèque-repas par jour effectivement presté, dont la valeur nominale est fixée comme suit : 4,15 euro, en ce compris une contribution patronale de 3,06 euro et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 euro.

### Article 4

Les chèques-repas sont délivrés au nom du travailleur. Il est considéré que cette condition est remplie lorsque l’octroi des chèques-repas ainsi que les données y afférentes (nombre de chèques-repas, montant brut des chèques-repas diminué de la cotisation personnelle du travailleur) sont indiqués sur la fiche individuelle.

### Article 5

Le chèque-repas indique clairement que sa durée de validité est limitée à trois mois et qu’il ne peut être utilisé que pour payer un repas ou pour l’achat d’aliments prêts à être consommés.

*Remarque : Entretemps la réglementation générale a été adaptée. Depuis le 11 août 2013, les chèques-repas sont valables pendant un an.*

### Article 6

Les titres-repas sont remis chaque mois, en une ou plusieurs fois, par l’employeur au travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations de travail effectif normal. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le trimestre.

## CHAPITRE IV – Dispositions finales

### **Article 7**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 31 août 2011 relative à la réglementation sectorielle des chèques-repas (106.181/CO/142.03), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 mars 2013 (Moniteur belge du 10 octobre 2013).

### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission pour la récupération du papier, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.

## **Partie 3.3 : DETERMINATION DU SALAIRE**

*Convention collective de travail du 31 août 2011  
N° d'enregistrement : 106177*

### **CHAPITRE I – Champ d'application**

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### **CHAPITRE II – Salaires**

#### **Article 2**

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1er sont fixés par le Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier.

#### **Article 3**

Les étudiants jobistes ont droit à un salaire horaire qui correspond à 90 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste » : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'Arrêté Royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi O.N.S.S., 28 novembre 1969).

## CHAPITRE III – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

### Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge.

### Article 5

Lorsque l'indice des prix à la consommation du mois atteint ou franchit un niveau égal à l'indice de référence auquel les salaires sont liés, majoré ou diminué de 2 %, les salaires en vigueur sont augmentés ou diminués de 2 % et mis en regard, d'un nouvel indice de référence égal au précédent, majoré ou diminué de 2 %.

Il est ensuite procédé de même par rapport au nouvel indice de référence visé ci-dessus.

Toute modification de salaires prend cours le premier du mois suivant celui dont l'indice provoque la modification.

## CHAPITRE IV – Règles d'arrondissement en €

### Article 6

Conformément à et en exécution de :

- l'avis numéro 1210 du 17 décembre 1997 émis conjointement avec le Conseil Central de l'Economie ;
- la convention collective de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 fixant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro ;
- la convention collective de travail numéro 70 du 15 décembre 1998 déterminant les règles pour convertir en arrondir en euro les montants autres que ceux visés par la convention collective

- de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes indemnités et avantages en euro ;
- la convention collective de travail numéro 78 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro dans les conventions collective de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires ;
  - la recommandation numéro 13 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro ;

toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'euro cent le plus proche.

Exemple

- ...,0001 EUR à ...,0049 EUR,  
le résultat est arrondi à l'unité inférieure
- ...,0050 EUR à ...,0099 EUR,  
le résultat est arrondi à l'unité supérieure

## CHAPITRE V – Dispositions particulières

### Article 7

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, l'adaptation est appliquée en premier lieu.

## CHAPITRE VI – Dispositions finales

### Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 22 mai 2008 relative à la détermination

du salaire, conclue au sein de la Commission Paritaire récupération du papier, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 février 2009 (Moniteur belge du 16 juillet 2009).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier ainsi qu'à toutes les parties signataires.

## **Partie 3.4 : SALAIRES HORAIRES**

*Convention collective de travail du 18 octobre 2019*

*N° d'enregistrement : 155368*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Salaires

#### **Article 2 - Salaires horaires minimum**

A partir du 1er novembre 2019, les salaires horaires minimums sont fixés comme suit :

<b>Classe</b>	<b>Minimum au 01.11.2019</b>
1A	14,93 €
1B	13,87€
2	13,58 €
3A	12,17 €
3B	12,80 €
4A	11,88 €
4B	12,17 €
5	11,56 €

A partir du 1er novembre 2019, les salaires horaires réels seront augmentés de 1,1% calculé sur la masse salariale brute, comme déclarée auprès de l'Office national de sécurité sociale pendant la période de référence.

La période de référence à prendre en compte pour la masse salariale brute est la période courant du 1er novembre 2018 au 31 octobre 2019.

### **Article 3 - Etudiants jobistes**

En dérogation à l'article 2 de la présente convention, les étudiants jobistes ont droit à un salaire horaire qui correspond à 90 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste » : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'Arrêté Royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi O.N.S.S., 28 novembre 1969).

### **Article 4 – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation**

Les salaires horaires minima et les salaires effectivement payés peuvent fluctuer conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 31 août 2011 sur la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

## **CHAPITRE III – Validité**

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er novembre 2019 et est valable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 12 octobre 2017 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier, rendu obligatoire par arrêté royal du 27 juin 2018 (Moniteur belge du 27 juillet 2018) et enregistrée le 28 novembre 2017 sous le numéro 143049/co/142.03

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, ainsi qu'à toutes les parties signataires.

