

**Paritair comité voor het Bont en Kleinvel  
(148.00)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari  
2022*

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BE-  
DRIJFSTOESLAG OP DE LEEFTIJD VAN 60  
JAAR (ZWAAR BEROEP)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-  
passing op de werkgevers en *arbeiders* van de  
ondernemingen die ressorteren onder het Paritair  
Comité <sup>voor het</sup> Bont en Kleinvel.

Onder "*arbeiders*" wordt verstaan : de manne-  
lijke en vrouwelijke *arbeiders*.

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-  
ten in uitvoering van :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van  
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-  
loosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad  
van 8 juni 2007);

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

*Convention collective de travail du 26 janvier 2022*

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLE-  
MENT D'ENTREPRISE A L'AGE DE 60 ANS  
(METIERS LOURD)

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'ap-  
plique aux employeurs et aux *ouvriers* des en-  
treprises ressortissant à la Commission paritaire de  
la Fourrure et de la Peau en Poil.

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

Art. 2. Bases juridiques

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

- l'article 3, § 3 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 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoeslag 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 60 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 is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

### 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 relative aux 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 60 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 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Van deze 35 jaar moeten :

- 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, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 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, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- 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;
- 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 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;

De ces 35 ans :

- 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;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre 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.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- 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;
- 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 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;

- 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.

- 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.

Worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

Sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

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

§ 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.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

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. De bedrijfstoeslag

#### Art. 4. Le complément d'entreprise

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

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

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 (gunstiger) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

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

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen 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 – nr. 032498/CO/148.01).
- 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 – nr. 121161/CO/148.00).

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

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

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) convenue entre les parties signataires).

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.

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 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° 032498/CO/148.01).

Et à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 dans la convention 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° 121161/CO/148.00).

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. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

#### Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.