

**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 18 oktober 2023 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op de leeftijd van 62 jaar*

*Convention collective de travail du 18 octobre 2023 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 62 ans*

**Artikel 1. Toepassingsgebied**

**Article 1er. Champ d'application**

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

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

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers masculins et féminins.

**Art. 2. Wettelijke basissen**

**Art. 2. Bases juridiques**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

## Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar voor de mannelijke werknemers en voor de vrouwelijke werknemers 39 jaar vanaf 1 januari 2023 en 40 jaar vanaf 1 januari 2024. Zij moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

## Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 39 ans à partir du 1er janvier 2023 et de 40 ans à partir du 1er janvier 2024. Elle doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

## Art. 4. Procedure

§ 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 De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

## Art. 4. Procédure

§ 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 complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

Voor de berekening van het netto referteloan 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".

Het brutoloan 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 brutoloan beschouwd.

3. Voor de werklieden die niet per maand worden betaald, wordt het brutoloan 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 brutoloan 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 brutoloan berekend

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

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".

La rémunération brute est fixée comme suit :

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

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

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

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

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. 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 4, 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

**Art. 5. Slotbepalingen**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

**Art. 5. Dispositions finales**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.