



ERRATUM

**Commission paritaire de la transformation du
papier et du carton**

**CCT n° 153911/CO/136
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 31 december 2020 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 130 en 131 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;(…)"

ERRATUM

**Paritair Comité voor de papier- en kartonbe-
werking**

**CAO nr. 153911/CO/136
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 31 december 2020 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 130 en 131 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;(…)"

Correction du texte français :

- Le titre juste avant l'article 8 doit être corrigé comme suit : « ~~Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)~~ à partir de 58 **ans** pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves. »

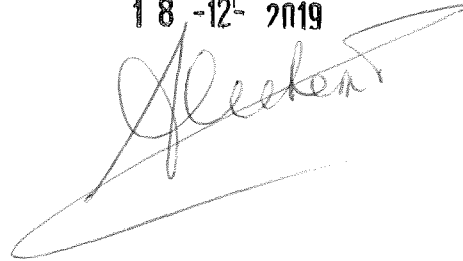
Décision du

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Titel vóór artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : « ~~Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)~~ à partir de 58 **ans** pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves. »

Beslissing van

18-12-2019

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Leclercq', written over a horizontal line.

Paritair Comité 136
Arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking

STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

Toepassingsgebied en Context

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor 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 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar

gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst

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 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op ~~dat~~ ^{het} ^{ogenblik} ^{van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst} 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 130 en 131 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 130 – 131 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 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 59 jaar met een zwaar beroep

Artikel 4 - Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 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 tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2020 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 132 afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Artikel 5 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 noch in de cao 132 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 2019 tot 31 december 2020, 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 134 en 135, 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 134 en 135 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 8 - Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020, kunnen de arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, die 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 133 afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

Algemene bepalingen

Artikel 9 - Om het recht op SWT (alle stelsels hierboven vermeld) te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen voor de SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2014:

60 jaar	5 jaren
59 jaar	6 jaren
58 jaar	7 jaren
57 jaar	8 jaren
56 jaar	9 jaren

Artikel 10 - De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkherleving, conform de wettelijke bepalingen.

Tussenkomst van het Fonds voor bestaanszekerheid

Artikel 11 - Voor alle SWT-stelsels die ingaan op 1 januari 2014, geldt de terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 59 jaar en voor die, die ingaan op 1 januari 2015 vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 12 - Voor alle SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2016, legt het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid de modaliteiten vast van terugbetaling van de aanvullende vergoedingen ten laste van de onderneming door het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Slotbepalingen

Artikel 13 - 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 14 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Commission paritaire 136
Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

**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.

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 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 31 décembre 2020 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 130 et 131 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 130-131 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.

La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs 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 59 ans dans le cadre d'un métier lourd

Article 4 - Pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, 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 31 décembre 2020 et à la fin du contrat de travail ainsi que compter 35 ans de passé professionnel au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail 132 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 132 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 2019 au 31 décembre 2020, 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 134 et 135 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 134 et 135 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.

~~Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à partir de 58~~^{ans} pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Article 8 - Les ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés 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 pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 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 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 133, conclue au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019.

Dispositions générales

Article 9 - Afin de pouvoir bénéficier du RCC (tous les régimes mentionnés ci-dessus), l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée pour les RCC débutant à partir du 1^{er} janvier 2014 :

60 ans	5 années
59 ans	6 années
58 ans	7 années
57 ans	8 années
56 ans	9 années

Article 10 - L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

Intervention du Fonds de sécurité d'Existence

Article 11 - Pour tous les régimes RCC qui débutent le 1^{er} janvier 2014, le remboursement par le Fonds de sécurité d'existence des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'applique dès l'âge de 59 ans et pour ceux qui débutent le 1^{er} janvier 2015 dès l'âge de 60 ans.

Article 12 - Pour tous les régimes RCC qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2016, les modalités de remboursement des indemnités complémentaires à charge de l'employeur, s'appliquant dès l'âge de 60 ans, sont fixées par le comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence.

Dispositions finales

Article 13 - Les départs éventuels vers un régime conventionnel de RCC 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 14 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2020.
