

PARITAIR COMITÉ VOOR DE
VOORTBRENGING VAN
PAPIERPAP, PAPIER EN
KARTON - PC 129

COMMISSION PARITAIRE POUR
LA PRODUCTION DES PÂTES,
PAPIERS ET CARTONS
- CP 129

**Protocolakkoord van 12 mei 2009
betreffende de loon- en
arbeidsvoorwaarden, de
werkgelegenheid en de
inspanningen inzake opleiding en
vorming inzake risicogroepen**

**Protocole d'accord du 12 mai 2009
relatif aux conditions de travail et de
rémunération, à l'emploi et aux
efforts en faveur de la formation et
de l'apprentissage pour les groupes à
risques**

voor de periode 2009 - 2010

pour la période 2009 – 2010

1. *Juridisch kader*

1. *Cadre juridique*

Artikel 1. Dit protocolakkoord wordt gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996).

Article 1. Le présent protocole d'accord est conclu en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1^{er} août 1996).

Artikel 2. Het is eveneens gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.

Article 2. Il est également conclu en exécution de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2008.

2. *Toepassingsgebied*

2. *Champ d'application*

Artikel 3. Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129).

Article 3. Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129).

3. *Koopkracht*

Artikel 4. De sociale partners onderschrijven het IPA.

Ze leggen de onderhandelings-enveloppe voor 2009-2010 vast op maximaal 250€ per werknemer op kruissnelheid (bovenop de toepassing van het loonindexeringsmechanisme en de baremieke verhogingen).

In 2009 mag maximaal 125€ per werknemer toegekend worden, hetzij aan te rekenen op dit bedrag, hetzij éénmalig.

De ondernemingen kunnen vrij onderhandelen over de praktische modaliteiten ervan.

4. *Indexatiemechanisme*

Artikel 5. De sectorale sociale partners spreken af dat een nieuw systeem van loonindexering zal worden toegepast vanaf 1 januari 2009, waarbij de link loon-inflatie niet in het gedrang komt. De lonen worden om de zes maanden aangepast op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex van de zes laatste maanden.

Concreet zal de indexatie van januari (jaar x) gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1) en deze van juni (jaar x-1); de indexatie van juli (jaar x) zal gelijk zijn aan de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van juni (jaar x) en deze van december (jaar x-1).

3. *Pouvoir d'achat*

Article 4. Les partenaires sociaux souscrivent à l'AIP.

Pour les années 2009-2010 ils conviennent de fixer l'enveloppe de négociation à maximum 250€ par travailleur en régime de croisière (en sus de l'application du mécanisme d'indexation des salaires et des augmentations barémiques).

Pour 2009, un maximum de 125€ par travailleur peut être octroyé, soit à imputer sur ce montant, soit de façon non-récurrente.

Les entreprises auront-elles-mêmes la liberté d'en négocier les modalités pratiques.

4. *Mécanisme d'indexation*

Article 5. Les partenaires sociaux sectoriels conviennent d'appliquer un nouveau système d'indexation des salaires à partir du 1^{er} janvier 2009, sans que le lien salaire-inflation ne soit mis en cause. L'ajustement des salaires aura lieu tous les 6 mois, sur base de l'évolution de l'indice-santé lissé des 6 derniers mois.

Concrètement l'indexation de janvier (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de décembre (année x-1) et celui de juin (année x-1) ; l'indexation de juillet (année x) sera égale au rapport de l'indice santé lissé moyen de juin (année x) et celui de décembre (année x-1).

Artikel 6. Op 1 juli 2009 zal, als **overgangsmaatregel**, een indexatie toegepast worden die overeenkomt met de verhouding van de viermaandelijke afgevlakte gezondheidsindex van juni 2009 tot de bovenlimiet van 111.25 waaraan de lonen voor februari 2009 gelinkt waren.

