

Paritair comité voor het Bont
en Kleinvel
(nr 148.00)

Commission paritaire de la
Fourrure et de la Peau en Poil
(nr 148.00)

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 25 februari 2014**

**Convention collective de travail du
25 février 2014**

**Stelsel van Werkloosheid met
bedrijfs-Toeslag (SWT) – N.A.R.
cao nr. 17 – Haarsnijderijen**

**Régime de chômage avec
complément d'entreprise (RCC) –
cct C.N.T. nr. 17 - couperie de poils**

PREAMBULE:

PREAMBULE:

Deze cao heeft een dubbel doel:

La présente cct poursuit un double objectif:

- Het sectoraal stelsel van brugpensioen/SWT van 148.01 verlengen en integreren binnen het hoofdcomité 148.00;
- De stelselvoorwaarden van de initiële cao 148.01 dd 18/3/2003 (Reg nr 66273) aanpassen aan de nieuwe terminologie en voorschriften van SWT (Stelsel Werkloosheid met bedrijfs-Toeslag);

- Prolonger le régime sectoriel de prépension / RCC de la 148.01 et l'intégrer au sein de la commission principale 148.00 ;
- Adapter les conditions du régime de la cct initiale 148.01 du 18/3/2003 (n° d'enregistrement 66273) à la nouvelle terminologie et aux prescriptions du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ;

Hoofdstuk 1 – toepassingsgebied:

Chapitre 1^{er} – Champ d'application:

Artikel 1

Article 1^{er}

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten, en hun werkgevers, te weten voor de ondernemingen die zich bezig houden met de haarsnijderij (huidig bevoegdheidsgebied van het Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen, waarvoor een procedure tot afschaffing lopende is).

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs qui effectuent principalement un travail manuel, et leurs employeurs, à savoir les entreprises qui s'occupent de couperie de poils (champ de compétence actuel de la sous-commission paritaire de la couperie de poils, pour laquelle une procédure d'abrogation est en cours).

Artikel 2

Article 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17

van de N.A.R. nr 17 van 19 december 1974 (B.S. 31 januari 1975).

du CNT du 19 novembre 1974 (MB du 31 janvier 1975).

Zij herneemt het stelsel van brugpensioen - intussen SWT genoemd- zoals initieel ingevoerd bij cao "conventioneel brugpensioen" van 18 maart 2003 (148.01 - Reg Nr. 66273) , en sedertdien achtereenvolgens en zonder onderbreking verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in PsC 148.01 op:

- 4 mei 2005 - Reg.75075
- 10 april 2007 - Reg. 82894
- 4 juni 2009 - Reg. 95835
- 6 mei 2011 - Reg. 104423

Elle reprend le régime de prépension - dénommé depuis RCC - tel qu'instauré initialement par la cct « prépension conventionnelle » du 18 mars 2003 (148.01 - n° d'enregistrement 66273), et, depuis lors, prolongée successivement et sans interruption par les conventions collectives de travail conclues en SCP 148.01 les

- 4 mai 2005 - enreg.75075
- 10 avril 2007 - enreg. 82894
- 4 juin 2009 - enreg. 95835
- 6 mai 2011 - enreg. 104423

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor alle duidelijkheid van toepassing op alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, ongeacht of deze voor onbepaalde dan wel bepaalde duur werd afgesloten, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoedingen en voldoen aan de leeftijds-en loopbaanvoorwaarden van artikelen 4 en 5.

Article 3

Aux fins de clarté, la présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail, indépendamment du fait qu'il soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, pour autant qu'ils puissent bénéficier des allocations de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et de carrière définies aux articles 4 et 5.

Hoofdstuk 2 – Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Artikel 4 leeftijdsvoorwaarde:

Kunnen aanspraak maken op Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoeslag, de werknemers die worden ontslagen en de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt.

Artikel 5 Loopbaanvoorwaarde:

Om echter recht te kunnen laten gelden op het stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag, dient de werknemer niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de werknemer dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum 20 jaar in de sector waarvan minstens 8 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat.

Hoofdstuk 3 – Aanvullende vergoeding / "Bedrijfstoeslag":

Artikel 6

De werknemers omschreven in artikelen 1 en 3 hebben recht op een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor personen in stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks betaald.

Chapitre 2 – Conditions d'âge et de carrière

Article 4 – Condition d'âge

Peuvent bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, les travailleurs qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 58 ans.

Article 5 – Condition de carrière

Toutefois, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit non seulement remplir la condition de carrière imposée par la législation, mais il/elle doit également pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans auprès de l'employeur qui le/la licencie. Si le travailleur ne peut fournir cette preuve, il/elle doit prouver une carrière d'au moins 20 ans au sein du secteur, dont au moins 8 ans auprès de l'employeur qui le/la licencie.