## **Partie 3.5 : PRIME DE FIN D'ANNEE**

*Convention collective de travail du 26 novembre 2015  
N° d'enregistrement : 132450*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Modalités d'octroi

#### **Article 2**

Une prime de fin d'année est accordée aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, comptant une ancienneté de service dans l'entreprise d'au moins trois mois au 15 décembre suivant la période de référence de l'année considérée. L'ouvrier qui ne justifie pas d'une ancienneté de trois mois n'a pas droit à la prime de fin d'année.

#### **Article 3**

Cette prime est fixée comme suit pour les ouvriers et ouvrières justifiant l'ancienneté prévue à l'article 2 :  
8,33% des salaires bruts payés durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er décembre au 30 novembre.

#### **Article 4**

Par salaire brut au sens de l'article 3 on entend: le salaire brut octroyé pour les heures de travail effectivement prestées pendant la période de référence.

La liste des jours qui entrent en compte pour le calcul des jours prestés et assimilés est annexée à la présente convention collective de travail.

#### **Article 5**

Les ouvriers et ouvrières qui quittent volontairement l'entreprise au cours de l'année, bénéficient de la prime de fin d'année « au prorata » des prestations fournies pendant la période de référence .

#### **Article 6**

Les ouvriers et ouvrières licenciés au cours de l'année de référence pour un autre motif que le motif grave, bénéficient de la prime de fin d'année "au prorata" des prestations fournies pendant la période de référence.

### **CHAPITRE III – Paiement**

#### **Article 7**

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 15 décembre de l'année considérée.

### **CHAPITRE IV – Dispositions finales**

#### **Article 8**

Les dispositions, fixées par la présente convention collective de travail ne peuvent pas entraîner une diminution des avantages déjà existants, qui sont considérés comme des droits acquis.

## **Article 9**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 janvier 2014 relative à la prime de fin d'année (119.550/CO/142.03), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier et rendue obligatoire par arrêté royal du 27 mai 2014 (Moniteur belge du 10 novembre 2014 ).

## **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission pour la récupération du papier, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.

## **Annexe à la convention collective de travail du 26 novembre 2015 Prime de fin d'année**

### **Liste des jours qui entrent en compte pour le calcul des jours prestés et assimilés**

En exécution de l'article 4 de la convention collective de travail du 16 janvier 2014 relative aux bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement des avantages complémentaires à charge du fonds social des entreprises pour la récupération de produits divers

Les jours ouvrables sont tous les jours repris par un code de 1 à 5 dans la DMFA.

Les jours assimilés suivants entrent en ligne de compte pour le calcul de la condition d'ancienneté:

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA

- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, repris par le code 10 dans la DMFA;
- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA;
- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA;
- jour de carence, repris par le code 23 dans la DMFA;
- jours compris dans les 1ers douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie et jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, repris par le code 50 dans la DMFA;
- repos de maternité repris par le code 51 dans la DMFA;
- congé de paternité ou d'adoption, repris par le code 52 de la DMFA ;
- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 11 dans la DMFA;
- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 11 dans la DMFA;
- jours d'interruption du travail suite à une grève pour les travailleurs reconnus comme chômeurs, repris par le code 70 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA.

## **Partie 3.6 : DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

*Convention collective de travail du 13 mars 2008  
N° d'enregistrement : 87803*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier

### CHAPITRE II – Diminution de la durée hebdomadaire du travail

#### **Article 2**

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail est réduite à 38 heures à partir du 1er décembre 2000 avec possibilité de répartition sur six jours de la semaine et avec maintien de salaire.

### CHAPITRE III – Salaires horaires

#### **Article 3**

Suite à la réduction de la durée hebdomadaire du travail, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront adaptés de + 2,63 % le 1er décembre 2000.

## CHAPITRE IV - Transport

### **Article 4**

Les 38 premières heures de travail sont rémunérées à 100%.

A partir de la 39ème heure de travail, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires payées à 150%

## CHAPITRE V – Validité

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2000, à l'exclusion du chapitre IV qui entre en vigueur le 1er janvier 2007 et est valable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 14 septembre 2007 relative à la durée hebdomadaire du travail.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier.

## **Partie 3.7 : DUREE DE TRAVAIL DU PERSONNEL OCCUPE A DES TRAVAUX DE TRANSPORT**

*Arrêté royal du 17 mars 2009  
Moniteur belge 16/04/2009*

Vu la loi sur le travail du 16 mars 1971, article 19, alinéa 3, 2°;  
Vu la demande de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier du 13 mars 2008;  
Vu l'avis 45.549/1 du Conseil d'Etat, donné le 16 décembre 2008, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1° des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;  
Considérant la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier qui détermine les temps de disponibilité qui peuvent être exclus de la durée du travail;

### **Article 1er**

Le présent arrêté s'applique :

- 1° aux travailleurs mobiles occupés à des travaux de transport, des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier,
- 2° aux employeurs qui occupent les travailleurs visés au 1°.

### **Article 2**

Pour la détermination de la durée du travail, ne sont pas considérés comme du temps de travail, mais comme temps de disponibilité :

- 1° le temps improductif durant lequel un chauffeur doit attendre auprès d'un fournisseur, d'un client ou sur son propre dépôt pour : placer, enlever, échanger ou vider un conteneur; commencer à charger, commencer à décharger; obtenir les documents de transport;
- 2° les heures d'attente dans le cas d'une interdiction de circulation; les pannes ou dégâts au camion pour autant que le chauffeur ne doive pas rester auprès de son véhicule.

Le temps de disponibilité est limité à deux heures par jour.

### **Article 3**

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

### **Article 4**

La Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

## **Partie 3.8 : TRANSPORT DES OUVRIERS**

*Convention collective de travail du 12 octobre  
2017 N° d'enregistrement : 143050*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier.

