

**Paritair comité voor het huiden- en lederbedrijf
en vervangingsproducten (PC 128)**

**Commission paritaire de l'industrie des cuirs
et peaux et des produits de remplacement (CP
128)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 20 december 2021*

*Convention collective de travail
du 20 décembre 2021*

LANDINGSBANEN
(01.01.2021-31.12.2022)

EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE
(01.01.2021-31.12.2022)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité voor het huiden – en lederbedrijf en vervangingsproducten.

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

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

Par "ouvriers", on entend : ^{معلمين}ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. Landingsbanen

CHAPITRE II. Emplois de fin de carrière

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 betreffende de invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015, nr. 103ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018 en nr. 103/5 van 7 oktober 2020.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015, n° 103ter du 20 décembre 2016, nr. 103/4 du 29 janvier 2018 et nr. 103/5 du 7 octobre 2020.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2021-2022 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, 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.

La présente convention collective de travail est également conclue en application et en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National de Travail, fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans 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.

HOOFDSTUK III. *Verlaging leeftijdsgrens naar 55 jaar*

Art. 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens voor de periode 2021-2022 op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5,^{2°} en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014:

* 2014,

- 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;
- ofwel tewerkgesteld zijn:
 - a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het 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;
 - b) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het 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;
 - c) 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.

HOOFDSTUK IV. *Slotbepalingen*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

CHAPITRE III. *Abaissement de la limite d'âge à 55 ans*

Art. 3. En exécution de la convention collective de travail n° 156 du Conseil national du travail, pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps et qui satisfont aux conditions telles que fixées 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:

* alinéa 1,

- soit puissent justifier de 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;
- soit aient été occupés:
 - a) ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1 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;
 - b) ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1 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;
 - c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.