

①

**Paritair Comité 136**  
**Arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking**

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2013

Neerlegging-Dépôt: 19/11/2013  
Regist.-Enregistr.: 11/12/2013  
N°: 118372/CO/136

**Toepassingsgebied en Context**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

**Voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

**Artikel 2** – De leeftijd van het SWT voor de arbeiders en arbeidsters, die voldoen aan de wettelijk voorgeschreven voorwaarden inzake beroepsverleden wordt, in geval van ontslag door de werkgever, uitgezonderd voor dringende redenen, vastgesteld op 58 jaar.

De andere toepassingsmodaliteiten zijn deze bepaald door de overeenkomst nr. 17 van de NAR betreffende de invoering van een stelsel van bijkomende uitkeringen voor sommige oudere werknemers, in geval van ontslag.

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het bruto-loon aan 100 %.

**Artikel 3** – De leeftijd van het SWT wordt, voor de arbeiders en arbeidsters met een beroepsverleden van minimum 33 jaar, waarvan minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel zoals voorzien in artikel 1 van de CAO nr. 46 van de NAR van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, verlaagd tot 56 jaar.

**Artikel 4** – De leeftijd van het SWT wordt, voor de arbeiders en arbeidsters met een effectief beroepsverleden van 40 jaar verlaagd tot 56 jaar volgens de voorwaarden bepaald door de bepalingen van de Wet houdende diverse bepalingen d.d. 29 maart 2012 (BS 30/03/2012), hoofdstuk VI, artikel 72 tot wijziging van artikel 47 van de wet van 12 april 2011.

**Artikel 5** - Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen voor de SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2014:

60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

**Artikel 6** - De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

#### **Tussenkomst van het Fonds voor bestaanszekerheid**

**Artikel 7** – Voor 2013 betaalt het Fonds voor bestaanszekerheid aan de ondernemingen de aanvullende vergoedingen van het SWT terug, zoals vastgesteld in de overeenkomst nr. 17 van de NAR voor de arbeiders en arbeidsters in SWT van 58 jaar en meer.

**Artikel 8** – Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

**Artikel 9** – Voor 2013 betaalt het Fonds voor bestaanszekerheid aan de ondernemingen de aanvullende vergoedingen van het SWT terug, volgens de voorwaarden bepaald door de bepalingen van de Wet houdende diverse bepalingen d.d. 29 maart 2012 (BS 30/03/2012), hoofdstuk VI, artikel 72 tot wijziging van artikel 47 van de wet van 12 april 2011 voor de arbeiders en arbeidsters in SWT die 56 jaar of ouder zijn in de periode die loopt van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009, zoals verlengd door bovengenoemde wet van 12 april 2011 en die een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

## Slotbepalingen

**Artikel 10** – De eventuele vertrekken op conventioneel SWT moeten – met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering – worden geargumenteed en in gemeenschappelijk overleg worden geprogrammeerd binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden.

**Artikel 11** – Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 november 2013 tot 31 januari 2015. De verlenging tot 31 januari 2015 geschiedt onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis.

6

**Commission paritaire 136**  
**Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton**

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

Convention collective de travail du 8 novembre 2013

**Champ d'application et contexte**

**Article 1** - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

**Régime de chômage avec complément d'entreprise temps plein**

**Article 2** - L'âge d'accès au régime de RCC pour les ouvriers et ouvrières, répondant aux conditions légales prescrites en matière d'antécédent professionnel, sera fixé à 58 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave.

Les autres modalités d'application sont celles fixées par la convention n° 17 du C.N.T. concernant l'institution d'un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel, le salaire à temps plein plafonné.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

**Article 3** - L'âge d'accès au régime de RCC est réduit à 56 ans pour les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de minimum 33 ans, dont au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°46 du C.N.T. du 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 10 mai 1990.

**Article 4** - L'âge d'accès au régime de RCC est abaissé à 56 ans pour les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'une carrière de 40 années de travail effectif, selon les modalités fixées conformément aux dispositions de la Loi portant des dispositions

diverses du 29 mars 2012 (MB 30/03/2012), chapitre VI, article 72 visant à modifier l'article 47 de la loi du 12 avril 2011.

**Article 5** - Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée pour les RCC débutant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

60 ans	5 années
59 ans	6 années
58 ans	7 années
57 ans	8 années
56 ans	9 années

**Article 6** - L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

#### **Intervention du Fonds de sécurité**

**Article 7** – Pour 2013, le Fonds de sécurité d'existence remboursera aux entreprises les indemnités complémentaires de RCC telles que fixées par la CCT n° 17 du CNT pour les ouvriers et ouvrières en RCC de 58 ans et plus.

**Article 8** - Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1er janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1er janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

**Article 9** - Pour 2013, le Fonds de sécurité d'existence remboursera aux entreprises les indemnités complémentaires de RCC selon les modalités fixées conformément aux dispositions de la Loi portant des dispositions diverses du 29 mars 2012 (MB 30/03/2012), chapitre VI, article 72 visant à modifier l'article 47 de la loi du 12 avril 2011 pour les ouvriers et ouvrières en RCC qui ont 56 ans ou plus dans le courant de la période qui va du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2009, prolongée par la loi susmentionnée du 12 avril 2011 et qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que salarié(e)s.

#### **Dispositions finales**

**Article 10** - Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC doivent – à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration – être

argumentés et programmés dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

**Article 11** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2013 et reste d'application jusqu'au 31 janvier 2015. La prolongation jusqu'au 31 janvier 2015 sera effective sous réserve de la prolongation de la base légale.