

**PARITAIR COMITÉ VOOR HET
BONT EN KLEINVEL (148.00)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26
januari 2022*

LANDINGSBANEN 2023

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor het bont en kleinvel.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder 'arbeiders' verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

**HOOFDSTUK II – Algemene
beschikkingen**

Art.2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van *de* 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en tot uitvoering van de collectieve

**COMMISSION PARITAIRE DE
LA FOURRURE ET DE LA PEAU
EN POIL (148.00)**

*Convention collective de travail du 26
janvier 2022*

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2023

CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II – Dispositions générales

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, n° 103/4 du 29 janvier 2018 et n° 103/5 du 7 octobre 2020.

La présente convention collective de travail est également conclue en application et en

arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de *aanpassing* 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.

HOOFDSTUK III – *Aanpassing* leeftijdsgrens naar 55 jaar

Art.3.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 de leeftijdsgrens op 55 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 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 artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 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;

exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National de Travail, fixant, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de 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.

CHAPITRE III – *Adaptation* de la limite d'âge à 55 ans

Art.3.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 157 conclue au sein du Conseil National du Travail, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1 er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 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 :

- 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) 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.

- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

→ lid 1,

HOOFDSTUK IV – Slotbepalingen

Art.4.

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

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

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.

- soit 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, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n° 157 conclue au sein du Conseil National du Travail.

→ alinéa 1^{er},

CHAPITRE IV – Disposition finale

Art.4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Cette CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.