

**Paritair Comité 129**  
**Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton**

***STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)***

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

**Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

**SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar**

**Artikel 2** - De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, hetzij in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; hetzij in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's 120 en 121 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van CAO 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990
- een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep  
hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;  
hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst

**Artikel 3** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 2 noch in de cao's 120 en 121 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

## **SWT vanaf 58 of 59 jaar in het kader van een zwaar beroep**

**Artikel 4** - Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 58 jaar. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 5** - Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 6** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 en 5 noch in de cao 122 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

## **SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar**

**Artikel 7** - De arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 58 jaar bereiken in de periode 2017 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 58 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 8** - De arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 59 jaar bereiken in de periode 2018 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 59 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

**Artikel 9** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 7 en 8, noch in de CAO's 124 en 125 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de CAO 17 van de NAR.

## **SWT vanaf 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen**

**Artikel 10** - De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, die tijdens het jaar 2017 of 2018 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 35 jaar kunnen rechtvaardigen en die als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage conform de bepalingen van CAO 123 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

De beslissing betreffende het bestaan van ernstige lichamelijke problemen zal, conform de bepalingen van CAO 123, genomen worden door een externe commissie.

### **Berekening van de aanvullende vergoeding**

**Artikel 11** - De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van het inkomen van een gezin met één inkomen. Dit geldt niet voor de SWT ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden.

**Artikel 12** - Voor de werknemers die vóór hun SWT in een regeling van tijdskrediet gegaan zijn, zal het SWT 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 hebben gewerkt tot aan de SWT-leeftijd.

**Artikel 13** - Het “vervroegd vertrek” wordt bij afzonderlijke CAO geregeld.

**Artikel 14** - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

**Artikel 15** - Voor de punten die niet in de voorgaande artikelen worden geregeld, noch in de CAO's 120, 121, 122, 123, 124 en 125 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de CAO 17 van de NAR.

### **Slotbepalingen**

**Artikel 16** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2018.

-----

**Commission paritaire 129**  
**Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons**

**REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)**

Convention collective de travail du 22 juin 2017

**Champ d'application**

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

**RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans.**

**Article 2** - Les ouvriers et ouvrières, qui soit sont licenciés par l'employeur sauf en cas de motif grave en 2017, et sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, soit sont licenciés en 2018, et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent se prévaloir d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 120 et 121, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes:

- Un emploi effectif d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 mai 1990
- Un emploi effectif dans le cadre d'un métier lourd, soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ; soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

**Article 3** - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 2, ni par les CCT 120-121 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

**RCC à partir de 58 ou 59 ans dans le cadre d'un métier lourd**

**Article 4** - Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions

de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

**Article 5** - Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

**Article 6** - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 4 ou 5, ni par la CCT 122 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

#### **RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans**

**Article 7** - Les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 58 ans dans la période 2017 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage complémentaire à partir de 58 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 124 et 125, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

**Article 8** - Les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 59 ans dans la période 2018 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage complémentaire à partir de 59 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 124 et 125, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

**Article 9** - Pour les points qui ne sont ni réglés par les articles 7 et 8, ni par les CCT 124 et 125 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

#### **RCC à partir de 58 pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves**

**Article 10** - Les ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés par l'employeur sauf en cas de motif grave, et qui ont atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin du contrat de travail pendant l'année 2017 ou 2018 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 35 ans et qui sont reconnus travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions de la CCT 123, conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

La décision concernant l'existence de problèmes physiques graves sera, conformément les dispositions de la CCT 123, prise par une commission externe.

### **Calcul de l'indemnité complémentaire**

**Article 11** - Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC 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 RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

**Article 12** - Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC 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 du RCC.

**Article 13** - Le 'départ anticipé' sera réglé par une convention collective de travail séparée.

**Article 14** - L'indemnité complémentaire du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

**Article 15** - Pour les points qui ne sont ni réglés dans les articles préalables, ni par les CCT 120, 121, 122, 123, 124 et 125 de la CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT 17 du CNT sont d'application.

### **Dispositions finales**

**Article 16** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2018.

---