Artikel 7. Bij elke toegepaste indexatie wordt bepaald of de volgende indexatie vier of zes maand later plaatsvindt, afhankelijk van de gemiddelde jaarlijkse inflatie, die of **5% bedraagt of overschrijdt of lager blijft.**

Deze gemiddelde jaarlijkse inflatie is gelijk aan de som van de 12 laatste afgevlakte gezondheidsindexen, gedeeld door 12 en zal maandelijks medegedeeld worden.

Voorbeeld 1.

Eind december (jaar x-1) is de gemiddelde jaarlijkse inflatie groter of gelijk aan 5%: dan wordt de eerstvolgende indexatie na deze van januari (jaar x) vier maand later toegepast, nl. op 1 mei (jaar x), berekend op basis van de verhouding van de afgevlakte gezondheidsindex van april (jaar x) en de afgevlakte gezondheidsindex van december (jaar x-1).

Voorbeeld 2.

Eind maart (jaar x) wordt de gemiddelde jaarlijkse inflatie kleiner dan 5%: dan wordt de eerstvolgende indexatie die volgt op die van april (jaar x), zes maand later betaald, nl. op 1 oktober (jaar x).

Article 6. Au 1^{er} juillet 2009, comme **mesure transitoire**, l'indexation appliquée sera celle qui correspond au rapport entre l'indice santé lissé de juin 2009 et la limite supérieure de 111.25 sur base de laquelle les salaires de février 2009 étaient liés.

Article 7. Lors de chaque indexation appliquée, on déterminera si l'indexation suivante interviendra quatre ou six mois plus tard, selon que l'inflation annuelle moyenne, calculée à la fin du mois qui précède l'indexation, ait **atteint ou dépassé 5% ou soit inférieure à 5%.**

Cette inflation annuelle moyenne est égale à la somme des 12 derniers indices santé lissés, divisée par 12 et sera communiquée mensuellement.

Exemple 1.

Fin décembre (année x-1), l'inflation annuelle moyenne atteint ou dépasse 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle de janvier (année x) sera appliquée quatre mois plus tard, soit, en mai de l'année x et calculée sur base du rapport entre l'indice santé lissé d'avril (année x) et l'indice santé lissé de décembre (année x-1).

Exemple 2.

Fin mars (année x) l'inflation annuelle moyenne tombe en dessous de 5%: dans ce cas l'indexation qui suit celle du mois d'avril (année x), sera appliquée six mois plus tard, soit au 1er octobre (année x).

Artikel 8. De partijen spreken af de negatieve effecten van een eventuele deflatie te neutraliseren. Dit om geen lonen te moeten verlagen.

De eertsvolgende positieve indexatie zal berekend worden op basis van de verhouding tussen:

- de afgevlakte gezondheidsindex van de maand voordien
- en de afgevlakte gezondheidsindex van de maand die aan deze geneutraliseerde periode voorafgaat.

5. Tewerkstelling

Artikel 9. De sociale partners verbinden zich ertoe alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om economische of financiële redenen.

6. Verlenging van de opzegtermijnen

Artikel 10. Aan de Koning zal worden gevraagd het Koninklijk Besluit van 3 december 2007, artikel 3 (B.S. 14.12.2007) tot vaststelling van de opzegtermijnen voor arbeiders aan te vullen als volgt:

Wanneer de opzeg gegeven wordt door de werkgever, wordt de opzegtermijn die in acht moet worden genomen om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst voor arbeiders van onbepaalde duur vastgesteld op:

Article 8. Les parties conviennent de neutraliser les effets négatifs d'une éventuelle déflation. Ceci afin de ne pas devoir diminuer les salaires.

La première indexation positive qui suivra sera calculée sur base du rapport entre :

- l'indice santé lissé du mois antérieur
- et l'indice santé lissé du mois qui précède la période de neutralisation.

5. Emploi

Article 9. Les partenaires sociaux s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques ou financières.

