



ERRATUM

**Commission paritaire des employés de la trans-  
formation du papier et du carton**

**CCT n° 153923/CO/222  
du 05/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2 doit être modifié comme suit :

“De bedienden 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** op dat ogenblik 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 la mei 1990; (...)”

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking**

**CAO nr. 153923/CO/222  
van 05/09/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :

“De bedienden 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** op dat ogenblik 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 la mei 1990; (...)”

Correction dans le texte français :

- L'article 3, second alinéa doit être corrigé comme suit : « La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel **au moment de leur licenciement**, le salaire à temps plein plafonné. »
- Dans le titre avant l'article 6 "**58 ou**" doit disparaître.

Correction du texte néerlandais :

- L'article 8 doit être corrigé comme suit : "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 :~~"
- Le chapitre « Tussenkost van het Fonds voor bestaanszekerheid » et ses deux articles doivent être supprimés. La numérotation des articles doit être adaptée en conséquence.

Correction dans le texte français :

- L'article 10 doit être corrigé comme suit : « Les départs éventuels en RCC conventionnel doivent - à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration - être argumentés et programmés **en concertation commune** dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières. »

Décision du

Verbetering in de Franstalige tekst :

- In artikel 3, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : La base de calcul pour l'indemnité complémentaire de RCC est, pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel **au moment de leur licenciement**, le salaire à temps plein plafonné. »
- In de titel van artikel 6 moet "**58 ou**" geschrapt worden.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

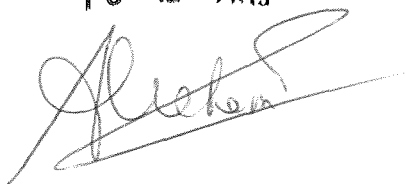
- Artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : "Om het recht op SWT (~~alle stelsels hierboven vermeld~~) te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen ~~voor de SWT-stelsels die ingaan vanaf 1 januari 2014 :~~"
- Hoofdstuk « Tussenkost van het Fonds voor bestaanszekerheid » en zijn twee artikelen moet geschrapt worden. Nummering van de artikelen moet dienovereenkomstig aangepast worden.

Verbetering in de Franstalige tekst :

- Artikel 10 moet als volgt verbeterd worden : « Les départs éventuels en RCC conventionnel doivent - à l'exception des entreprises qui sont en difficulté ou en restructuration - être argumentés et programmés **en concertation commune** dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières. »

Beslissing van

13-12-2019



**Paritair Comité 222**  
**Bedienden van de papier- en kartonbewerking**

**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

**Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - 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 van 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 bedienden die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere reden 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 <sup>ten minste</sup> 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.

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 tijdskrediet 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 2021 tot 30 juni 2021 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 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 bedienden 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.

### **Algemene bepalingen**

**Artikel 8** - 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 9** - De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

### **Tussenkomst van het Fonds voor bestaanszekerheid**

**Artikel 10** - 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 11** - 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 10<sup>o</sup>** - 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 11<sup>1</sup>** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

---

# Commission paritaire 222

## Employés de la transformation du papier et du carton

### REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

#### Champ d'application

**Article 1** - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s occupés dans les entreprises relevant de la commission paritaire pour les employé(e)s 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 employé(e)s, 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<sup>er</sup> 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.

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.

au moment de leur licenciement

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 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 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 ~~58 ans~~ 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans**

**Article 6** - Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, les employé(e)s 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.

#### **Dispositions générales**

**Article 8** - Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

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

**Article 9** - L'indemnité complémentaire du RCC sera payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions légales en la matière.

## Dispositions finales

**Article 10** - Les départs éventuels en RCC conventionnel 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. <sup>en concertation commune</sup>

**Article 11** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2022.

---