

Paritair comité voor het Bont en Kleinvel (nr 148.00)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2017 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in 2017 en 59 jaar of ouder in 2018 met een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende

Deze c.a.o. word gesloten in functie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en nr. 125 gesloten in de schoot van de N.A.R. op 21 maart 2017,

gelet op de c.a.o. nr. 17 gesloten in de schoot van de N.A.R., gelet op art. 3, §7 van het K.B. van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag,

gelet op de stelselvoorwaarden van de initiële cao van PC 148.01 dd. 18/3/2003, verlengd door de collectieve overeenkomsten van 4/5/2005 - Reg.Nr.75075, 10/4/2007 - Reg. Nr. 82894, 4/6/2009 - Reg.Nr. 95835 en 6/5/2011 - Reg.Nr. 104423en

gelet op de cao van 25 februari 2014 - Reg.Nr. 128245 ter integratie van het vermelde subcomité in het hoofdcomité PC 148.

Hoofdstuk 1 – toepassingsgebied:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna "werknemers" genoemd, van alle ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bont en kleinvel ressorteren, met uitzondering van de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die zich bezig houden met de fabricage van bontwerk (voorheen PC 148.03) en van de pelslooierijen (voorheen PC 148.05).

Artikel 2

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.

Hoofdstuk 2 – Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Artikel 3 leeftijdsvoorwaarde:

Kunnen aanspraak maken op Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoelage, de werknemers die worden ontslagen en de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in 2017 en 59 jaar in 2018.

Artikel 4 Loopbaanvoorwaarde:

Om echter recht te kunnen laten gelden op het stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelage, dient de werknemer niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen (40 jaar beroepsverleden als loontrekkende op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst), 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 / "Bedrijfstoelage":

Artikel 5

De werknemers omschreven in artikelen 1 en 2 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 bedrijfstoelage. Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks betaald.

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.

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 6

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 nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de aanvullende vergoeding ("bedrijfstoelage") vallen ten laste van de werknemer.

Artikel 7

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 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 voor bruggepensioneerden (personen 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 op brugpensioen ("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.

Hoofdstuk 4 – Geldigheidsduur:

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2019.

COMMISSION PARITAIRE DE LA FOURRURE ET DE LA PEAU EN
POIL
(n°148.00)

**Convention collective de travail du 8 juin 2017 concernant l'octroi d'une
indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés
licenciés qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 58
ans ou plus en 2017 et de 59 ans ou plus en 2018 et qui peuvent se
prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que
travailleur salarié**

La présente CCT est conclue en fonction des conventions collectives de travail n° 124 et 125 conclues le 21 mars 2017 au sein du CNT.

vu la CCT n°17 conclue au sein du CNT, vu l'art.3, §7 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise,

vu les conditions du régime fixées dans la CCT initiale de la CP 148.01 en date du 18/3/2003, prorogées par les conventions collectives de travail du 4/5/2005 - n° d'enr. 75075, du 10/4/2007 - n° d'enr. 82894, du 4/6/2009 - n° d'enr. 95835 et du 6/5/2011 - n° d'enr. 104423 et

vu la CCT du 25 février 2014 - n° d'enr. 128245 intégrant la sous-commission précitée dans la commission principale CP 148

Chapitre 1er: Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après "travailleurs", de toutes les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil, à l'exception des employeurs et des travailleurs des entreprises s'occupant de la fabrication de fourrure (anciennement CP 148.03) et des tanneries de peaux (anciennement CP 148.05).

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique, pour que les choses soient bien claires, à tous les travailleurs liés par un contrat de travail, que celui-ci soit à durée déterminée ou indéterminée, pour autant qu'ils puissent prétendre au bénéfice des allocations de chômage et qu'ils remplissent les conditions d'âge et de carrière des articles 4 et 5.

Chapitre 2 – Conditions d'âge et de carrière

Article 3 Condition d'âge :

Peuvent prétendre au Régime de Chômage avec complément d'entreprise les travailleurs licenciés ayant atteint l'âge de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018.

Article 4 Condition de carrière :

Toutefois, pour pouvoir faire valoir son droit au régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit non seulement remplir la condition de carrière fixée par la législation (40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié au moment de la cessation du contrat de travail) mais il doit en plus pouvoir attester d'une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le licencie. Si le travailleur ne peut pas fournir cette preuve, il doit attester d'une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le licencie.

Chapitre 3 - Indemnité complémentaire/ "Complément d'entreprise" :

Article 5

Les travailleurs définis aux articles 1 et 2 ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour les personnes dans le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette indemnité est payée mensuellement.

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

Ces travailleurs conservent également le droit à ce complément d'entreprise, lorsqu'il est mis fin à leur nouvelle occupation chez un autre employeur ou comme indépendant. Mais dans ce cas, ils doivent fournir la preuve qu'ils ont à nouveau droit aux allocations de chômage.

Article 6

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

Cette indemnité complémentaire consiste en la moitié (50%) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues fiscales et/ou sociales sur l'indemnité complémentaire ('complément d'entreprise') sont à charge du travailleur.

Article 7

Le complément d'entreprise (appelé précédemment 'indemnité complémentaire'), tel que défini à l'article 6, est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, comme cela est 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 pour les couperies de poil (148.01) (n° d'enr. 032498);
- et à partir du 1er 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) (n° d'enr. 121161);

Article 8

Le préavis du contrat de travail individuel du travailleur ne sera donné que s'il apparaît que le travailleur concerné entre en ligne de compte pour l'allocation de chômage pour prépensionnés (personnes dans le "régime de chômage avec complément d'entreprise"), notamment en ce qui concerne les exigences d'âge et de carrière, telles que fixées aux articles 3 et 4.

Article 9

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 chômage complet indemnisé ou par une autre personne, comme prévu dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans le délai fixé par ce même arrêté royal.

Il faut pourvoir au remplacement pendant au moins 36 mois. En cas de non-remplacement, il y a application automatique des sanctions prévues dans l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'entreprise qui répond à un des six critères énoncés dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 pour ce qui concerne la définition des entreprises en difficultés ou en restructuration et qui est donc reconnue comme telle par le Ministre de l'Emploi peut être dispensée de l'obligation de remplacement.

Chapitre 4 - Durée de validité

Article 10.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 1er janvier 2019.