### CHAPITRE II – Frais de déplacement

#### **Article 2**

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des ouvriers s'élève à 100%.

Les ouvriers, engagés après le 31 décembre 2004, et qui font usage du matériel industriel pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail n'ont pas droit à des frais de déplacement.

Les règlements existant avant le 1er janvier 2005 continuent d'exister intégralement.

#### **Article 3**

L'intervention patronale à 100 % est fixée en fonction de la distance, sur base du prix des cartes train.

## **Article 4**

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, une intervention de € 0,23/km est payée aux ouvriers qui effectuent le déplacement de leur domicile à leur entreprise en vélo.

Cette indemnité est calculée sur base de la distance aller et retour domicile-lieu de travail.

Avant le 30 juin, les travailleurs signeront une déclaration sur l'honneur à l'entreprise, mentionnant l'utilisation d'un vélo durant toute l'année ou 6 mois par an, ainsi que le nombre de km à parcourir.

## CHAPITRE III – Date de remboursement

### **Article 5**

L'intervention patronale dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement.

## CHAPITRE IV – Modalités de remboursement

### **Article 6**

L'intervention patronale dans les frais de transport est payée sur présentation des titres de transport délivrés par la SNCB et/ou par les autres sociétés de transport public en commun.

### **Article 7**

Les ouvriers qui utilisent régulièrement un moyen de transport autre que le transport public en commun pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, soumettent à leur employeur une déclaration signée attestant qu'ils utilisent régulièrement ce moyen de transport et en précisant le nombre de kilomètres effectivement parcourus.

Ils veilleront à communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

L'employeur peut à tout moment vérifier si cette déclaration correspond à la réalité.

## CHAPITRE V – Dispositions finales

### **Article 8**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport du 16 janvier 2014 (enregistrée le 18 février 2014 sous le numéro 119551/CO/14203), conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier, rendue obligatoire par arrêté royal le 22 mai 2014 (Moniteur belge 4 novembre 2014).

### **Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier.

## ***PARTIE 4 – PRIME SYNDICALE***



## **Partie 4.1 : PRIME SYNDICALE**

*Convention collective de travail du 18 octobre  
2019*

*N° d'enregistrement : 155367*

### **CHAPITRE I – Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Il y a lieu d'entendre par « ouvriers », les ouvriers et ouvrières.

### **CHAPITRE II – Modalités d'octroi**

#### **Article 2**

En exécution des dispositions des articles 12, 13 et 20 de la convention collective de travail du 16 janvier 2014 relative à la modification et à la coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> qui sont membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national ont droit à une prime syndicale, à charge du Fonds, pour autant qu'ils soient inscrits dans le registre du personnel des employeurs visés au même article en fonction de leur emploi, dans l'année d'exercice auquel le paiement se rapporte.

### **Article 3**

§ 1er. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 2 est fixé, sur proposition du Conseil d'Administration du Fonds, à 145 euros.

§ 2. Les ouvriers ont droit à la prime syndicale au prorata, par mois d'emploi ou d'une partie de celui-ci. Les ouvriers qui bénéficient d'une indemnité en compensation du licenciement ont aussi droit à la prime syndicale au prorata, par mois d'emploi ou d'une partie de celui-ci, couvert par l'indemnité en compensation du licenciement et ce à partir de la prime de 2017.

L'obligation d'affiliation à une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national, est également soumise à la même proportion.

### **Article 4**

§1er. Chaque année, au plus tard le 30 novembre, les employeurs, visés à l'article 1er alinéa 1er, sont mis en possession par l'intermédiaire du Fonds, des attestations nécessaires au paiement de la prime syndicale.

Cette attestation mentionnant le nombre de mois d'emploi ou fraction de mois pendant l'exercice est complétée par l'employeur au nom de chaque membre de son personnel qui était inscrit dans le registre du personnel dans l'année d'exercice auquel le paiement se rapporte.

Les attestations d'avantage social sont remises par les employeurs à chaque ouvrier individuel, ainsi qu'aux ayants droit qui ont quitté l'entreprise, au plus tard le 31 décembre.

§2. Sur présentation de l'attestation délivrée par le Fonds social, les organisations de travailleurs interprofessionnelles représentatives qui sont fédérées sur le plan national complètent l'attestation de paiement afin de confirmer l'affiliation du travailleur à leur organisation. Elles paient la prime syndicale aux membres bénéficiaires ou à leurs héritiers légaux en cas de décès pendant l'exercice.

Les demandes de remboursement des indemnités complémentaires sont à introduire par les organisations représentatives des travailleurs auprès du secrétariat du Fonds social dans un délai de trois ans. Chaque

attestation de paiement dûment complétée par l'organisation représentative des travailleurs doit être annexée aux demandes.

§3. Un système d'acompte à verser aux organisations représentatives des travailleurs est mis en place par le Conseil d'Administration du Fonds afin que celles-ci puissent garantir le paiement des primes syndicales.

## CHAPITRE III – Dispositions finales

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 12 octobre 2017 relative à la prime syndicale, enregistrée le 28 novembre 2017 sous le numéro 143046/CO/142.03 (arrêté royal du 3 juillet 2018, Moniteur belge du 24 juillet 2018).

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.



## ***PARTIE 5 – FONDS SOCIAL***



## **Partie 5.1 : STATUTS DU FONDS SOCIAL**

*Convention collective de travail du 26 novembre 2019  
N° d'enregistrement : 156813*

### **MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL DES ENTREPRISES POUR LA RECUPERATION DU PAPIER**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la compétence de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier.

