

**De toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar.**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2015

Hoofdstuk I – Onderwerp

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in toepassing van artikel 16,§2,2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het bovenvermelde koninklijk besluit en in toepassing van artikel 2,2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexes, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.

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.

Hoofdstuk II – Toepassingsgebied

Artikel 2 - 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 papier – en kartonbewerking ressorteren.

Hoofdstuk III – Rechthebbenden

Artikel 3 - §1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de bedienden.

§2. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de bedienden die uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst (van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017) de leeftijd van 60 jaar bereiken of bereikt hebben.

§3. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de mannelijke bedienden die een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen rechtvaardigen. De vrouwelijke

bedienden dienen een beroepsverleden als loontrekkende van 31 jaar te rechtvaardigen. Het beroepsverleden dient op het einde van de arbeidsovereenkomst bereikt te zijn.

Het in de vorige alinea beoogde beroepsverleden wordt voor de vrouwelijke bedienden op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar gebracht vanaf 1 januari 2017.

§4. Om het recht op SWT te openen, dient een bedrijfsanciënniteit van 5 jaar te worden bewezen.

Artikel 4 - 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.

Hoofdstuk IV – Bedrag en modaliteiten van de aanvullende vergoeding

Artikel 5 - De aanvullende vergoeding toegekend aan de bediende die geniet van het SWT is minstens gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6 - Voor de bedienden die vóór hun SWT in een regeling van tijdkrediet 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 7 - Bij de berekening van het netto – referteloon zal de RSZ – bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100%.

Artikel 8 - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Hoofdstuk V – Slotbepalingen

Artikel 9 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.

**L'octroi d'un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à
l'âge de 60 ans.**

Convention collective de travail du 29 juin 2015

Chapitre I – Objet

Article 1 - La présente convention collective de travail est conclue en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en application de l'article 16,§2,2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal susdit et en application de l'article 2,2° de la convention collective de travail n°. 17 tricies sexes, conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du Travail.

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

Chapitre II – Champ d'application

Article 2 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs, et aux employé(e)s occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Chapitre III – Ayants droits

Article 3 - §1. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les employé(e)s.

§2. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux employé(e)s qui atteignent ou ont atteint l'âge de 60 ans, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la période de validité de la présente convention collective de travail (du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017).

§3. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux employés masculins pouvant justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié. Les employées féminines doivent prouver une carrière professionnelle de 31 ans en tant que salariée. Il doit être satisfait à cette condition de carrière à la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle dont question dans le précédent alinéa est portée à 32 ans pour les employées à partir du 1er janvier 2016 et à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

§4. Pour ouvrir le droit au RCC, une ancienneté de 5 ans au sein de l'entreprise doit être prouvée.

Article 4 - A l'exception des entreprises en difficultés ou en restructuration, les éventuels départ en RCC conventionnel doivent être justifiés et prévus en concertation commune, endéans un délai raisonnable et tenant compte des circonstances exceptionnelles.

Chapitre IV – Montant et modalités de l'indemnité complémentaire

Article 5 - L'indemnité complémentaire accordée à l'employé(e) bénéficiant du RCC est au moins égale à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil National du Travail.

Article 6 - Pour les employé(e)s qui sont entré(e)s dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculé sur la base du 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 7 - Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100%.

Article 8 - L'indemnité complémentaire RCC continue à être versée en cas de reprise de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17.

Chapitre V – Dispositions finales

Article 9 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2017.