6. Allongement des délais de préavis

Article 10. Il sera demandé au Roi de compléter l'Arrêté Royal du 3 décembre 2007, article 3 (M.B. 14.12.2007), fixant les délais de préavis des ouvriers, comme suit :

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin au contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée est fixé à :

- 112 dagen als het gaat om arbeiders die tussen de 20 en 25 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 126 dagen als het gaat om arbeiders die tussen de 25 en 30 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 140 dagen als het gaat om arbeiders die tussen de 30 en 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 154 dagen als het gaat om arbeiders die 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;

Deze verlengde opzegtermijnen treden in voege op dezelfde datum als het aangepaste Koninklijk Besluit.

7. De syndicale premie

Artikel 11. De syndicale premie wordt opgetrokken van 128€ tot 131€ in 2009 en tot 135€ in 2010.

8. De carensdag

Artikel 12. Vanaf 1 januari 2010 zal een tweede carensdag worden betaald.

9. Vorming

Artikel 13. Naast de verlenging van de 0.45% inspanning op de brutolonen voor de permanente vorming zal vanaf 2009 de deelnamegraad aan vorming verhoogd worden met 5% op jaarbasis.

- 112 jours quand il s'agit d'ouvriers entre 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 126 jours quand il s'agit d'ouvriers entre 25 ans et moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 140 jours quand il s'agit d'ouvriers entre 30 ans et moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 154 jours quand il s'agit d'ouvriers ayant 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

Ces préavis prolongés entreront en vigueur à la même date que l'Arrêté Royal adapté.

7. La prime syndicale

Article 11. La prime syndicale est portée de 128€ à 131€ dès 2009 et à 135€ en 2010.

8. Le jour de carence

Article 12. A partir du 1^{er} janvier 2010 un deuxième jour de carence sera payé.

9. La formation

Article 13. L'effort pour la formation permanente de 0.45% des salaires bruts sera prolongé et en plus, à partir de 2009 le taux de participation à la formation sera augmenté de 5% par an.

10. Tewerkstelling van andersvaliden

Artikel 14. De sociale partners verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken tot herinschakeling van arbeiders die slachtoffer werden van een arbeidsongeval.

De ondertekenende partijen bevelen het gebruik aan van de regionale subsidies voor aangepaste werkposten (AIWPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden, teneinde de tewerkstelling van mindervaliden aan te moedigen, daar waar dit mogelijk blijkt.

11. Het brugpensioen

Artikel 15. Alle sectorale overeenkomsten betreffende het brugpensioen zullen verlengd worden tot 31 december 2010.

Het betreft de volgende conventionele brugpensioenen:

- Het brugpensioen vanaf 58 jaar: in 2009 mits een professionele loopbaan van 35 jaar voor de arbeiders en van 30 jaar voor de arbeidsters; in 2010 na een loopbaan van 37 jaar voor de arbeiders en van 33 jaar voor de arbeidsters.
- Het brugpensioen vanaf 56 jaar met 33 jaar anciënniteit en 20 jaar in een arbeidsregime met nachtprestaties.
- Het brugpensioen vanaf 56 jaar met 40 jaar anciënniteit (CAO nr 92 van 20 december 2007).

10. Mise au travail des moins valides

Article 14. Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

Les parties signataires recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement des moins-valides, en vue de promouvoir l'emploi de personnes moins-valides là où cela s'avère possible.

11. La prépension

Article 15. Toutes les conventions sectorielles relatives à la prépension seront prolongées jusqu'au 31 décembre 2010.

Il s'agit des prépensions conventionnelles suivantes:

- La prépension à 58 ans: en 2009 après une carrière de 35 ans pour les ouvriers et de 30 ans pour les ouvrières ; en 2010 après une carrière de 37 ans pour les ouvriers et de 33 ans pour les ouvrières.
- La prépension à 56 ans avec 33 ans d'ancienneté et 20 ans dans un régime de travail avec prestations de nuit.
- La prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans (CCT n° 92 du 20 décembre 2007).