Par ouvriers on entend les ouvriers et ouvrières, sauf dispositions contraires.

#### **Article 2**

Les statuts du "Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier", fixés par la convention collective de travail du 30 juin 1987 (numéro d'enregistrement 18052/CO/142.03), conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier, instituant un Fonds de Sécurité d'Existence et en fixant les statuts, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 25 août 1987 (Moniteur Belge du 4 septembre 1987).

Les statuts du Fonds social des entreprises pour la récupération du papier sont coordonnés comme suit.

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sauf disposition contraire et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission pour la récupération du papier, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.

## **Article 4**

La convention collective de travail du 16 janvier 2014 (numéro d'enregistrement 119555/CO/142.03), rendue obligatoire par arrêté royal du 26 octobre 2015 (moniteur belge 3 décembre 2015) est abrogée.

## **STATUTS**

CHAPITRE 1er - Dénomination, siège, objet, durée

### **Article 1er**

Il est institué à partir du 1er janvier 1987 un Fonds de Sécurité d'Existence, dénommé "Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier", appelé ci-après le Fonds.

### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi au Buro & Design Center, situé à 1020 Bruxelles, Esplanade 1 boîte 87. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier (142.03) à tout autre endroit en Belgique.

### **Article 3**

Le Fonds a pour objet d'organiser et d'assurer:

1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5a);
2. l'octroi et le paiement d'avantages sociaux complémentaires;
3. le remboursement relatif à la formation syndicale des ouvriers;
4. le paiement de l'indemnité complémentaire du RCC conventionnel;
5. le paiement d'une intervention dans les frais d'informations;
6. le paiement d'une allocation aux employeurs visés à l'article 5 dans le cadre de la promotion de l'emploi et de la formation des groupes à risques.
7. Le remboursement de l'indemnité prévue à l'article 16 de cette CCT.

## **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

## **CHAPITRE II - Champ d'application**

### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux:

- a) employeurs des entreprises de classage de vieux papiers et déchets de papier destinés à l'industrie papetière ressortissant à la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier
- b) ouvriers occupés dans les entreprises visées sous a) Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières, à moins qu'il n'en soit disposé autrement.

## **CHAPITRE III - Bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement**

### A. Allocation complémentaire de chômage temporaire

### **Article 6**

Les ouvriers visés à l'article 5,b) ont droit, à charge du Fonds, pour chaque jour de chômage prévu aux articles 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (suspension pour intempéries - suspension pour des raisons économiques), à l'allocation fixée à l'article 7 des présents statuts et ce pour un maximum de trente jours par année civile, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficiaire des allocations de chômage en application de la réglementation sur l'assurance de chômage;
- être au service d'un employeur visé à l'article 5a) au moment du chômage.

### **Article 7**

Le montant de l'allocation complémentaire de chômage est fixé à € 6,64 à partir du 1er janvier 2011 par journée de chômage.

## Article 8

A partir du 1er janvier 2013 l'indemnité ci-dessus est automatiquement adaptée à l'évolution de l'indice santé tous les quatre ans.

Au 1er janvier 2013 l'indemnité sera adaptée proportionnellement à la moyenne arithmétique des 4 derniers mois de l'indice santé de décembre 2012 et à la moyenne arithmétique des 4 derniers mois de l'indice santé de décembre 2008.

A partir du 1er janvier 2017 l'indemnité ci-dessus est automatiquement adaptée à l'évolution de l'indice santé tous les ans.

### B. Allocation complémentaire de maladie.

## Article 9

Les ouvriers visés à l'article 5,b) ont droit, à charge du Fonds, après soixante jours au moins d'incapacité ininterrompue de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause professionnelle ou d'accidents du travail, à une allocation complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité primaire de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière;
- au moment où se déclare l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5,a).

## Article 10

Le montant forfaitaire de l'allocation visée à l'article 9 est fixé comme suit pour l'ouvrier engagé à temps plein :

- € 60,85 après les soixante premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 88,51 en plus après les cent vingt premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 105,11 en plus après les cent quatre-vingt premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 121,70 en plus après les deux cent quarante premiers jours d'incapacité ininterrompue

L'application des dispositions qui précèdent ne peut donner lieu au maximum qu'à l'octroi d'une allocation globale de € 376,18 et ce pendant une année civile.

Quelle que soit la durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu à l'octroi que d'une seule série d'allocations, la rechute d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les douze premiers jours civils suivant la fin de cette période d'incapacité.

## **Article 11**

A partir du 1er janvier 2013 l'indemnité ci-dessus est automatiquement adaptée à l'évolution de l'indice santé tous les quatre ans.

Au 1er janvier 2013 l'indemnité sera adaptée proportionnellement à la moyenne arithmétique des 4 derniers mois de l'indice santé de décembre 2012 et à la moyenne arithmétique des 4 derniers mois de l'indice santé de décembre 2008.

A partir du 1er janvier 2017 l'indemnité ci-dessus est automatiquement adaptée à l'évolution de l'indice santé tous les ans.

### C. Prime syndicale

## **Article 12**

Les ouvriers visés à l'article 5,b) qui sont membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national ont droit à une prime syndicale, à charge du Fonds, pour autant qu'ils soient inscrits dans le registre du personnel des employeurs visés au même article en fonction de leur emploi, dans l'année d'exercice à laquelle le paiement se rapporte.

