

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

**Commission paritaire de l'industrie des cuirs et
peaux et des produits de remplacement**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een zwaar beroep (33 jaar) die worden ontslagen

Convention collective de travail du 1er octobre 2019 instituant un régime de chômage avec complément pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant un métier lourd (33 ans)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement.

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

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. Voorwerp

CHAPITRE II. Objet

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

Art. 2. La présente convention collective de travail institue un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Zij is gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en nr. 139 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.

Elle est conclue en application des conventions collectives de travail n° 138 et n° 139 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail.

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

**CHAPITRE III. Régime de chômage avec
complément d'entreprise à l'âge 59 ans**

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 :

Art. 3. Pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, peuvent bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers qui satisfont cumulativement aux conditions suivantes :

- 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;

- ils sont licenciés par leur employeur au plus tard le 30 juin 2021, sauf pour motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

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 33 jaar als loontrekker.
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 33 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten:

- a) ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- b) ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) ofwel minimaal 20 jaar betrekking hebben op een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van

- ils atteignent l'âge de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2021;

- ils justifient à la fin du contrat de travail de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

- peuvent justifier au moment de la fin du contrat de travail une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans et ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 33 ans :

- a) ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- b) ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
- c) ou bien, au moins 20 ans doivent contenir un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est considéré comme un métier lourd :

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et

7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990

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

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 bedrijfstoelage. 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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage de leeftijd heeft bereikt waarop zijn rustpensioen ingaat. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage neemt eveneens een einde op het moment van het overlijden van de rechthebbende.

un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 .

Le travailleur qui réunit ces conditions et dont le préavis se termine après le 30 juin 2021 maintient le droit au complément d'entreprise.

CHAPITRE IV. *Procédure*

Art. 4. § 1er. Avant de procéder au licenciement des ouvriers visés à l'article 3, l'employeur se consulte avec les ouvriers concernés et recueille l'avis des représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 2. La notification du préavis s'effectue dans les sept jours civils suivant la date de la décision commune prise lors de la concertation précitée.

§ 3. Les employeurs s'engagent à ne pas s'opposer systématiquement aux demandes visant à appliquer le régime de chômage avec complément d'entreprise. Si des cas pareils se présentent, ceux-ci seront, à la demande de la partie la plus diligente, soumis à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire.

Art. 5. Le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours à l'expiration du délai de préavis prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'au mois inclus au cours duquel le chômeur avec complément d'entreprise atteint l'âge de prise de cours de sa pension de retraite. Le régime de chômage avec complément d'entreprise prend également fin au moment du décès du bénéficiaire.

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 referenteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. Het netto referenteloon 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 referenteloon 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 :

CHAPITRE V.

Conditions d'octroi et montant du complément d'entreprise

Art. 6. § 1er. Les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de leur employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise.

§ 2. Cette indemnité complémentaire est payée mensuellement.

§ 3. Elle continue à être payée par l'employeur en cas de "reprise du travail suite à un licenciement" en application des dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n°17 conclue au sein du Conseil national du travail, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006.

Art. 7. § 1er. L'indemnité complémentaire dans le régime de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

§ 2. La rémunération nette de référence est égale à la rémunération mensuelle brute plafonnée telle que prévue par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail, diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Pour le calcul de la rémunération nette de référence qui détermine le montant de l'indemnité complémentaire :

1. la cotisation personnelle à la sécurité sociale est calculée sur la rémunération mensuelle brute de référence à 100 p.c. (au lieu de 108 p.c.);
2. il est tenu compte du "bonus à l'emploi".

§ 3. La rémunération brute est fixée comme suit :

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.

1. Elle comporte les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations effectuées par les ouvriers, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois.

Elle comporte également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues de sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités qui sont octroyées en contrepartie des frais réels ne sont pas prises en considération.

2. Pour les ouvriers payés par mois, la rémunération gagnée au cours du mois de référence prévu au point 6 du présent paragraphe est considérée comme la rémunération brute.

3. Pour les ouvriers qui ne sont pas payés par mois, la rémunération brute est calculée sur la base de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations de travail normales, effectuées au cours du mois de référence prévu au point 6 du présent paragraphe, par le nombre d'heures de travail normales, effectuées pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire des ouvriers; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute des ouvriers n'ayant pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail compris dans le mois considéré. Si les ouvriers, en vertu des dispositions de leur contrat de travail, ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'ils n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée sur la base du nombre de jours de travail prévu dans leur contrat de travail.

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 bedrijfstoeslag 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.

5. A la rémunération brute gagnée par les ouvriers, qu'ils soient payés par mois ou d'une autre façon, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles, en excluant la prime de fin d'année, et des rémunérations variables dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois et qu'ils ont perçues distinctement au cours des douze mois précédant le licenciement.

6. Lors de la concertation visée à l'article 5, on déterminera également le mois de référence à prendre en considération, qui sera mentionné dans la décision commune. Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

7. La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

§ 4. Le montant des indemnités complémentaires liquidées en cas de chômage avec complément d'entreprise, prévu au § 1er de l'article 7, est lié aux fluctuations de l'indice, selon les modalités applicables dans le secteur de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, tel que prévu par la convention collective de travail du 2 octobre 2001 n° 59603/CO/128, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, concernant la liaison des salaires et des indemnités à l'indice des prix à la consommation.

§ 5. Le montant de ces indemnités est, en outre, adapté le 1er janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

§ 6. Pour les ouvriers accédant au régime en cours d'année, l'adaptation s'effectue sur la base de l'évolution des salaires conventionnels, compte tenu du moment de l'année auquel ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Art. 8. Voor de werklieden die voorafgaand aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

HOOFDSTUK 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.

Art. 8. Pour les ouvriers qui avant le régime de chômage avec complément d'entreprise bénéficiaient d'une diminution des prestations de travail dans le cadre d'une convention collective de travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base de la rémunération que ces ouvriers auraient gagnée s'ils n'avaient pas diminué leurs prestations de travail.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.