- Het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar mits modaliteiten op bedrijfsvlak, rekening houdend met de federale maatregelen inzake het tijdskrediet.
- La prépension à mi-temps à partir de 55 ans moyennant fixation des modalités au niveau de l'entreprise et en tenant compte des mesures fédérales en matière de crédit-temps.

12. Verlenging van bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten

Artikel 16. De artikels 9, 11, 12 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector van 30 mei 2007 (K.B. 1 maart 2009 B.S. 26 maart 2009) worden voor twee jaar verlengd en als volt aangepast, nl.:

16. a. De sociale partners bekrachtigen het principe dat een **bruggepensioneerde** of de begunstigde van het artikel 15c van het akkoord 2005-2006, die het **werk zou hervatten**, de aanvullende werkgeversbijdrage zal behouden.

16. b. Voor de werknemers die **vóór hun brugpensioen in een regeling van tijdskrediet** gegaan zijn, zal het brugpensioen berekend worden op het voltijds reëel referteloon van de onderneming. Dat betekent dat hun aanvullende vergoeding zal berekend worden zoals voor iemand die voltijds zou gewerkt hebben tot aan zijn brugpensioenleeftijd.

12. Prolongation des conventions collectives en cours

Article 16. Les articles 9, 10, 11, 12 et 14 de la convention collective du secteur du 30 mai 2007 (A.R. 1 mars 2009 M.B. 26 mars 2009) sont prorogés de deux ans et adaptés comme suit, à savoir :

16. a. Les partenaires sociaux entérinent le principe selon lequel un travailleur **prépensionné** ou bénéficiant des dispositions de l'article 15c de l'accord 2005-2006 et **qui reprendrait un travail**, conservera la quote-part payée par l'employeur.

16. b. Pour les travailleurs qui sont entrés dans **un régime de crédit-temps avant leur prépension**, la prépension sera calculée sur le salaire de référence réel de l'entreprise à temps plein. Cela signifie que leur indemnité complémentaire sera calculée comme pour quelqu'un qui aurait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge de la prépension.

16. c. Werkzekerheid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en onderaanneming.

Rekening houdend met de moeilijke economische situatie van de sector zullen de sociale partners ijveren voor werkzekerheid, de beperking van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en onderaanneming, evenals de beperking van de overuren met bijkomende tewerkstelling.

16. d. Startbanen

De ondertekende partijen gaan akkoord om een positief advies te geven aan de Minister van Werk inzake een **sectorale afwijking voor de startbanen tot en met 31 december 2010**. Op basis van de vigerende wetgeving is dit mogelijk, gelet op de blijvende verbintenis van de werkgevers om een bijzondere bijdrage van 0.15% op de brutolonen aan 108% te storten voor de risicogroepen. De werkgevers verbinden zich ertoe om een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

Het aanvraagdossier, gericht aan de Minister van Werk, moet de elementen bevatten die voorzien zijn in de wetgeving en zal vergezeld worden van het positief advies van het paritair comité.

De werkgevers verbinden er zich eveneens toe om, bij toepassing van de door de Minister van Werk eventueel toegekende afwijking, de aan de Minister overgemaakte sectorale argumentatie ter informatie te bezorgen aan de leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis het comité voor preventie en welzijn op het werk of de vakbondsafvaardiging.

Indien de vakbondsorganisaties niet

16. c. Sécurité d'emploi, travail temporaire, travail intérimaire et sous-traitance.

Tenant compte de la difficile situation économique du secteur, les partenaires sociaux feront des efforts en faveur de la sécurité de l'emploi, pour la limitation du recours à des contrats temporaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance ainsi que pour une limitation des heures supplémentaires, avec embauche supplémentaire.

16. d. Premiers emplois

Les parties signataires sont d'accord pour donner un avis positif au Ministre **concernant une dérogation sectorielle pour les premiers emplois jusqu'au 31 décembre 2010**. Sur base de la loi en vigueur, cette dérogation est possible vu l'engagement permanent des employeurs à verser une cotisation extraordinaire de 0.15% des salaires bruts à 108% en faveur des groupes à risques.

