

Paritair comité voor het Bont en Kleinvel (148.00)	Commission paritaire de la Fourrure et de la Peau en Poil (148.00)
Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag (2019-2020)	Régimes de chômage avec complément d'entreprise (2019-2020)
CAO van 3 september 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag gesloten in het Paritair Comité voor het bont en kleinvel (148.00).	CCT du 3 septembre 2019 relative au régimes de chômage avec complément d'entreprise conclue au sein de la Commission Paritaire de la fourrure et de la peau en poil (148.00).
ARTIKEL 1 - Voorwerp Deze cao heeft tot doel, de regeling van aanvullende vergoeding zoals gesloten in het Paritair Comité voor het bont en kleinvel (148.00) ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in te voeren.	ARTICLE 1^{er} - Objet La présente CCT a pour objet d'introduire les régimes d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclues en Commission Paritaire de la fourrure et de la peau en poil (148.00), selon les modalités prévues par la CCT n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.
ARTIKEL 2 - Toepassingsgebied Deze cao is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het bont en kleinvel (148.00). Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.	ARTICLE 2 - Champ d'application La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la fourrure et de la peau en poil (148.00). Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.
ARTIKEL 3 – Invoering SWT- Stelsel voor bedrijfstoelag voor werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar §1. In toepassing van cao's nr. 134 en 135 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag vanaf de leeftijd 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar, zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007, ingevoerd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020:	ARTICLE 3 – Introduction RCC – Régime de chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs moyennant une carrière de 40 années §1. En application des CCT N° 134 et 135 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 est introduit du 1 ^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020:

<p>§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020:</p> <p>1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;</p> <p>2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;</p> <p>3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;</p> <p>4° voldoen aan alle andere wettelijke bepalingen terzake;</p> <p>5° de werknemers die zich willen beroepen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals ingevoerd in artikel 3, §1, 1 van onderhavige cao, moeten ten minste 15 jaar anciënniteit bewijzen bij de werkgever die hem ontslaat. Indien de werknemer dit bewijs niet kan leveren, dient hij een loopbaan te bewijzen van minimum 20 jaar in de sector waarvan minstens 8 jaar bij de werkgever die hem ontslaat.</p>	<p>§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021 :</p> <p>1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;</p> <p>2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2020 et à la fin de leur contrat de travail ;</p> <p>3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;</p> <p>4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière ;</p> <p>5° les travailleurs qui veulent faire appel au régime de chômage avec complément d'entreprise, visé à l'article 3, §1, 1 de cette cct, devront justifier d'au moins 15 ans d'ancienneté chez l'employeur qui le licencie. Si le travailleur ne peut pas fournir cette preuve, il doit attester d'une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le licencie.</p>
<p>ARTIKEL 4</p> <p>Voor de betrokken werknemers bedoeld in artikel 3 van onderhavige cao gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde cao nr. 17.</p> <p>De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de voornoemde cao nr. 17. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.</p>	<p>ARTICLE 4</p> <p>Pour les travailleurs visés à l'article 3 de cette cct, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 précitée sont d'application.</p> <p>Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT précitée n° 17, conclue au CNT; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.</p>
<p>ARTIKEL 5 – Aanvullende vergoeding</p> <p>De aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde cao nr. 17 toegekend. De aanvullende vergoeding ten laste van</p>	<p>ARTICLE 5 - Indemnité complémentaire</p> <p>L'indemnité complémentaire est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée. L'indemnité complémentaire à charge</p>

