

Paritair comité voor het Bont en Kleinvel (148.00)

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (januari 2021- juni 2021)

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 aanvullend 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 voor bedrijfstoeslag voor werknemers met een lang loopbaan van 40 jaar

§1. In toepassing van cao's nr. 141 en 142 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 2021 tot en met 30 juni 2021:

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021:

- 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 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 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.

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 bedrijfstoelage (of voorheen genoemd: "aanvullende vergoeding"), zoals bepaald in artikel 17 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 aan 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 bedrijfstoelage verbinden zich ertoe hun laatste werkgever in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

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.

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;

ARTIKEL 7 – Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid Sectorale toetreding tot cao nr. 141 en 142 van de Nationale Arbeidsraad

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 141 en 142 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 2021 en eindigt op
30 juni 2021.

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.