Les modalités d'octroi et de liquidation et le montant de la prime syndicale sont fixés dans une convention collective de travail ratifiée.

## **Article 13**

Le montant de la prime syndicale visée à l'article 12 est fixé, sur proposition du Conseil d'Administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

## **Article 14**

Une cotisation est fixée à 0,30 % des salaires bruts à 108 % non plafonnés, qui sont déclarés pour les ouvriers à l'Office Nationale de Sécurité Sociale.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale. Les montants ainsi obtenus, sont destinés à l'information sociale assurée par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

Le Conseil d'Administration fixe les modalités d'octroi.

### D. Formation syndicale

## **Article 15**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui ont fait l'avance et à leur demande, les salaires, y compris les charges payées aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail n° 6 du 30 juin 1971, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

### E. Indemnité visite médicale

## **Article 16**

Le Fonds Social paie à partir du 1er octobre 2007 une indemnité de € 20 aux travailleurs, visés à l'article 5,b), qui participent à une visite médicale à l'occasion d'une sollicitation auprès d'un employeur ressortissant au secteur.

Un même montant de € 20 à charge du Fonds est payé à l'employeur visé à l'article 5, a).

## **Article 17**

L'employeur est chargé du paiement au travailleur et récupère le montant auprès du Fonds Social.

### F. Indemnité complémentaire du RCC conventionnel.

## **Article 18**

En application des conventions collectives de travail existantes relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise conclues au sein de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier et selon les dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendu obligatoire par l'Arrêté Royal du 16 janvier 1975, et pour autant que l'ouvrier ait une ancienneté de cinq ans dans le secteur relevant de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, le Fonds assure le paiement intégral de l'indemnité complémentaire à l'ouvrier.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge et paie à partir du premier du mois suivant celui au cours duquel l'ouvrier atteint cinquante-neuf ans.

Le paiement de la cotisation patronale spéciale, est également assuré par le Fonds.

## G. Dispositions communes.

### **Article 19**

L'allocation visée à l'article 15 (formation syndicale) est payée directement par les employeurs à leurs ouvriers, par mois et à la première paie suivant le mois au cours duquel les ouvriers ont droit à ces allocations. Les employeurs peuvent en obtenir le remboursement auprès du Fonds suivant les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

Les indemnités fixées par les articles 6, 9, 18 et 19 sont payées directement par le Fonds conformément aux modalités fixées par le Conseil d'Administration.

Le montant de ces allocations qui sont attribuées aux travailleurs occupés à temps partiel est fixé, sur proposition du Conseil d'Administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

Les allocations visées aux articles 12 et 13 sont payées par les organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national, suivant les modalités prévues dans la convention collective de travail relative à la prime syndicale conclue le 22 mai 2008.

### **Article 20**

Le Conseil d'Administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des allocations ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

### **Article 21**

Les conditions pour l'octroi des allocations accordées par le Fonds de même que le montant de celles-ci peuvent être modifiées sur proposition du Conseil d'Administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, rendue obligatoire par Arrêté Royal.

## **Article 22**

Pour être valables, les demandes de remboursements des allocations doivent parvenir au secrétariat du Fonds, au plus tard au cours du troisième mois qui suit le trimestre au cours duquel les diverses allocations ont été payées.

## **CHAPITRE IV - Gestion**

### **Article 23**

Le Fonds est géré par un Conseil d'Administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Ce Conseil est composé de huit membres, soit quatre représentants des employeurs et quatre représentants des travailleurs.

Sur proposition des organisations représentées à la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, celle-ci nomme les membres du Conseil d'Administration.

### **Article 24**

Chaque année, le Conseil d'Administration désigne parmi ses membres un président et deux vice-présidents qui constituent avec le secrétaire du Fonds le Comité de Gestion restreint.

La présidence est assurée par la délégation des employeurs.

Les deux vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs.

### **Article 25**

Le Conseil d'administration se réunit sur convocation de son président avec un préavis de quinze jours. Le président est tenu de convoquer le

conseil au moins deux fois par an et chaque fois que l'exigent deux membres au moins du conseil.

La convocation mentionne l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le Conseil d'Administration et signés par le président de la séance.

Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Le Conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des votants.

## **Article 26**

Le Conseil d'Administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction de Fonds.

Le Conseil d'Administration agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et à la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le Conseil d'Administration peut déléguer les pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le Conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) sont exigées.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

## CHAPITRE V - Financement

### **Article 27**

Pour assurer le financement des avantages prévus à l'article 19, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5,a).

### **Article 28**

Le montant de la cotisation est déterminé par la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier et s'élève à 0,50 % des salaires bruts non-plafonnés.

Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le Conseil d'Administration qui détermine les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par Arrêté Royal.

### **Article 29**

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de la Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'existence.

## CHAPITRE VI - Budget, comptes

### **Article 30**

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture au 31 décembre.

### **Article 31**

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier.

### **Article 32**

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre.

Le Conseil d'Administration, ainsi que le réviseur ou expert comptable, désignés par la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, font annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits, visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier, au plus tard pendant le mois de septembre.

## CHAPITRE VII - Dissolution, liquidation

### **Article 33**

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission Paritaire pour la récupération du papier.

Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif du Fonds

## **Partie 5.2 : EFFORTS EN MATIERE DE FORMATION PERMANENTE DES OUVRIERS**

*Convention collective de travail du 3 mars 2020*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Cadre juridique

#### **Article 2**

En application de l'article 12 2° et 13, § 2 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable, les partenaires sociaux prolongent la CCT relative à la formation conclue au sein du secteur à savoir ; la CCT relative à la formation conclue pour une durée déterminée en date du 7 décembre 2016, enregistrée sous le numéro 136865/CO/142.03, prolongée par la CCT du 7 décembre 2017, enregistrée sous le n° 144686/CO/142.03.

A compter du 1er janvier 2020, un droit collectif d'un jour de formation en moyenne par ouvrier équivalent temps plein et tous les ans est instauré.

En outre, les parties signataires s'engagent à développer avant le 31 décembre 2021 une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, comme stipulé à l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

## CHAPITRE III – Cotisation exceptionnelle

### Article 3

En outre, une cotisation patronale exceptionnelle au Fonds Social est prévue conformément à l'article 28 alinéa 2 des statuts du "Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier", fixés par la convention collective de travail du 26 novembre 2019, conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier (156813/CO/142.03), modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier".

### Article 4

Cette cotisation exceptionnelle, due par les employeurs visés à l'article 5 desdits statuts, est fixée comme suit:

- à partir du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, la cotisation s'élève à 0,90% des salaires bruts à 108 % non plafonnés, déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale en faveur des ouvriers et ouvrières.

### Article 5

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence.

## CHAPITRE IV – Durée de validité

### Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Elle remplace la convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation permanente des ouvriers du 18 octobre 2019 conclue au sein de la Sous-Commission Paritaire pour la récupération du papier et enregistrée sous le n° 155366/CO/142.03

Elle peut être dénoncée par chacune des organisations signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la

poste au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de papier ainsi qu'aux organisations signataires.

## **Partie 5.3 : MESURES FAVORISANT LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE DES GROUPES A RISQUE**

*Convention collective de travail du 3 mars 2020*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous- commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Principe et définition des groupes à risque

#### **Article 2**

Les employeurs visés à l'article 1 qui prennent ou ont pris dans le courant de 2020 et 2021 des initiatives permettant la participation à un programme de recyclage ou de perfectionnement de:

- groupes à risques tels que repris dans le chapitre III, section VI, article 105 de la loi du 26 mars 1999, et/ou
- travailleurs peu qualifiés étant confrontés au licenciement collectif, à une restructuration ou à l'instauration de nouvelles technologies, peuvent bénéficier d'une indemnité à charge du "Fonds Social pour les Entreprises de Récupération du Papier".

#### **Article 3**

Par "groupes à risques" on entend:

1. le chômeur de longue durée:
  - a) le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
  - b) le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel afin d'échapper au chômage et/ou comme intérimaire;

2. le chômeur à qualification réduite:  
le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire:
  - ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
  - ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
  - ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;
3. le chômeur handicapé :  
le demandeur d'emploi handicapé qui, au moment de son engagement, est enregistré au Fonds National de Reclassement Social des Handicapés;
4. le jeune à scolarité obligatoire partielle: le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice;
5. la personne qui réintègre le marché de l'emploi:  
le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes:
  - ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
  - ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
  - avoir interrompu son activité professionnelle ou n'avoir jamais commencé une telle activité, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents;
6. Le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie de revenus d'intégration;
7. Le chômeur âgé : le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;
8. Le demandeur d'emploi ayant suivi un plan d'accompagnement;
9. le travailleur à qualification réduite qui n'est titulaire:
  - ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
  - ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
  - ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;
10. le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante:
  - le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction;
  - le travailleur dont la qualification professionnelle est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

## Article 4

Le montant de l'indemnité forfaitaire est fixé à 75,00 € par mois pendant maximum 12 mois.

#### **Article 5**

En cas de chômage avec complément d'entreprise, l'obligation de remplacement sera en premier lieu remplie par des personnes appartenant aux groupes à risques, tels que prévu par l'article 3.

#### **Article 6**

Le Comité de Gestion du Fonds est chargé de l'exécution de cette convention collective de travail ainsi que du contrôle des demandes, des programmes de formation et du décompte des interventions financières.

#### **Article 7**

Le Comité de Gestion procède à une évaluation annuelle des efforts consentis qui sera jointe au rapport du Fonds à l'intention de la Sous-Commission Paritaire.

### **CHAPITRE III – Cotisation exceptionnelle**

#### **Article 8**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, Titre XIII, chapitre VIII, section 1 ère, et de son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, une cotisation patronale exceptionnelle au Fonds Social est prévue à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, conformément à l'article 28 alinéa 2 des statuts du « Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier », fixés par la convention collective de travail du 26 novembre 2019, conclue au sein de la Sous – Commission Paritaire pour la récupération du papier (156813/CO/142.03), modifiant et coordonnant les statuts du « Fonds Social des Entreprises pour la Récupération du Papier ».

#### **Article 9**

Cette cotisation exceptionnelle, due par les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, est fixée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2021 à 0,90 % des salaires bruts à 108 % non plafonnés, déclarés à l'office national de sécurité sociale en faveur des ouvriers.

## **Article 10**

La perception et le recouvrement de la cotisation sont assurés par l'office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

## **Article 11**

Des 0.90 % de la masse salariale dont il est question à l'article 9, au moins 0.05 % doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

- 1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement:
  - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
  - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
  - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
- 3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service.

Par personnes inoccupées, on entend:

- a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
- b. les chômeurs indemnisés;
- c. les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
- d. les personnes qui, après une interruption d'au moins une année,

réintègrent le marché du travail;

- e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33%;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

## **Article 12**

L'effort visé à l'article 11 doit au moins pour moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. les jeunes visés à l'article 11, 5°;
- b. les personnes visées à l'article 11, 3° et 4°, qui n'ont pas encore

atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée,...).

