

- hetzij gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151. Deze periodes zijn gerekend van datum tot datum;

- En bovendien minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever hebben.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2023 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies sixies van 27 april 2015, wordt verlaagd tot 60 jaar voor de bedienden die ontslagen worden :

- Voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarden voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, welke is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 3, § 3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met name een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar, waarvan :

- gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periodes zijn gerekend van datum tot datum;

- En bovendien minstens 10 kalenderjaren bij de laatste werkgever hebben.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2023 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. — Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad

Art. 6. Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die het werk als loontrekende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.

HOOFDSTUK VI. — Geldigheidsduur

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 mei 2022.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

- soit pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 7 de la convention collective de travail n° 151. Ces périodes sont calculées de date à date;

- Et qui ont, en outre, au moins 10 ans de service chez le dernier employeur.

La condition d'âge de 60 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2023 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 5. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies sixies du 27 avril 2015, est abaissée à 60 ans pour les employés licenciés :

- Pour autant que la personne concernée satisfasse aux conditions prévues par la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue en exécution de l'article 3, § 3, alinéa sept et huit de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans, dont :

- pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces périodes sont calculées de date à date;

- Et qui ont, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur.

La condition d'âge de 60 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2023 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE V. — Application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail

Art. 6. Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail, et notamment l'article 4bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.

CHAPITRE VI. — Durée de validité

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 mai 2022.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2022/204261]

13 OKTOBER 2022. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren (PC 128) (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wetten van 4 juli 2011 en 15 januari 2018;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten, gegeven op 27 april 2022;

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2022/204261]

13 OCTOBRE 2022. — Arrêté royal fixant les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement (CP 128) (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par les lois des 4 juillet 2011 et 15 janvier 2018;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, donné le 27 avril 2022;

Gelet op advies 71.711/1 van de Raad van State, gegeven op 12 juli 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren, uitsluitend voor de bedrijfstak, met inbegrip van de voorbereiding en de afwerking, van de vervaardiging van schoenen en pantoffels en van de gedeelten in leder ervan, van de laarzenmakers, de maatwerkers en de schoenherstellers.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst vanaf de eerste arbeidsdag die volgt op deze van de kennisgeving.

Deze kennisgeving vindt plaats uiterlijk bij de aanvang van de laatste arbeidsdag die de schorsingsperiode voorafgaat. Zij gebeurt ofwel door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, wanneer de schorsing een collectief karakter heeft, ofwel door overhandiging aan de werkmán of werkster van een geschrift, wanneer de schorsing geen collectief karakter heeft.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere werkloos gestelde werkmán, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt als arbeidsdag beschouwd, iedere kalenderdag, met uitzondering van de zondagen, de betaalde feestdagen en de gewone rustdagen die het gevolg zijn van de verdeling van de wekelijkse arbeidsduur over vijf dagen.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag zes maanden niet overschrijden. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2022 en treedt buiten werking op 30 september 2023.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 13 oktober 2022.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.
Wet van 15 januari 2018,
Belgisch Staatsblad van 5 februari 2018.

Vu l'avis 71.711/1 du Conseil d'État, donné le 12 juillet 2022, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, exclusivement pour la branche d'activité, y compris la préparation et le finissage, de la fabrication de chaussures et pantoufles et de leurs parties en cuir, des bottiers, des chausseurs et de la réparation de chaussures.

Art. 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue à partir de la première journée de travail suivant celle de la notification.

Cette notification s'effectue au plus tard au début du dernier jour ouvrable précédant la période de suspension. Elle s'effectue soit par l'affichage d'un avis en un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise lorsque la suspension revêt un caractère collectif, soit par la remise d'un écrit à l'ouvrier ou à l'ouvrière lorsque la suspension ne revêt pas un caractère collectif.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris.

Pour l'application du présent article, est considéré comme jour ouvrable, chaque jour calendrier, à l'exception des dimanches, des jours fériés payés et des jours habituels d'inactivité résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours.

Art. 3. La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser six mois. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.

Art. 4. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.

Art. 6. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 13 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.
Loi du 15 janvier 2018,
Moniteur belge du 5 février 2018.