



2220000 Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton

Convention collective de travail du 17 juin 2009 (94.774) modifiée par la convention collective de travail du 11 juin 2010 (99.936)

Conditions de rémunération et de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Elle a été conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution ainsi qu'en application de l'accord interprofessionnel "exceptionnel" du 22 décembre 2008.

CHAPITRE III. *Rémunérations*

A. Introduction : Motivation pour utiliser l'expérience comme critère d'augmentation des salaires

Art. 4. La directive européenne 2000 (2000/78/EG) et sa traduction en droit belge sous forme de la loi antidiscrimination du 25 février 2003 constitue le contexte qui est à la base de la transformation des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience.



Tenant compte à la fois de la proposition faite par l'ancien Ministre du Travail visant à transformer les barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'ancienneté et de la volonté d'éviter toute forme de discrimination, les partenaires sociaux ont opté pour le critère de l'expérience comme critère d'augmentation barémique.

Afin d'éviter les éventuelles discriminations qui pourraient toucher les jeunes, les femmes, le droit à la formation, les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, le personnel non barémisé, etc., les partenaires sociaux ont opté pour l'assimilation d'un certain nombre de situations : certaines expériences de vie ou expériences professionnelles peuvent représenter une valeur ajoutée dans l'exercice d'une fonction.

Toutes ces formes d'expériences doivent être prises en compte lors de la fixation du salaire.

Prendre en considération les différentes périodes de la vie, qui sont le reflet de l'expérience du travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou humaines) est une méthode équitable et proportionnée permettant de rencontrer les situations personnelles les plus diverses vécues par les travailleurs du secteur et de traiter ceux-ci sur un pied d'égalité.

L'expérience est prise en compte en tant que critère d'augmentation dans la mesure où celle-ci représente une valeur ajoutée pour l'exercice de la fonction. En conséquence, l'expérience comme critère d'augmentation connaît de fortes hausses en début de carrière, elle croît ensuite plus progressivement pour finalement être réduite à zéro. La valorisation de l'expérience diffère en fonction des catégories barémiques.

La valorisation de l'expérience se traduit dès lors par la définition d'une courbe d'expérience qui tient compte des phases d'apprentissage dans la fonction; cette valorisation s'exprime aussi bien dans l'environnement professionnel que dans le cadre de toute expérience équivalente.

B. Salaires minimums



Art. 5. Les fonctions sont divisées en classes sur base des critères repris à l'article 3, § 2.

L'âge d'entrée dans la courbe d'expérience est fixé à 18 ans. Cet âge d'entrée a été déterminé de la sorte car il s'agit de l'âge normal d'entrée pour un grand nombre de fonctions, et pour les autres fonctions requérant des études plus poussées, qui généralement commencent à cet âge, il est prévu que cette période d'étude soit assimilée comme expérience.

Les travailleurs ne disposant pas d'une expérience suffisante, à cause d'une formation inachevée et que l'on rencontre surtout dans les catégories 1 et 2, reçoivent un salaire qui correspond au manque d'expérience -1 ou -2.

La fixation du salaire barémique sectoriel se fait conformément au tableau ci-dessus jusqu'au moment où le maximum d'expérience est atteint.

Les augmentations à l'intérieur d'une même courbe se font au cours du premier mois suivant l'engagement du travailleur concerné.

C. Rémunérations réellement payées

Art. 6. Au 1er janvier, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur base de l'évolution réelle de la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente par rapport à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de juin de l'année précédente.

Au 1er juillet, les salaires mensuels réels des employés et employées seront augmentés sur base de l'évolution réelle de la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de juin de l'année en cours par rapport à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de décembre de l'année précédente.



D. Périodes assimilées comme expérience

Art. 7. En référence à la motivation reprise au point A, les périodes mentionnées ci-dessous sont assimilées dans le cadre de l'application du critère d'expérience :

- Les périodes couvertes par la sécurité sociale sont assimilées en tenant compte des règles suivantes :

a. maladie : assimilation pour une période ininterrompue de 3 ans¹;

b. chômage : assimilation pour une période ininterrompue de 18 mois²;

c. accidents du travail, maladies professionnelles, congé de maternité et autres périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale sont assimilés;

- Le service militaire ou le service civil de remplacement;

- Les années d'études³;

- Le crédit-temps : la suspension complète du contrat est assimilée pour une période ininterrompue d'un an;

- Le travail à temps partiel : celui-ci est assimilé complètement.

