



ERRATUM

Commission paritaire de la fourrure et de la peau en
poil
n° 148

CCT n° 127802/CO/148
du 29/06/2015

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 3, point 3.1, dernier alinéa, doit être lu comme
suit : « *Het beroepsverleden wordt bepaald
overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het **conventioneel
brugpensioen in het kader van de Generatiepact.*** ».

- l'article 3, point 3.2, dernier alinéa, doit être lu comme
suit : « *Het beroepsverleden wordt bepaald
overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het **conventioneel
brugpensioen in het kader van de Generatiepact.*** ».

Correction du texte en français :

- l'article 7 doit être lu comme suit : « *Les ouvriers et
ouvrières qui **qui perçoivent le chômage avec
complément d'entreprise** en application de la présente
convention collective de travail, doivent être remplacés
dans l'entreprise par des travailleurs provenant de
préférence des groupes à risque, comme prévu dans la loi
du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales,
chapitre XI : « Dispositions concernant l'accord
interprofessionnel ».* ».

- l'article 8 doit être lu comme suit : « *L'indemnité
complémentaire est, après **un crédit-temps** à mi-temps
ou après une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre
de la CCT n° 103, calculée sur la base du salaire à plein
temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière)
passe au chômage avec complément d'entreprise, si
l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié **d'un crédit-temps** ou
d'une diminution de carrière..* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de voor het bont en kleinvel

nr. 148

CAO nr. 127802/CO/148
van 29/06/2015

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 3, punt 3.1, laatste lid, moet als volgt gelezen
worden : « *Het beroepsverleden wordt bepaald
overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het **conventioneel
brugpensioen in het kader van de Generatiepact.*** ».

- artikel 3, punt 3.2, laatste lid, moet als volgt gelezen
worden : « *Het beroepsverleden wordt bepaald
overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit
van 3 mei 2007 tot regeling van het **conventioneel
brugpensioen in het kader van de Generatiepact.*** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 7 moet als volgt gelezen worden : « *Les ouvriers
et ouvrières qui **qui perçoivent le chômage avec
complément d'entreprise** en application de la présente
convention collective de travail, doivent être remplacés
dans l'entreprise par des travailleurs provenant de
préférence des groupes à risque, comme prévu dans la loi
du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales,
chapitre XI : « Dispositions concernant l'accord
interprofessionnel ».* ».

- artikel 8 moet als volgt gelezen worden : « *L'indemnité
complémentaire est, après **un crédit-temps** à mi-temps
ou après une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre
de la CCT n° 103, calculée sur la base du salaire à plein
temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière)
passe au chômage avec complément d'entreprise, si
l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié **d'un crédit-temps** ou
d'une diminution de carrière.* ».

Beslissing van

11-04-2016

[Handwritten signature]

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE 60 ANS

CCT DU 29 JUIN 2015

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les couperies de poils.

Article 2

Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans au bénéfice des ouvriers et ouvrières licenciés se poursuit jusqu'au 31 décembre 2017.

Ce régime est basé sur la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015 et sur l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 3 – CONDITIONS D'AGE ET D'ANCIENNETE

3.1 Tous les **ouvriers** licenciés par l'employeur hormis pour motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise, tel que prévu par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition :

- qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils soient âgés de 60 ans ou plus;
- qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils puissent justifier un passé professionnel de 40 ans à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le passé professionnel est défini conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

3.2 Toutes les **ouvrières** licenciés par l'employeur hormis pour motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise, tel que prévu par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition:

- qu'au moment de la cessation du contrat de travail, elles soient âgées de 60 ans ou plus;
- qu'au moment de la cessation du contrat de travail, elles puissent justifier un passé professionnel de 31 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, de 32 ans à partir du 1^{er} janvier 2016 et de 33 ans à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le passé professionnel est défini conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 4

L'âge prévu à l'article 3 de la présente convention collective de travail doit être atteint au plus tard au moment de la cessation du contrat de travail et pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Article 5

Pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- avoir été occupé au moins 15 ans – le cas échéant par des périodes interrompues – chez l'employeur qui le/la licencie;
- si le travailleur ne peut fournir cette preuve, il/elle doit prouver une carrière de minimum 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.

Article 6

Les dispositions relatives à l'allocation complémentaire, telles que prévues par la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, sont applicable à ce régime sectoriel.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail, maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge de l'employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés. Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge de l'employeur, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Article 7

perçoivent du chômage avec complément d'entreprise

Les ouvriers et ouvrières qui en application de la présente convention collective de travail, doivent être remplacés dans l'entreprise par des travailleurs provenant de préférence des groupes à risque, comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'accord interprofessionnel ».

Article 8

L'indemnité complémentaire est, après un *crédit-temps* à mi-temps ou après une diminution de carrière *à* 4/5 dans le cadre de la CCT n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié *d'un crédit-temps* ou d'une diminution de carrière.

Article 9

§ 1er.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par l'employeur.

§ 2.

Comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n°17 tricies sexies du 27 avril 2015.

Article 10

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2017, toutes les sanctions relatives au non-respect de l'obligation de remplacement, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles,

sont à charge des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de remplacement.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2017.

=====

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 60 JAAR

C.A.O. VAN 29 JUNI 2015

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden en werksters tewerkgesteld in de haarsnijderijen.

Artikel 2

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar ten gunste van arbeiders en arbeidsters die worden ontslagen wordt verdergezet tot 31 december 2017.

Dit stelsel is gebaseerd op de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015 en het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

Artikel 3 – LEEFTIJD- EN ANCIENNITEITSVOORWAARDEN

3.1 Alle **arbeiders** die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden hebben recht op werkloosheid met bedrijfstoelage en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van 40 jaar kunnen rechtvaardigen vanaf 1 januari 2015.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het *Conventioneel brugpensioen, in het kader van het Generatiepact*

3.2 Alle **arbeidsters**, die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden, hebben recht op werkloosheid met bedrijfstoelage en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden kunnen rechtvaardigen van 31 jaar vanaf 1 januari 2015, van 32 jaar vanaf 1 januari 2016 en van 33 jaar vanaf 1 januari 2017.

4

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het *Conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.*

Artikel 4

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Om van dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te genieten moeten de arbeiders en arbeidsters bovendien aan de volgende voorwaarden voldoen :

- gedurende ten minste 15 jaar - desgevallend middels onderbroken periodes - tewerkgesteld geweest zijn 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.

Artikel 6

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, zijn van toepassing op dit sectoraal stelsel.

De werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen. Zij behouden ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

Artikel 7

De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangen, moeten in de onderneming bij voorkeur vervangen worden door werknemers uit de risicogroepen, zoals voorzien in de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, Hoofdstuk XI, "Bepalingen betreffende het Interprofessioneel Akkoord".

Artikel 8

De aanvullende vergoeding wordt na halftijds tijdskrediet en 4/5de loopbaanvermindering in het kader van CAO nr. 103 berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar de werkloosheid met bedrijfstoeslag indien de arbeider(st)er geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

Artikel 9

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door de werkgever.

§ 2.

Zoals voorzien in artikel 6 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Artikel 10

Volgens het koninklijk besluit van 7 december 1992 en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 zijn alle sancties wegens het niet naleven van de vervangingsplicht, met name :

- een eventuele administratieve geldboete,
- een forfaitaire compensatoire dagvergoeding voor de R.V.A.,
- eventuele strafrechtelijke geldboetes,

ten laste van de werkgever die de vervangingsplicht miskent.

Artikel 11

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

=====