<p>de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in de artikelen 6 en 7 van de voornoemde cao nr. 17.</p> <p>Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloan van de werknemers.</p> <p>De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.</p> <p>De bedrijfstoelage (of voorheen genoemd: "aanvullende vergoeding"), zoals bepaald in artikel 6 is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs, zoals dat is voorzien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1993 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen (148.01)(Reg.Nr. 032498); • en met ingang van 1 april 2014 in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de koppeling van de lonen van het indexcijfer der consumptieprijs, afgesloten in het Paritair Comité voor het Bont-en Kleinvel (148.00)(Reg.Nr. 121161); 	<p>de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée.</p> <p>Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.</p> <p>L'indemnité complémentaire est payée mensuellement.</p> <p>Le complément d'entreprise (appelé précédemment 'indemnité complémentaire'), tel que défini à l'article 6, est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, comme cela est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la convention collective de travail du 30 mars 1993 fixant les conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la souscommission paritaire pour les couperies de poil (148.01) (n° d'enr. 032498); • et à partir du 1er avril 2014 dans la convention collective de travail relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil (148.00) (n° d'enr. 121161);
<p>ARTIKEL 6 - Werkhervatting</p> <p>De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage verbinden zich ertoe hun laatste werkgever in te lichten indien zij een activiteit hernemen.</p> <p>In geval van werkherhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde cao nr. 17, doorbetaald worden.</p> <p>Zo ook behouden deze werknemers het recht op deze bedrijfstoelage, wanneer hun nieuwe tewerkstelling bij een andere werkgever of als zelfstandige wordt beëindigd; In dat geval moeten zij wel het bewijs leveren dat zij opnieuw recht hebben op werkloosheidsvergoeding;</p>	<p>ARTICLE 6 - Reprise de travail</p> <p>Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.</p> <p>S'ils reprennent une activité auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant, le paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée est maintenu, conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée.</p> <p>Ces travailleurs conservent également le droit à ce complément d'entreprise, lorsqu'il est mis fin à leur nouvelle occupation chez un autre employeur ou comme indépendant. Mais dans ce cas, ils doivent fournir la preuve qu'ils ont à nouveau droit aux allocations de chômage</p>

<p>ARTIKEL 7 – Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid Sectorale toetreding tot cao nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Dit artikel heeft dezelfde geldigheidsduur als de hierboven vermelde cao's van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>ARTICLE 7 – Dispense disponibilité adaptée Adhésion sectorielle à la cct 141 et 142 du Conseil Nationale du Travail.</p> <p>Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des cct nr 134 et 135 du Conseil National du Travail.</p> <p>La durée de cet article est Identique à la durée des CCT du Conseil National Du Travail mentionnée ci-dessus.</p>
<p>ARTIKEL 8</p> <p>De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken werknemer in aanmerking komt voor werkloosheidsvergoeding in stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag o.m. wat de leeftijds-en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in artikelen 3 en 4.</p>	<p>ARTICLE 8</p> <p>Le préavis du contrat de travail individuel du travailleur ne sera donné que s'il apparaît que le travailleur concerné entre en ligne de compte pour l'allocation de chômage pour personnes dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, notamment en ce qui concerne les exigences d'âge et de carrière, telles que fixées aux articles 3 et 4.</p>
<p>ARTIKEL 9</p> <p>De werkgever die met het oog "stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag" zijn werknemer ontslaat, is verplicht die te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.</p> <p>In vervanging moet voorzien worden gedurende ten minste 36 maanden. Bij niet-vervanging worden automatisch de sancties toegepast voor zien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007. De onderneming die beantwoordt aan één der zes criteria vernoemd in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 met betrekking tot de definiëring van bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering en die aldus erkend is door de minister van werk, kan van vervanging worden vrijgesteld.</p>	<p>ARTICLE 9</p> <p>L'employeur qui licencie son travailleur en vue du "régime de chômage avec complément d'entreprise" est tenu de le remplacer par un chômage complet indemnisé ou par une autre personne, comme prévu dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans le délai fixé par ce même arrêté royal.</p> <p>Il faut pourvoir au remplacement pendant au moins 36 mois. En cas de non-remplacement, il y a application automatique des sanctions prévues dans l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'entreprise qui répond à un des six critères énoncés dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 pour ce qui concerne la définition des entreprises en difficultés ou en restructuration et qui est donc reconnue comme telle par le ministre de l'emploi peut être dispensée de l'obligation de remplacement.</p>
<p>ARTIKEL 10 – Duur</p>	<p>ARTICLE 10 – Durée</p>

<p>Deze cao wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2020.</p>	<p>La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 31 décembre 2020.</p>
<p>Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.</p>	<p>Cette CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.</p>