¹ Le premier jour de maladie est le premier jour d'absence pour cause de maladie.

² Pour l'application de cet article, il faut entendre par "chômage" : chômage complet. Le premier jour de chômage est le premier jour couvert par une allocation de chômage ou par une sanction appliquée par l'Onem.

³ Il faut entendre ici : le temps d'étude normal défini pour des études ayant trait à la fonction exercée.



N'est PAS assimilé comme expérience :

- L'interruption du travail sur base volontaire - congé sans solde - n'est pas assimilée.

E. Passage d'une fonction vers une autre

Art. 8. En cas de passage d'une fonction d'une catégorie vers une fonction d'une catégorie supérieure au sein de l'entreprise ou venant d'un autre milieu/secteur professionnel et d'une catégorie inférieure :

- L'expérience ou ancienneté reste acquise;
- Si l'employé(e) investit directement une nouvelle fonction et les responsabilités y afférentes, il/elle recevra immédiatement le salaire correspondant à la nouvelle catégorie;
- L'employé(e) qui doit encore suivre une formation et ne peut en conséquence prendre toutes les responsabilités afférentes à la nouvelle fonction, ne recevra le nouveau salaire qu'au moment de sa nomination à cette fonction avec un maximum de six mois à partir de son entrée dans la nouvelle fonction.

F. Employé(e)s qui entrent en service après l'âge normal d'entrée dans la fonction

Art. 9. La rémunération des employé(e)s qui sont engagé(e)s après l'âge normal d'entrée dans la fonction, est déterminée lors de leur engagement en fonction de l'expérience acquise en tenant compte des dispositions reprises aux articles 5, 7 et 8.

H. Représentants de commerce



Art. 11. Les dispositions suivantes sont d'application aux représentants de commerce.

a) Représentants rémunérés uniquement au fixe

Les représentants rémunérés uniquement au fixe bénéficient au moins du barème de la catégorie III.

b) Représentants dont la rémunération comporte des commissions

Pour les représentants occupés à temps plein, dont la rémunération comporte des commissions établies d'après les montants des affaires traitées ou d'après d'autres critères, la rémunération est définie comme suit :

- Pour les représentants qui sont classés en catégorie III, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 3 de la catégorie correspondante;

- Pour les représentants qui sont classés en catégorie IV, celle-ci s'élève au salaire mentionné pour l'expérience 5 de la catégorie correspondante.

Toutefois, au cours de la période d'essai, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'expérience 0 de la 1^{ère} catégorie.

Il est entendu que les minima prévus sous b) sont payés mensuellement à titre d'avance sur les commissions.

Le compte définitif est établi annuellement et ne peut être inférieur à la rémunération qu'un(e) employé(e) des catégories et expériences définies ci-avant aurait mérité, en tenant compte de l'application de l'article 10 pour le calcul de ce minimum.



A l'exception des minima dont question ci-avant, les dispositions des articles de 5 à 8 ne sont pas applicables aux représentants dont la rémunération comporte des commissions.

"Le salaire du représentant de commerce à temps partiel est calculé au prorata conformément à la formule précitée."

CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 24. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er février 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2011. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties par lettre recommandée à la poste adressée à la présidente de la Commission paritaire des employé(e)s de la transformation du papier et du carton moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée à la présidente.

Art. 25. Le présent accord doit assurer la paix sociale dans le secteur pendant toute sa durée.

En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau sectoriel ou des entreprises.

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



Les conventions collectives de travail d'entreprise à durée déterminée peuvent faire l'objet d'une prolongation au niveau de l'entreprise. Ceci ne peut en aucun cas donner lieu à la modification de leur contenu.

Art. 26. La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 28 août 2007 concernant les conditions de travail et de rémunération.