Chapitre 3 – Indemnité complémentaire / « complément d'entreprise »

Article 6

Les travailleurs visés aux articles 1^{er} et 3 ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, à condition qu'ils puissent bénéficier de l'allocation de chômage pour les personnes dans le régime du chômage avec complément d'entreprise. Cette indemnité complémentaire est payée mensuellement.

Bovendien en krachtens artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de CAO nr 17 van de N.A.R. dd. 19 december 1974, hebben werknemers in Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelage die opnieuw aan de slag gaan als werknemer of zelfstandige in hoofdberoep, maar bij of voor rekening van een andere werkgever dan diegene die hen ontslag met SWT hadden gegeven, recht op behoud van deze aanvullende bedrijfstoelage ten laste van deze laatste werkgever die hen ontslag heeft gegeven.

De plus, et conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17 du CNT du 19 décembre 1974, les travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise qui reprennent leurs activités en tant que travailleur salarié ou travaillé indépendant à titre principal, mais chez ou pour compte d'un autre employeur que celui qui les a licenciés avec RCC, ont droit au maintien de cette indemnité complémentaire d'entreprise à charge de ce dernier employeur qui les a licenciés.

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;

Ces travailleurs conservent également le droit à ce complément d'entreprise, lorsque leur nouvel emploi chez un autre employeur ou en tant qu'indépendant prend fin ; dans ce cas, ils doivent toutefois fournir la preuve qu'ils ont à nouveau droit à l'allocation de chômage ;

Artikel 7

Article 7

De aanvullende vergoeding of bedrijfstoelage, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair (Sub)comité, wordt toegekend vanaf het einde van de normale wettelijke opzeggingstermijn tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding bestaat uit de helft (50%) van het verschil van de werkloosheidsvergoeding en het nettofertemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de aanvullende vergoeding ("bedrijfstoelage") vallen ten laste van de werknemer.

L'indemnité complémentaire ou complément d'entreprise, selon la méthode de calcul définie par la (sous)-commission paritaire, est octroyée à partir de la fin du délai de préavis légal normal jusqu'à l'âge de la pension.

L'indemnité complémentaire se compose de la moitié (50%) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les prélèvements sociaux et/ou fiscaux sur l'indemnité complémentaire (« complément d'entreprise ») sont à charge du travailleur.

Artikel 8

Article 8

De bedrijfstoelage (of voorheen genoemd: "aanvullende vergoeding"), zoals bepaald in artikel 7 is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van

Le complément d'entreprise (dénommé auparavant « indemnité complémentaire »), tel que défini à l'article 7, est lié à l'évolution de

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), op dezelfde datum van 25 februari 2014 als onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst
(w. 121161/61148)

l'indice des prix à la consommation, comme prévu :

- dans la convention collective de travail du 30 mars 1993 fixant les conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la sous-commission paritaire de la couperie de poils (148.01) (n° d'enregistrement 032498);
- et, à compter du 1^{er} 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), à la même date du 25 février 2014 que la présente convention collective de travail
(w. 121161/61148)

Artikel 9

De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken werknemer in aanmerking komt voor werkloosheidsvergoeding voor bruggepensioneerden (personen in "Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoelage"), o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in artikelen 4 en 5.

Artikel 10

De werkgever die met het oog op brugpensioen ("Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoelage") 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.

Article 9

Le préavis du contrat de travail individuel du travailleur ne sera donné que s'il est prouvé que le travailleur concerné entre en ligne de compte pour l'allocation de chômage pour les prépensionnés (personnes sous « régime de chômage avec complément d'entreprise »), notamment en ce qui concerne les conditions d'âge et de carrière visées aux articles 4 et 5.

Article 10

L'employeur qui licencie son travailleur en vue de la prépension (« régime de chômage avec complément d'entreprise »), est tenu de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou une autre personne, comme prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans le délai fixé par cet arrêté royal.

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.

Le remplacement doit être assuré pendant au moins 36 mois. A défaut de remplacement, sont automatiquement appliquées les sanctions prévues à l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'entreprise qui répond à l'un des six critères définis à l'arrêté royal du 3 mai 2007, concernant la définition des entreprises en difficultés ou en restructuration et est reconnue comme telle par le Ministre de l'Emploi, peut être dispensée du remplacement.

Hoofdstuk 4 – Geldigheidsduur:

Chapitre 4 – Durée de validité :

Artikel 11

Article 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2015.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2013) et cesse d'être en vigueur le 1 janvier 2015.