

## **PARITAIR COMITÉ VOOR DE VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN KARTON (PC 129)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015 betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar.**

### **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 sexies, 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, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

### **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 arbeid(st)ers.

§2. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de arbeid(st)ers 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.

## **COMMISSION PARITAIRE POUR LA PRODUCTION DES PATES, PAPIERS ET CARTONS (CP 129)**

**Convention collective de travail du 24 juin 2015 relative à l'octroi d'un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans.**

### **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 sexies, 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 ouvriers et ouvrières dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons.

### **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 ouvriers/ouvrières.

§2. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux ouvriers/ouvrières 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<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017).

§3. De in artikel 3,§1 bedoelde regeling geldt alleen voor de arbeiders die een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen rechtvaardigen. De arbeidsters 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 arbeidsters op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar gebracht vanaf 1 januari 2017.

#### Hoofdstuk IV – Bedrag en modaliteiten van de aanvullende vergoeding

##### **Artikel 4**

De aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeid(st)er die geniet van het SWT is minstens gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

##### **Artikel 5**

De berekening van de aanvullende vergoeding bij SWT gebeurt op basis van een referteloon van het inkomen van een gezin met één inkomen. Dit geldt niet voor het SWT ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden.

##### **Artikel 6**

Voor de arbeid(st)ers die vóór hun SWT in een regeling van tijdskrediet 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**

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

#### Hoofdstuk V – Slotbepalingen

##### **Artikel 8**

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.

§3. Le régime visé par l'article 3,§1 ne s'applique qu'aux ouvriers pouvant justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié. Les ouvrières 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 ouvrières à partir du 1er janvier 2016 et à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

#### Chapitre IV – Montant et modalités de l'indemnité complémentaire

##### **Article 4**

L'indemnité complémentaire accordée à l'ouvrier/ouvrière 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 5**

L'allocation complémentaire de RCC est calculée sur la base d'un salaire de référence d'un ouvrier faisant partie d'un ménage à revenu unique. Cela ne vaut pas pour le RCC introduit dans des entreprises en restructuration ou des entreprises en difficultés.

##### **Article 6**

Pour les ouvriers/ouvrières 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**

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 8**

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.