

**PARITAIR COMITE VOOR HET
KAPPERSBEDRIJF EN DE
SCHOONHEIDSZORGEN**

CAO van 21 april 2022

CAO betreffende de verlaging van de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan voor de periode 2021 - 2022.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

HOOFDSTUK II. – VOORWERP

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 156 van de NAR van 15 juli 2021 betreffende 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.

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
COIFFURE ET DES SOINS DE BEAUTE**

CCT du 21 avril 2022

CCT relative à 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 la période 2021 - 2022.

CHAPITRE I^{er}. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

CHAPITRE II. – OBJET

Article 2.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution des articles 3 et 4 de la convention collective de travail n°156 du Conseil National du Travail du 15 juillet 2021 concernant 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.

HOOFDSTUK III – DEFINITIES

Artikel 3.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- Uitkeringen: de uitkeringen voorzien in artikel 6, §5 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 zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en door art.3 van het Koninklijk Besluit van 23 mei 2017.
- Landingsbaan: de vermindering door een werknemer van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012;
- Werknemer met een lange loopbaan: de werknemer die, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestatie aan de werkgever, 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;

CHAPITRE III.- DEFINITIONS

Article 3.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- Allocations : les allocations prévues à l'article 6, § 5 de 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, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et par l'article 3 de l'arrêté royal du 23 mai 2017.
- emploi fin de carrière: la réduction par un travailleur de ses prestations à prestations à un mi-temps ou d'1/5^e en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012;
- travailleur qui a une carrière longue: le travailleur qui, au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, peut 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 ;

- Werknemer met een zwaar beroep: de werknemer die, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestatie aan de werkgever, tewerkgesteld is:
 - 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. 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;
- travailleur qui exerce un métier lourd: le travailleur qui, au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, a été occupé depuis :
 - 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 10 dernières années calendrier, 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 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^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;

- Werknemer tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering: de werknemer die, op het ogenblik van de aanvang van de vermindering van de arbeidsprestaties, tewerkgesteld is in een onderneming erkend, door de Minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:
 - a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
 - b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
 - c) de Minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.
- travailleur occupé dans une entreprise en difficultés ou en restructuration: le travailleur qui, au moment de la prise en cours de la diminution des prestations de travail, est occupé dans une entreprise reconnue, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :
 - a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
 - b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
 - c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

HOOFDSTUK IV.-UITKERINGEN – LEEFTIJDSGRENS

Artikel 4.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor de werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, wordt de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan, op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde.

HOOFDSTUK V.- INWERKINGTREDING EN GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en heeft uitwerking vanaf 01.01.2021 tot 31.12.2022.

CHAPITRE IV. – ALLOCATIONS - LIMITE D'AGE

Article 4.

Pour la durée de la présente convention ^{collective de travail} et pour les travailleurs qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps.

avec une carrière longue

CHAPITRE V. – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE

Article 5.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et elle produit ses effets pour la période située entre le 01.01.2021 et le 31.12.2022.

HOOFDSTUK VI.- OPZEGGING

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen mits vooropzeg van 6 maand, betekend bij aangetekend schrijven, gericht tot de voorzitter van het PC voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314).

K een ter post

CHAPITRE VI. – DENONCIATION

Article 6.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314).