Les employeurs s'engagent à fournir un effort particulier en faveur de la formation des jeunes.

Le dossier de demande, adressé au Ministre de l'Emploi, doit contenir les éléments prévus par la législation et sera accompagné de l'avis positif de la commission paritaire.

Lors de l'application de la dérogation éventuellement accordée par le Ministre de l'Emploi, les employeurs s'engagent également à transmettre aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale, l'argumentaire sectoriel transmis au Ministre.

Si les organisations syndicales ne sont

akkoord gaan met de sectorale argumentatie kunnen zij een verzoek tot verzoening indienen bij de voorzitter van het paritair comité.

Om het paritair comité toe te laten een evaluatie te maken in de loop van de maand juli 2010 zal alle informatie ook overgemaakt worden aan de voorzitter van dit paritair comité.

De sociale partners vragen evenwel dat de ondernemingen, binnen de ondernemingsraad, de werknemers beter informeert betreffende de motieven voor deze sectorafwijking.

16. e. Tijdskrediet

Gelet op de moeilijke economische situatie in de sector gaan de ondertekenende partijen akkoord dat **werknemers die tijdskrediet opnemen niet vervangen** worden. De vervanging op ondernemingsvlak kan het onderwerp uitmaken van een ondernemingsakkoord, vooral rekening houdend met de werkdruk. De partijen bevelen aan om het werk zo optimaal mogelijk te organiseren om de werkdruk te verlagen.

16. f. Vormingsinspanningen voor risicogroepen

De sector verbindt er zich verder toe 0.15% van de bruto loonmassa te reserveren voor de risicogroepen en daarbinnen een bijzondere inspanning te leveren voor de opleiding van jongeren.

16. g. De vormingsdossiers dienen

pas d'accord avec l'argumentaire sectoriel, elles peuvent déposer une demande de conciliation auprès du président de la commission paritaire.

Afin de permettre à la commission paritaire de faire une évaluation au cours du mois de juillet 2010, toute l'information sera également transmise au président de cette commission paritaire.

Les partenaires sociaux demandent cependant aux entreprises de mieux informer les travailleurs, au sein des conseils d'entreprises, sur les motifs de cette dérogation sectorielle.

16. e. Crédit-temps

Etant donné la situation économique difficile du secteur, les parties signataires sont d'accord que les **travailleurs qui prennent du crédit-temps ne soient pas remplacés**. Le remplacement au niveau de l'entreprise pourra par contre faire l'objet d'un accord d'entreprise, compte tenu surtout de la pression du travail. Les parties recommandent l'organisation optimale du travail, autant que faire se peut, afin de réduire la pression du travail.

16. f. Efforts de formation pour groupes à risques

Le secteur continue à s'engager à affecter 0.15% de la masse salariale brute pour les groupes à risques et à fournir dans ce cadre un effort particulier en faveur de la formation de jeunes.

16. g. Les dossiers de formation

aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd. Het betreft hier alle initiatieven inzake vorming. De leden van de ondernemingsraad kunnen opmerkingen formuleren die, bij het ter financiering indienen van deze vormingsdossiers bij het Fonds voor bestaanszekerheid, zullen gevoegd.

16. h. Flexibiliteit en arbeidsuur

De partijen gaan akkoord om, inzake de afwijking van de arbeidsduur bij geplande werkonderbreking van **12 uur** de procedure voorzien in artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 positief te adviseren en toe te passen op basis van individuele aanvragen van de ondernemingen.

16. i. De eindejaarspremie bedraagt 8.33% van de brutolonen.

16. j. De berekening van de aanvullende vergoeding bij brugpensioen gebeurt op basis van van een referteloon van het inkomen van een gezin met één inkomen. Dit geldt niet voor de brugpensioenen ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden.

