

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2017

**Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden uit de papierijverheid 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 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 bedienden 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 – 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 bedienden 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 bedienden 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 bedienden 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 bedrijfstoeslag conform de bepalingen van van CAO 123 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

De beslissing zal genomen worden door een externe commissie.

**Artikel 11** - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

### **Slotbepalingen**

**Artikel 12** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2018.

---

**Commission paritaire 221**  
**Employés de l'industrie papetière**

**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 est applicable aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises relevant de la commission paritaire des employés de l'industrie papetière.

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.

**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 employé(e)s, 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 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 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 employés 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 avec complément d'entreprise 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 employés 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 avec complément d'entreprise 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 employé(e)s, qui sont licencié(e)s 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 comme 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 123, conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

**Article 11** - L'indemnité complémentaire du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

### **Dispositions finales**

**Article 12** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2018.

---