

# Paritair Comité 136

## Arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2015

#### **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.

**SWT vanaf 58 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, die tijdens het jaar 2015 of 2016 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en ten laatste op het ogenblik van het einde 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 111 en 112 afgesloten in de NAR op 27 april 2015, 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 111 – 112 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.

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 tijdscrediet waren.

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

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

**Artikel 4** - 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 2015-2016 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 115 en cao 116, afgesloten in de NAR op 27 april 2015.

**Artikel 5** - De arbeiders en arbeidsters, die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 56 jaar bereiken in 2015 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, kunnen in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage treden vanaf 56 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, in toepassing van de Wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I) (BS 30 maart 2012), hoofdstuk VI, art. 72 tot wijziging van art. 47 van de Wet van 12 april 2011.

**Artikel 6** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 en 5, noch in de cao's 115 en 116 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 7** – De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, die tijdens het jaar 2015 of 2016 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 114 afgesloten in de NAR op 27 april 2015.

**Artikel 8** - Om het recht op SWT (alle stelsels hierboven vermeld) 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 9** - De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkherleving, conform de wettelijke bepalingen.

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

**Artikel 10** - Voor 2013 betaalt het Fonds voor bestaanszekerheid aan de ondernemingen de aanvullende vergoedingen van het SWT terug, zoals vastgesteld in de CAO nr. 17 van de NAR voor de arbeiders en arbeidsters in SWT van 58 jaar en meer.

**Artikel 11** - 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 12** - 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.

**Artikel 13** - Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

## Slotbepalingen

**Artikel 14** - 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 15** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2016. De verlenging tot 30/06/2017 geschiedt onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis.

---

✓

**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 9 septembre 2015

**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 (RCC) à partir de 58 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 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 2015 ou 2016 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 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 111 et 112, conclues au sein du Conseil National du Travail le 27 avril 2015, 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 111-112 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.

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 collective de travail n° 17 du CNT 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 %.

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

**Article 4** – 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 2015-2016 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 de la CCT 115 et la CCT 116, conclues au sein du CNT le 27 avril 2015.

**Article 5** – Les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 56 ans en 2015 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 56 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, en application de la Loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I) (MB 30 mars 2012), chapitre VI, art.72 visant à modifier l'article 47 de la Loi du 12 avril 2011.

**Article 6** – Pour les points qui ne sont ni réglés par les articles 4 et 5, ni par les CCT 115 et 116 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.

#### **Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à partir de 58 pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves**

**Article 7** - 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 2015 ou 2016 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 convention collective de travail 114, conclue au sein du Conseil National du Travail le 27 avril 2015.

**Article 8** – Afin de pouvoir bénéficier du RCC (tous les régimes mentionnés ci-dessus), 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 9** – L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

#### **Intervention du Fonds de sécurité d'Existence**

**Article 10** – 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 11** – Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

**Article 12** – 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 allant 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 salariés.

**Article 13** – Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

## Dispositions finales

**Article 14** - 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 15** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2016. La prolongation jusqu'au 30/06/2017 sera effective sous réserve de prolongation de la base légale.

---