Les partenaires sociaux sont chargés de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre.

## CHAPITRE IV – Dispositions finales

### **Article 13**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 octobre 2019 relative à l'introduction des mesures favorisant la formation et l'apprentissage des groupes à risque à charge du Fonds social pour les entreprises de récupération du papier, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier et enregistrée sous le numéro 155365/co/142.03.

### **Article 14**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et prend fin le 31 décembre 2021.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous – commission paritaire pour la récupération de papier ainsi qu'aux organisations signataires.



# ***PARTIE 6 – CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE***



## **Partie 6.1 : CREDIT-TEMPS**

*Convention collective de travail du 12 octobre 2017*

*N° d'enregistrement : 143045*

### CHAPITRE I - Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II - Dispositions générales

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur Belge le 31 août 2012.

### CHAPITRE III – Crédit-temps avec motif soins

#### **Article 3**

En exécution de l'article 4, §4 de la convention collective de travail n° 103, les travailleurs ont droit au crédit-temps à temps plein et à mi-temps pendant au maximum 51 mois pour le motif soins, tel que prévu dans l'article 4, §1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103.

Il s'agit de :

- Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de huit ans ;
- Octroi de soins palliatifs;

- Assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

## CHAPITRE IV – Crédit temps avec motif formation

### **Article 4**

En exécution de l'article 4, §4 de la convention collective de travail n° 103, les travailleurs ont droit au crédit-temps à temps plein et à mi-temps pendant au maximum 36 mois pour le motif formation, tel que prévu dans l'article 4, §2.

## CHAPITRE V – Disposition finale

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la sous-commission paritaire pour la récupération de papier.

## **Partie 6.2 : EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

*Convention collective de travail du 18 octobre 2019  
N° d'enregistrement : 155369*

### CHAPITRE I - Champ d'application

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous – Commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Dispositions générales

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de : la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit – temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012 ; la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, conclue au Conseil National du Travail, fixant pour 2019-2020 le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2019 et publiée au Moniteur Belge le 8 mai 2019.

## CHAPITRE III – Abaissement de la limite d'âge à 50 ans

### Article 3

En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations de travail d'un jour ou de 2 demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- effectué un **métier lourd** pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ;
- une carrière professionnelle de minimum 28 ans.

### Article 4

Les ouvriers qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui réduisent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine et qui remplissent la condition définie à l'article 3 ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

## CHAPITRE IV – Abaissement de la limite d'âge à 55/57 ans

### Article 5

En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137, et dans le cadre de l'accès au droit aux allocations pour la période qui court du 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir:

- soit être en mesure d'attester d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié dans le sens de l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- soit avoir été occupé au moins 5 ans, de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette

période de 5 ans doit se situer au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date;

- soit avoir été occupé au moins 7 ans, de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, §1, de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date;
- soit avoir été occupé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 10 mai 1990.

## **Article 6**

Les ouvriers qui ont atteint l'âge de 55 ans et qui diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps ou d'un cinquième et qui satisfont à une des conditions telles que fixées à l'article 5, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

## **CHAPITRE V – Disposition finale**

### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020 et ce à l'exception des chapitres I et III, lesquels sont conclus pour une durée indéterminée.

Elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 12 octobre 2017 relative aux emplois de fin de carrière, enregistrée le 28 novembre 2017 sous le numéro 143047/co/142.03 (arrêté royal du 15 mai 2018, Moniteur belge du 11 juin 2018).

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier.



***PARTIE 7 – REGIME DE CHÔMAGE AVEC  
COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
(RCC OU EX PREPENSION)***



## **Partie 7.1 : RCC 2019-2020**

*Convention collective de travail du 18 octobre 2019*

*N° d'enregistrement : 155370*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Régimes en vigueur

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.**

#### **Article 2**

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.**

#### **Article 3**

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un

métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### **Article 4**

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°131 du 23 avril 2019.

#### **RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd**

#### **Article 5**

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

## **RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel**

### **Article 6**

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

### **Article 7**

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°135 du 23 avril 2019.

## **CHAPITRE III – Dispense de disponibilité adaptée**

### **Article 8**

En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

## **CHAPITRE IV – Modalités d'application**

### **Article 9**

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement sont d'application.

## CHAPITRE V – Paiement de l'indemnité complémentaire

### **Article 10**

Le "Fonds social pour les entreprises de récupération de papier" assure le paiement intégral de l'indemnité complémentaire aux ouvriers ainsi que la cotisation patronale spéciale.

## CHAPITRE VI – Validité

### **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

## **Partie 7.2 : RCC 2021**

*Convention collective de travail du 18 octobre 2019  
N° d'enregistrement : 155371*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II – Régimes en vigueur

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.**

#### **Article 2**

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.**

#### **Article 3**

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un

métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### **Article 4**

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°139 du 23 avril 2019.

#### **RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd**

#### **Article 5**

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

## **RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel**

### **Article 6**

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

### **Article 7**

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°142 du 23 avril 2019.

## **CHAPITRE III – Dispense de disponibilité adaptée**

### **Article 8**

En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

## **CHAPITRE IV – Modalités d'application**

### **Article 9**

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement sont d'application.

## CHAPITRE V – Paiement de l'indemnité complémentaire

### **Article 10**

Le "Fonds social pour les entreprises de récupération de papier" assure le paiement intégral de l'indemnité complémentaire aux ouvriers ainsi que la cotisation patronale spéciale.

