

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 14 JUNI 2022 BETREFFENDE  
LANDINGSBANEN (VERMINDERING  
ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN  
HALFTIJDSE BETREKKING) VOOR 2021 EN  
2022 IN HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR  
DE PANNENBAKKERIJEN**

**HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zij’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidster.

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de volgende CAO's gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

- CAO 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, door de CAO nr. 103ter van 20 december 2016, door de CAO nr. 103/4 van 29 januari 2018 en door de CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020 (hierna CAO nr. 103).
- CAO nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor 2021 en 2022 van het interprofessioneel kader voor 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 (hierna CAO nr. 156).

**HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN**

**Artikel 3**

De toepassingsmodaliteiten van het stelsel dienen te worden besproken op ondernemingsvlak in functie van de aanvragen.

In het geval er zich problemen zouden stellen van organisatorische aard, dient de werkgever overleg te plegen op het vlak van de onderneming.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 14 JUIN 2022 CONCERNANT EMPLOIS DE  
FINS DE CARRIÈRE (RÉDUCTION  
PRESTATIONS DE TRAVAIL À MI-TEMPS)  
POUR 2021 ET 2022 DANS LA SOUS-  
COMMISSION PARITAIRE DES TUILERIES**

**CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries.

Les termes ‘ouvrier’, ‘il’, ‘ils’, ... réfèrent aux ouvriers et ouvrières.

**Article 2**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution des CCT suivantes conclues dans le Conseil National du Travail.

- CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fins de carrière, modifiée par la CCT n° 103bis du 27 avril 2015, par la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016, par la CCT n° 103/4 du 29 janvier 2018 et par la CCT n° 103/5 du 7 octobre 2020 (ci-après CCT n°103)
- CCT n°156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021-2022, 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 (ci-après CCT n° 156).

**CHAPITRE 2 – GENERAL**

**Article 3**

Les modalités d'application du système doivent être discutées sur le plan de l'entreprise en fonction des demandes.

Au cas où de problèmes de nature organisationnelle se présenteraient, l'employeur est tenu de mener une concertation sur le plan de l'entreprise.

**Artikel 4**

Gelet op de arbeidsorganisatie van iedere onderneming en gelet op de knelpunten in de arbeidsmarkt, laten zij het bepalen van prioriteiten inzake de motieven tot uitoefening van het recht over aan de werkgever, in overleg met: de ondernemingsraad of bij ontstentenis, met het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, met de betrokken arbeiders.

Het recht van de arbeiders wordt ten aanzien van deze prioriteiten maand per maand beoordeeld.

**HOOFDSTUK 3 – LANDINGSBAAN****Artikel 5**

In uitvoering van art. 3 en art. 4 van CAO nr. 156, wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van art. 8, §1 van CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in art. 6, §5, lid 1°, 2° of 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep, nachtarbeid of onderneming in moeilijkheden of in herstructurering).

**HOOFDSTUK 4 – GELDIGHEIDSDUUR****Artikel 6**

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Zij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Article 4**

Vu l'organisation du travail de chaque entreprise et vu les points noirs du marché du travail, celles-ci laissent à l'employeur le soin de déterminer les priorités en ce qui concerne les motifs de l'exercice du droit, en concertation avec : le conseil d'entreprise ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut les ouvriers concernés.

Le droit des ouvriers est évalué mois par mois en ce qui concerne ces priorités.

**CHAPITRE 3 – EMPLOI DE FIN DE CARRIERE****Article 5**

En exécution de l'art. 3 et de l'art. 4 de la CCT n° 156, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les ouvriers qui, en application de l'art 8, §1 de la CCT n°103, réduisent leur prestations de travail à mi-temps et qui satisfont aux conditions telles que définies à l'art. 6, § 5, alinéa 1er, 2° ou 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001 (carrière longue 35 ans, travail lourd, travail de nuit ou entreprise en difficultés ou en restructuration).

**CHAPITRE 4 – DUREE DE VALIDITE****Article 6**

Cette CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et prend fin le 31 décembre 2022.

Elle sera déposée au Greffe de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.