

**Paritair Comité voor de bedienden uit de pa-  
piernijverheid (PC 221)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 26 juni 2023*

Cao stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op de leeftijd van 58 jaar voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (35 jaar loopbaan)

Art. 1. Toepassingsgebied

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 uit de papierenijverheid ressorteren (PC 221).

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

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- Artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij 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'entreprise à l'âge de 58 ans pour les travailleurs moins valides ayant de graves problèmes physiques (35 ans de carrière)

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises relevant de 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 conclue en exécution de :

- L'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- La convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage 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. Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever de in artikel 1 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;

3° het bewijs geleverd hebben dat zij als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn;

4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 6 van deze overeenkomst.

§ 3. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

### Art. 4. De bedrijfstoelage

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

### 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. Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 1 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;

3° avoir fourni la preuve qu'ils sont reconnus comme travailleur moins valide ou comme travailleurs ayant des problèmes physiques graves ;

4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité fixée à l'article 6 de la présente convention.

§ 3. 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 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.

De bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

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 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, 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 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.