## CHAPITRE VI – Validité

### **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception des articles 1 et 8 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

# ***PARTIE 8 – STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE***



## **Partie 8.1 : STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE**

*Convention collective de travail du 14 septembre 2005  
N° d'enregistrement : 76750*

### CHAPITRE I – Champ d'application

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

### CHAPITRE II – Principes généraux

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales conclue le 24 mai 1971 et le 30 juin 1971 au Conseil national du Travail, règle la création et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

#### **Article 3**

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1 reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier organisé de l'entreprise.

Par "personnel ouvrier organisé", on entend, le personnel ouvrier affilié à une des organisations signataires des conventions collectives de travail visées à l'article 2.

## **Article 4**

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

## **Article 5**

Les employeurs et les délégations syndicales

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

## **CHAPITRE III – Institution et composition de la délégation syndicale**

### **Article 6**

a) A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 40 à 50 ouvriers : 2 à 3 délégués effectifs
- 51 à 150 ouvriers : 4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants;
- 151 à 200 ouvriers : 5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants;

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

- b) Pour les entreprises ayant moins de quarante ouvriers, l'institution d'une délégation syndicale est facultative. Toutefois, les délégations syndicales existant déjà dans ces entreprises ou qui y seraient éventuellement créées tomberont sous l'application du présent statut.
- c) Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas et au prorata de l'absence ou de l'empêchement des délégués effectifs.

## **Article 7**

Pour pouvoir remplir le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupés depuis au moins 1 an dans le secteur et depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation des travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

## **Article 8**

- a) Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie.

La durée des mandats est fixée à 4 ans; les mandats peuvent être renouvelés.

- b) Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base des résultats des élections au conseil d'entreprise et/ou au comité de prévention et de protection au travail (en fonction de l'existence de l'un de ces organes ou des deux).  
Les arrangements mutuels régionaux restent d'application tels quels.
- c) Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.
- d) Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités de prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

## Article 9

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition:

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

## CHAPITRE IV - Compétence de la délégation syndicale

### Article 10

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables à l'occasion de :

- a) toute demande concernant:
  - les relations de travail;
  - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
  - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
  - l'application des taux de salaires et des règles de classification;
  - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- b) tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;
- c) tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

## **Article 11**

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

## **CHAPITRE V – Statut des membres de la délégation syndicale**

### **Article 12**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

### **Article 13 – Facilités**

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

## Article 14 – Protection contre le licenciement

a) Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification est faite par lettre recommandée. La période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

c) Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- 1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a);
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
- 3° Si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4° Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

## **Article 15**

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles pour le personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

## **Article 16**

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués

syndicaux. Leur présence n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

### **Article 17**

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

## **CHAPITRE VI – Dispositions finales**

### **Article 18**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

### **Article 19**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.

## **Article 20**

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-commission paritaire.



# INDEX

Cet index est constitué par ordre alphabétique. Les chiffres derrière les mots clef renvoient aux pages. A part l'index, cette brochure contient également une table des matières. La combinaison des deux doit vous permettre de trouver rapidement une réponse aux questions que vous vous posez.

## A

Allocation complémentaire de chômage temporaire.....	61
Allocation complémentaire de maladie .....	62

## C

Chèques-repas.....	30
Chômage temporaire - Allocation.....	61
Classification des fonctions.....	21
Commission Paritaire - Compétence .....	13
Conditions de travail.....	19,21
Congé d'ancienneté .....	28
Crédit - temps.....	83

## D

Délégation syndicale - Statut .....	99
Détermination du salaire .....	33
Durée de travail du personnel occupé à des travaux de transport .....	46
Durée hebdomadaire du travail.....	44

## E

Emplois de fin de carrière .....	85
Etudiants jobistes .....	33,38

## F

Fonds social - Cotisation groupes à risque .....	73
Fonds Social - statuts .....	59
Formation permanente .....	71
Formation syndicale .....	60,64

## G

Groupes à risque .....	74
------------------------	----

## I

Indemnité visite médicale .....	64
Indice pivot .....	34,38
Information sociale .....	60,64

## L

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation .....	34,38
--	-------

## M

Maladie - Allocation .....	62
----------------------------	----

## P

Petit chômage .....	22
Prime de fin d'année .....	40
Prime syndicale .....	53, 63
Protocole d'accord 2019 2020 .....	17

## R

### RCC

- 2019-2020 .....	91
- 2021 .....	95

## S

Salaires horaires .....	37, 44
-------------------------	--------

## T

Transport - Frais.....	48
Travail en équipes.....	22

## V

Vêtements de travail.....	22
Visite médicale.....	64



## ADRESSES UTILES

CSC bâtiment – industrie & énergie  
Rue Royale 45  
1000 Bruxelles  
Tél: 02/285.02.11 Fax: 02/230.74.43  
[www.cscbie.be](http://www.cscbie.be)

La Centrale Générale FGTB  
Rue Haute 26-28  
1000 Bruxelles  
Tél: 02/549.05.49 Fax: 02/514.16.91  
[www.accg.be](http://www.accg.be)

Go4circle asbl\*  
Buro & Design Center  
Esplanade 1 b 87  
1020 Bruxelles  
Tél :02/223.08.01  
<https://go4circle.be/>

(\*) *go4circle est la fusion entre go4circle, COBEREC Metals, COBEREC Textiles et COBEREC go4circle Paper*

