

Paritair Comité voor de zeevisserij (PC 143)

Commission paritaire de la pêche maritime (CP 143)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021

Convention collective de travail du 16 décembre 2021

Aanpassing van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor arbeiders met een lange loopbaan of zwaar beroep.

Adaptation à 55 ans de la limite d'âge, pour la période allant du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les **ouvriers** qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij en gekend zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onder het kencijfer 086, met uitzondering van de reders gekend bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onder het kencijfer 019 en op het personeel dat zij tewerkstellen.

Article 1er. §1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la pêche maritime et enregistrées à l'Office national de Sécurité sociale sous l'indice 086, à l'exception des armateurs enregistrés à l'Office national de Sécurité sociale sous l'indice 019, et au personnel qu'ils occupent.

§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

§ 2. Par "ouvriers", on entend les ouvriers masculins et féminins.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

CHAPITRE II - BASE JURIDIQUE

Art. 2. Deze CAO wordt afgesloten in toepassing van:

- de CAO nr. 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de CAO nr. 103bis van 27 april 2015, de CAO nr. 103ter van 20 december 2016, de CAO nr. 103/4 van 29 januari 2018 en de CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020;
- de mededeling nr. 13 betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- de koninklijke besluiten van 30 december 2014 en 23 mei 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
- het Besluit van 1 maart 2002 (B.S. van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector, zoals het laatst gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 2021 (B.S. 14.04.2021);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de

Art. 2. La présente CCT est conclue en application de:

- la CCT n°103: la convention collective 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 la CCT n° 103bis du 27 avril 2015, la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016, la CCT n° 103/4 du 29 janvier 2018 et la CCT n° 103/5 du 7 octobre 2020;
- la communication n° 13 concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière;
- les arrêtés royaux du 30 décembre 2014 et du 23 mai 2017 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er mars 2002 (M.B. du 20 mars 2002) portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, tel que modifiée dernièrement par l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 2021 (M.B. 14.04.2021);
- la convention collective de travail n° 157 fixant, pour la période allant du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de

aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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;

- het advies NAR nr. 2238 van 15.07.2021: Sociaal akkoord van 25 juni 2021 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen.

HOOFDSTUK III - LEEFTIJDGRENSEN VOOR EEN LANDINGSBAAN "LANGE LOOPBAAN" EN "ZWAAR BEROEP" MET UITKERING

Art. 3. Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

Art. 4. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 (art 4) en door het koninklijk besluit van 23 mei 2017, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan 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 is:
 - a) ofwel minstens vijf 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b) ofwel minstens zeven 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

l'adaptation 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;

- l'avis du CNT n° 2238 du 15.07.2021: Accord social du 25 juin 2021 - Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière.

CHAPITRE III. - LIMITE D'ÂGE POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE « CARRIÈRE LONGUE » ET « MÉTIER LOURD » AVEC ALLOCATIONS

Art. 3. Le présent chapitre s'applique uniquement si la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail se situe pendant la période allant du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023.

Art. 4. Pour la période allant du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps et qui remplissent les conditions fixées à l'article 6, § 5, alinéa premier, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (art.4) et par l'arrêté royal du 23 mai 2017, à condition que le travailleur, au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur:

- soit puisse justifier de 35 ans de passé professionnel 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 ait été occupé:
 - a) ou bien au moins cinq 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 cinq ans doit se situer dans les dix dernières années civiles, calculées de date à date;
 - b) ou bien au moins sept 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 sept ans doit se situer dans les quinze dernières années calendrier, calculées de date à date;

c) ofwel minimaal twintig jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Paritaire commentaar:

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde leeftijdsgrens heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en door het koninklijk besluit van 23 mei 2017, en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK IV – VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

Art. 5. In uitvoering van artikel 3 van het Besluit van 1 maart 2002 (B.S. van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector – zoals het laatst gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 2021 (B.S. 14.01.2021) - voorzien de ondertekenende partijen de toepassing van de maatregelen bedoeld in de volgende artikelen van het voornoemd besluit:

- artikel 10: aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- artikel 13: ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

HOOFDSTUK V- GELDIGHEIDSDUUR

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

c) ou bien au moins vingt ans dans un régime de travail visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Commentaire paritaire:

La limite d'âge telle que fixée dans la présente convention collective de travail porte uniquement sur l'octroi des allocations prévues par l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et par l'arrêté royal du 23 mai 2017, et ne porte pas sur le droit à un emploi de fin de carrière, tel que prévu par 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.

CHAPITRE IV – PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES

Art. 5. En exécution de l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er mars 2002 (MB du 20 mars 2002) portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé – tel que modifiée dernièrement par l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 2021 (M.B. 14.04.2021) – les parties signataires prévoient l'application des mesures visées dans les articles suivants de l'arrêté précité:

- article 10: prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins;
- article 13: entreprises en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE V. DUREE DE VALIDITE

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.