



ERRATUM

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

**CCT n° 154530/CO/128  
du 01/10/2019**

Correction du texte français :

- L'article 4, texte français doit être corrigé comme suit : « Pour la période 2019-2020, ~~l'âge limite les limites d'âge~~ pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les ~~une piste offrant des avantages aux~~ entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les ~~employés~~ **travailleurs** qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. (...) »

**Décision du**

ERRATUM

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

**CAO nr. 154530/CO/128  
van 01/10/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 4 moet als volgt verbeterd worden :  
« Pour la période 2019-2020, ~~l'âge limite les limites d'âge~~ pour un emploi de fin de carrière avec allocation pour les ~~une piste offrant des avantages aux~~ entreprises en restructuration ou en difficultés passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les ~~employés~~ **travailleurs** qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. (...) »

**Beslissing van**

09 -12- 2019

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2019 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen.*

*Preambule*

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het verlagen van de leeftijdsgrens voor de landingsbanen naar 55 jaar.*

**HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren.

Onder "werknemers" verstaat men : de arbeiders en de arbeidsters.

**HOOFDSTUK II – Leeftijdsgrens**

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019 - 2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3. In toepassing van artikel 3 van cao nr. 137 wordt in het kader van de toegang tot het recht op uitkeringen voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot

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

*Convention collective de travail du 1er octobre 2019 relative au maintien de la limite d'âge inférieure pour les emplois de fin de carrière.*

*Préambule*

*La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, conclue par le Conseil national du travail relative à l'abaissement de la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière à 55 ans.*

**CHAPITRE I - Champ d'application**

Article 1. 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.

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

**CHAPITRE II – La limite d'âge**

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 - 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3. En application de l'article 3 de la cct n° 137, et dans le cadre de l'accès au droit aux allocations pour la période qui court du 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012,

een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals aangepast door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, namelijk:

- a) ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- b) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- c) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- d) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 tewerkgesteld zijn.

Artikel 4. De leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden wordt voor de periode 2019-2020 op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het

réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir:

- a) soit pouvoir justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- b) soit être occupé depuis au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;
- c) soit être occupé depuis au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;
- d) soit être occupé depuis au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à 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.

Article 4. Pour la période 2019-2020, ~~l'âge limite~~ <sup>un emploi de fin de carrière avec allocation pour</sup> ~~une piste offrant des avantages aux~~ <sup>travailleurs</sup> entreprises en restructuration ou en difficulté passera à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les ~~employés~~ <sup>travailleurs</sup> qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième en application de l'article 8, § 1 er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du

des limites d'âge

ees

koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014. Om op deze leeftijdsgrenzen een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. Pour pouvoir appliquer ces limites d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.

Article 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse ses effets au 31 décembre 2020.