

Commission paritaire 222 Employés de la transformation du papier et du carton

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Convention collective de travail du 22 septembre 2015

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 pour les employé(e)s 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.

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 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 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^{er} 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 employé(e)s, 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 étant au moment de leur licenciement 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 employés 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 employé(e)s 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.

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

Article 7 - 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 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 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 114, conclue au sein du Conseil National du Travail le 27 avril 2015.

✓

Article 8 - Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

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 du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

Dispositions finales

Article 10 - Les départs éventuels en RCC conventionnel 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^{er} janvier 2015 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2016.

✓

Paritair Comité 222
Bedienden van de papier- en kartonbewerking

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015

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 van 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 bedienden 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 bedienden, 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 bedienden 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 bedrijfstoeslag 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 bedienden, 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 bedrijfstoeslag 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 bedienden 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 bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao 114 afgesloten in de NAR op 27 april 2015.

Artikel 8 - Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

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 SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

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 treedt in werking op 1 januari 2015 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2016.
