



ERRATUM

**Commission paritaire pour la production des
pâtes, papiers et cartons**

**CCT n° 154047/CO/129
du 05/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2 doit être modifié comme suit :
"De arbeiders en arbeidsters die **gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst** door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst** een beroepsloopbaan als loontrekkende van **tenminste** 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten 138 en 139 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :"
 - **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst** een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst 46 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990;
- La numérotation des articles doit être corrigée à partir de l'article 9 qui doit devenir **8** et ainsi de suite.

Décision du

18 -12- 2019

Beslissing van

ERRATUM

**Paritair Comité voor de voortbrenging van
papierpap, papier en karton**

**CAO nr. 154047/CO/129
van 05/09/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :
"De arbeiders en arbeidsters die **gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst** door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst** een beroepsloopbaan als loontrekkende van **tenminste** 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten 138 en 139 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :"
 - **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst** een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst 46 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990;
- Nummering van de artikelen moet verbeterd worden vanaf artikel 9 die moet **8** worden, enz.

Paritair Comité 129

Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.

SWT vanaf 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 arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van ^{ten minste} 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's 138 en 139 afgesloten in de NAR op 23 april 2019, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- ^{op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst} 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 138 – 139 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 59 jaar met een zwaar beroep

Artikel 4 - Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst alsook een beroepsverleden van

35 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 140 afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Artikel 5 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 noch in de cao 140 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 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Artikel 6 – Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, hebben de arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst en die ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst, de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden conform de bepalingen van cao 141 en 142, afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Artikel 7 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 6, noch in de cao's 141 en 142 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.

Berekening van de aanvullende vergoeding

⁸
Artikel 8 - 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 de SWT ingevoerd in ondernemingen in herstructurering of in ondernemingen in moeilijkheden.

⁹
Artikel 10 - Voor de werknemers 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.

¹⁰
Artikel 11 - Het "vervroegd vertrek" wordt bij afzonderlijke CAO geregeld.

¹¹
Artikel 12 - De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de wettelijke bepalingen terzake.

¹²
Artikel 13 - Voor de punten die niet in de voorgaande artikelen worden geregeld, noch in de CAO's 138, 139, 140, 141 en 142 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.

Slotbepalingen

¹³
Artikel 14 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2022.

Commission paritaire 129
Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons

REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

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.

RCC à partir de 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 ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés par l'employeur pendant la période de validité de la présente convention collective de travail sauf en cas de motif grave et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail, 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 138 et 139 conclues au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- au moment de la fin du contrat de travail, 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 138-139 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 59 ans dans le cadre d'un métier lourd

Article 4 - Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, 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 pendant la durée de la présente convention et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et à la fin du contrat de travail ainsi que compter 35 ans de passé

Commission paritaire 129

Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons

professionnel au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 140 conclue au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019.

Article 5 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 4, ni par la CCT 140 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 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans

Article 6 - Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 59 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et qui sont licenciés pendant la période de validité de la présente convention ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage complémentaire, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 141 et 142 conclues au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019.

Article 7 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 6, ni par les CCT 141 et 142 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.

Calcul de l'indemnité complémentaire

Article 8 - Le calcul de l'allocation complémentaire du RCC se fera sur base du salaire de référence d'un ouvrier faisant partie d'un ménage à revenu unique. Cela ne vaut pas pour les RCC introduites dans les entreprises en restructuration ou les entreprises en difficultés.

Article 9 - Pour les travailleurs qui sont entrés dans un régime de crédit-temps avant leur RCC, le RCC sera calculée sur le 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 10 - Le 'départ anticipé' sera réglé par une convention collective de travail séparée.

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

Article 12 - Pour les points qui ne sont ni réglés dans les articles préalables, ni par les CCT 138, 139, 140, 141 et 142 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 17 du CNT sont d'application.

Commission paritaire 129
Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons

Dispositions finales

Article 13 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2022.
