

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222.00)

Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222.00)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 januari 2022*

*Convention collective de travail
du 18 janvier 2022*

CAO STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR

CCT REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 62 ANS

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222).

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222).

Art. 2. Wettelijke basissen

Art. 2. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- l'article 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- 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 licenciement.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 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.

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

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar voor de mannelijke werknemers en voor de vrouwelijke werknemers 37 jaar vanaf 1 januari 2021, 38 jaar vanaf 1 januari 2022 (en 39 jaar vanaf 1 januari 2023). Zij moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

§ 6. Om het recht op SWT te openen, dient volgende bedrijfsanciënniteit te worden bewezen:

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

Art. 4. De bedrijfstoelag

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

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 %.

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

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 37 ans à partir du 1er janvier 2021, de 38 ans à partir du 1er janvier 2022 (et de 39 ans à partir du 1er janvier 2023). Elle 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.

§ 6. Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

Age	Ancienneté
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans
57 ans	8 ans
56 ans	9 ans

Art. 4. Le complément d'entreprise

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

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.

Lors du calcul du salaire net de référence, la cotisation à l'ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

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 bedrijfstoelage 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 in geval van werkhervatting als werknemer of 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

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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément 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, 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

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 en concertation commune dans des délais raisonnables, en tenant compte de circonstances particulières.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.