

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**  
Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire de la fourrure et de la  
peau en poil**

**CCT n° 154781/CO/148  
du 03/09/2019**

Correction dans les deux langues :

- Le titre de l'article 3 doit être modifié comme suit : "Introduction RCC - Régime de chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs moyennant une **longue** carrière de 40 années".
- L'article 3, 3° doit être corrigé comme suit : "satisfont aux conditions de carrière professionnelle **à la fin de leur contrat de travail**, conformément à l'article 3, § 7 (= 40 ans de carrière professionnelle **en tant que salarié**) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, ~~et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant~~ **fixant** le régime de chômage avec complément d'entreprise;"
- A l'article 3, 5°, la référence doit être corrigée comme suit : "(...) à l'article 3, § ~~1er~~, 4 de cette cct, (...)".
- A l'article 8, la référence doit être corrigée comme suit : "... telles que fixées ~~aux~~ **à l'**articles 3 ~~et 4~~."

Correction du texte français :

- L'article 3, § 2 doit être corrigé comme suit : "Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1er janvier 2019 jusqu'au ~~30 juin 2021~~ **31 décembre 2020** :".
- Dans le titre de l'article 7, "141 et 142" doit être remplacé par "**134 et 135**".

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, second alinéa doit être corrigé comme suit : "(...) zoals voorzien in artikel 10 van de voornoemde cao nr. 17, **gesloten in de Nationale Arbeidsraad**. Er zal, desgevallend, tot de ontslag-procedure worden overgegaan."

**Décision du**

19

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized capital 'A' followed by a cursive 'R' and a long horizontal stroke extending to the right.

Paritair comité voor het Bont en Kleinvel (148.00)

## Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (2019-2020)

CAO van 3 september 2019 met betrekking tot de  
stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag  
gesloten in het Paritair Comité voor het bont en  
kleinvel (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.

### 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.

### ARTIKEL 3 – Invoering SWT- Stelsel <sup>\*</sup>voor bedrijfstoeslag voor werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar

<sup>\*</sup> van werkloosheid met

§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 bedrijfstoeslag  
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:

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020:

- 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende redenen zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3§ 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;
- 4° voldoen aan alle andere wettelijke bepalingen terzake;
- 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.

#### **ARTIKEL 4**

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.

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.

*\* gesloten in de NAR*

#### **ARTIKEL 5 – Aanvullende vergoeding**

De aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde cao nr. 17 toegekend. De aanvullende vergoeding ten laste van

de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in de artikelen 6 en 7 van de voornoemde cao nr. 17.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de werknemers.

De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

De bedrijfstoeslag (of voorheen genoemd: "aanvullende vergoeding"), zoals bepaald in artikel 6 is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, zoals dat is voorzien:

- 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 consumptieprijzen, afgesloten in het Paritair Comité voor het Bont-en Kleinvel (148.00)(Reg.Nr. 121161);

## **ARTIKEL 6 - Werkhervatting**

De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe hun laatste werkgever in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkherhvatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde cao nr. 17, doorbetaald worden.

Zo ook behouden deze werknemers het recht op deze bedrijfstoeslag, 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;

**ARTIKEL 7 – Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid Sectorale toetreding tot cao nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad.

Dit artikel heeft dezelfde geldigheidsduur als de hierboven vermelde cao's van de Nationale Arbeidsraad.

**ARTIKEL 8**

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.

**ARTIKEL 9**

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.

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.

**ARTIKEL 10 – Duur**

Deze cao wordt gesloten voor een bepaalde duur.  
Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op  
31 december 2020.

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.