16. k. De bestaande regeling van 1972 betreffende het vervroegd vertrek (CAO 04.10.72) blijft behouden: inzake deze regeling wordt een vergoeding van 6 weken loon per jaar toegekend, verhoogd met 8.33% eindejaarspremie. Meer gunstige regelingen die vandaag bestaan in ondernemingen blijven behouden.

doivent être soumis au conseil d'entreprise. Il s'agit de toutes les initiatives en matière de formation. Les membres du conseil d'entreprise peuvent formuler des remarques qui seront ajoutées à ces dossiers de formation lorsqu'ils seront introduits auprès du Fonds de sécurité d'existence en vue du financement.

16. h. Flexibilité et durée de travail

Les parties sont d'accord, en matière de dérogation à la durée de travail lors d'une interruption planifiée du travail de **12 heures**, de donner un avis positif concernant la procédure prévue à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987 et de l'appliquer sur la base de demandes individuelles des entreprises.

16. i. La prime de fin d'année est de 8.33% des salaires.

16. j. Le calcul de l'allocation complémentaire de prépension se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier faisant partie d'un ménage à revenu unique. Cela ne vaut pas pour les prépensions introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

16. k. Le règlement existant de 1972 (CCT du 04.10.72) concernant le départ anticipé est maintenu: en matière de ce règlement une indemnité, qui s'élève à 6 semaines de salaire par an, sera octroyée, augmentée par la prime de fin d'année de 8.33%. Les régimes plus favorables qui existent aujourd'hui dans les entreprises restent maintenus.

16. l. De werkgevers komen voor **80%** tussen in de **vervoerskosten**, nl. de heenrit op basis van het openbaar vervoer of de treinkaart, en dit vanaf de eerste kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Voor de dag-, week- en maandbedragen die vanaf 1 februari 2009 gelden, verwijzen we naar de bijlage.

16. l. Les employeurs interviennent dans les **frais de transport pour 80 %**, c.à.d. aller simple sur base du transport public ou de la carte train, et cela à partir du premier kilomètre, quelque soit le moyen de transport. Les montants journaliers, hebdomadaires et mensuels, applicables depuis le premier février 2009, sont repris en annexe.

16. m. De **indirecte premies** (huwelijk, vertrek, overlijden) blijven ongewijzigd:

- de **huwelijkspremie**: 13,99 € per dienstjaar, tot een maximum van 69,94€;

- de **vertrek- en overlijdenspremie**: tot maximum 466,29 €;

De andere vergoedingen voor bestaanszekerheid:

- bij **ziekte**: 1,30 € per dag, vanaf de 61^{ste} dag 2,59 €;

- bij **ongeval**: 1,30 € per dag;

- Bij **dodelijk arbeidsongeval**: 259,05 € per kind;

- bij **tijdelijke werkloosheid**: 4,54 € per dag.

16. m. **Les primes indirectes** (mariage, départ, décès) restent fixées à:

- la **prime de mariage**: 13,99 € par année de service et jusqu'à un maximum de 69,94 €;

- la **prime de départ et de décès**: jusqu'à un maximum de 466,29 €;

Les autres indemnités de sécurité d'existence:

- en cas de **maladie**: 1,30 € par jour, à partir du 61^{ième} jour 2,59 €;

- en cas d'**accident**: 1,30 € par jour;

- en cas d'**accident mortel**: 259,05€ par enfant;

- en cas de **chômage temporaire**: 4,54 € par jour.

16. n. De gemiddelde **wekelijkse arbeidsduur**, berekend op jaarbasis, bedraagt 37 uur.

16. n. La **durée hebdomadaire du temps de travail** reste fixée à 37 heures en moyenne sur base annuelle.

16. o. De sociale partners verbinden zich ertoe in een werkgroep de bestaande collectieve **arbeidsovereenkomsten** van de sector te **bundelen** en deze zo nodig te actualiseren of te toeleteren.

