

## **Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen*

### **HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren.

Onder "werklieden" verstaat men : de werklieden en de werksters.

### **HOOFDSTUK II. Voorwerp**

Art. 2. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voert een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werklieden met een lange loopbaan in.

Zij is gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 141 en nr. 142 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.

### **HOOFDSTUK III. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op de leeftijd van 59 jaar**

Art. 3. Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 kunnen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de werklieden die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen :

- ze worden door hun werkgever ten laatste op 30 juni 2021 ontslagen, behoudens wegens dringende redenen zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- ze bereiken de leeftijd van 59 jaar of ouder op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 30 juni 2021;
- ze bewijzen op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker.

De werknemer die aan deze voorwaarden voldoet en van wie de opzegtermijn eindigt na 30 juni 2021 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

#### HOOFDSTUK IV. *Procedure*

Art. 4. § 1. Vooraleer over te gaan tot het ontslag van werklieden bedoeld bij artikel 3 , pleegt de werkgever overleg met de betrokken werklieden en wint hij het advies in van vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 2. De betekening van de opzegging geschiedt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens voormeld overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

§ 3. De werkgevers verbinden zich ertoe geen systematische oppositie te voeren tegen de vraag voor het toepassen van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Indien zich dergelijke gevallen voordoen worden deze op vraag van de meest gereede partij onderworpen aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Art. 5. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gaat in op het einde van de opzeggingstermijn voorzien door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot en met de maand waarin de werkloze met bedrijfstoeslag de leeftijd heeft bereikt waarop zijn rustpensioen ingaat. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag neemt eveneens een einde op het moment van het overlijden van de rechthebbende.

## HOOFDSTUK V.

### *Toekenningsvoorwaarden en bedrag van de bedrijfstoeslag*

Art. 6. § 1. De werklieden hebben recht op een aanvullende vergoeding (= bedrijfstoeslag) ten laste van hun werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen voor werklozen met bedrijfstoeslag.

§ 2. Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

§ 3. Zij wordt door de werkgever doorbetaald in geval van "werkhervatting na ontslag" in toepassing van de bepalingen van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006.

Art. 7. § 1. De aanvullende vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto refereteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. Het netto referteloon is gelijk aan het bruto begrensde maandloon zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

Voor de berekening van het netto referteloon dat het bedrag van de aanvullende vergoeding bepaalt :

1. wordt de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage op het bruto maandloon aan 100 pct. berekend (in plaats van aan 108 pct.);
2. wordt rekening gehouden met de "werkbonus".

§ 3. Het brutoloon wordt als volgt bepaald :

1. Het omvat de contractuele premies die rechtstreeks zijn gebonden aan de door de werklieden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt;

Het omvat ook de voordelen in natura welke aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2. Voor de per maand betaalde werklieden wordt het loon verdiend in de refertemaand, bepaald in punt 6 van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.
3. Voor de werklieden die niet per maand worden betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de in punt 6 van deze paragraaf bepaalde refertemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren die tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de werklieden; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van de werklieden die gedurende de ganse refertemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen, dat in hun arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werklieden verdiende brutoloon, ongeacht of zij per maand of op een andere wijze worden betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies met uitzondering van de eindejaarspremie, en van de veranderlijke bezoldigingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door hun in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

6. Tijdens het in artikel 5 bedoeld overleg wordt tevens in het gemeenschappelijk besluit bepaald met welke refertemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen refertemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

7. Het netto referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

§ 4. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen bij werkloosheid met bedrijfstoelage voorzien in § 1 van artikel 7 wordt gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn in de sector van het huiden- en lederbedrijf en de vervangingsproducten, zoals vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2001 nr. 59603/CO/128, afgesloten in het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten, betreffende de koppeling van de lonen en uitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 5. Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.

§ 6. Voor de werklieden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

Art. 8. Voor de werklieden die voorafgaand aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag een vermindering van de arbeidsprestaties hebben genoten in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het loon dat deze werklieden zouden verdienen indien zij hun arbeidsprestaties niet zouden verminderd hebben.

## HOOFSDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.