

**Paritair Comité voor de bedienden uit de papier-
nijverheid (PC 221)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2023*

Cao stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op de
leeftijd van 60 jaar met een beroepsloopbaan van 40
jaar

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepas-
sing op de werkgevers en werknemers van de onder-
nemingen die ressorteren onder het Paritair Comité
voor de bedienden uit de papiernijverheid ressorteren
(PC 221).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke
en vrouwelijke bedienden.

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-
ten in uitvoering van:

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-
loosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad
van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van
19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad
tot invoering van een regeling van aanvullende ver-
goeding ten gunste van sommige bejaarde werkne-
mers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30
mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoe-
ring, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni
2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor som-
mige oudere werknemers met een lange loopbaan
die worden ontslagen.

**Commission paritaire des employés de l'indus-
trie papetière (CP 221)**

*Convention collective de travail
du 26 juin 2023*

CCT régime de chômage avec complément d'en-
treprise à l'âge de 60 ans avec une carrière profes-
sionnelle de 40 ans

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'ap-
plique aux employeurs et aux travailleurs des entre-
prises ressortissant à la Commission paritaire des
employés de l'industrie papetière (CP 221).

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés
masculins et féminins.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est con-
clue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant
le régime de chômage avec complément d'entre-
prise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du
19 décembre 1974 du Conseil national du Travail
instituant un régime d'indemnité complémentaire
pour certains travailleurs âgés, en cas de licencie-
ment ;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai
2023 du Conseil national du Travail instituant, pour
la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025,
un régime de complément d'entreprise pour certains
travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière
longue.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de ancienniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux dispositions prévues aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever ook in geval van werkhervatting hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.