16. o. Dans un groupe de travail les partenaires sociaux s'engagent à établir un **recueil des conventions collectives** de travail existantes dans le secteur et si nécessaire, à actualiser ou toiletter celles-ci.

16. p. De werkzaamheden van de **werkgroep milieu** worden verdergezet.

16. p. Les travaux du **groupe de travail sur l'environnement** seront poursuivis.

**Artikel 17. Tewerkstellings-
ondersteuning vanuit gewesten of
Gemeenschappen**

De ondertekenende partijen zijn
akkoord om eventuele
tewerkstellingsmaatregelen te
onderschrijven, die vanuit de
Gewesten en/of Gemeenschappen
zouden ingevoerd worden.

**Article 17. Soutien à l'emploi de
la part des Régions et
Communautés**

Les parties signataires sont
d'accord pour souscrire à
d'éventuelles mesures pour
l'emploi qui seraient instaurées par
les Régions et/ou les
Communautés.

Artkel 18. De sociale vrede

De ondertekenende partijen
verbinden zich ertoe geen nieuwe
eisen te verdedigen op sectoraal
vlak tijdens de duur van dit akkoord
Ze verbinden zich er ook toe de
sociale vrede te handhaven in de
ondernemingen voor de punten die
betrekking hebben op de inhoud
van deze collectieve overeenkomst.

Article 18. La paix sociale

Les parties signataires s'engagent à ne
pas défendre de nouvelles
revendications au niveau du secteur
pendant la durée du présent accord.
Elles s'engagent en même temps à
maintenir la paix sociale dans les
entreprises pour les domaines relevant
de la présente convention.

Slotbepalingen

Artikel 19. Dit protocolakkoord wordt
afgesloten voor een periode van twee
jaar, ingaande op 1 januari 2009 en
eindigend op 31 december 2010.

Dispositions finales

Article 19. Ce protocole d'accord est
conclu pour deux ans, prenant effet au
1^{er} janvier 2009 et cessant d'être en
vigueur au 31 décembre 2010.

Protocolakkoord PC129 12/05/09

Protocol d'accord CP 129 12/05/09

Gedaan te Brussel op 12 mei 2009

Fait à Bruxelles le 12 mai 2009

Handtekeningen voor:

DE VERENIGING VAN DE
BELGISCHE FABRIKANTEN VAN
PAPIERDEEG, PAPIER EN KARTON

Signatures pour:

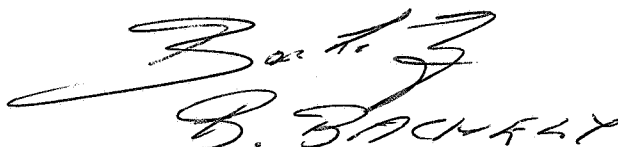
L'ASSOCIATION DES FABRICANTS DE
PATES, PAPIERS ET CARTONS DE
BELGIQUE



F. FRANCOIS

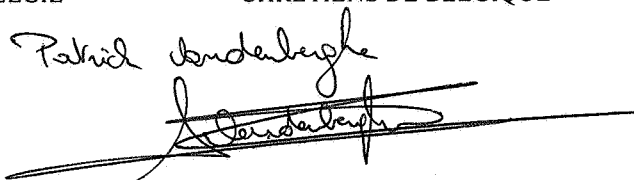
HET ALGEMEEN BELGISCH
VAKVERBOND

LA FEDERATION GENERALE DU
TRAVAIL DE BELGIQUE


B. BACHMAY

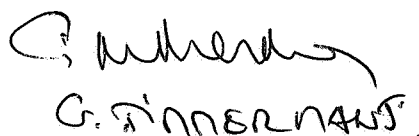
HET ALGEMEEN CHRISTELIJK
VAKVERBOND VAN BELGIE

LA CONFEDERATION DES SYNDICATS
CHRETIENS DE BELGIQUE


~~Patrick Vandenberghe~~

ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE
VAKBONDEN VAN BELGIE

CENTRALE GENERALE DES
SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE


G. TINNERMAN