

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VLASBEREIDING

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 MEI 2019  
BETREFFENDE TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN  
LANDINGSBANEN**

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen; gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging 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;

Gelet op 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 het koninklijk besluit van 30 december 2014 en het koninklijk besluit van 23 mei 2017;

**WORDT TUSSEN**

Algemeen Christelijk Vakverbond ACV  
Algemene Centrale ABVV  
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

**EN**

De werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zaken in jute of in vervangingsmaterialen ressorteren

anderzijds,

## HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna "werknemers" genoemd, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding.

#### Artikel 2

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103, nr. 103bis, nr. 103ter en nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad worden de hiernavolgende artikelen 3 tot en met 7 overeengekomen.

### HOOFDSTUK II. - Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering

#### Artikel 3

§1 In uitvoering van artikel 3 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, hebben de werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst recht op voltijds tijdskrediet, halftijds tijdskrediet of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering met motief tot maximaal 51 maanden:

- a) om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- b) voor het verlenen van palliatieve zorgen;
- c) voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- d) om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;

en conform de verdere modaliteiten zoals voorzien in punt a, b, c of d van §1 en in §3 t.e.m. § 8 van dit artikel 3, indien van toepassing.

§2 In uitvoering van artikel 3 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, hebben de werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst recht op voltijds tijdskrediet, halftijds tijdskrediet of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding en conform de verdere modaliteiten zoals voorzien in §2 t.e.m. §8 van dit artikel 3, indien van toepassing.

### HOOFDSTUK III. - Recht op landingsbanen

#### Artikel 4

In uitvoering van artikel 8 §2 en §3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werklieden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan en die voldoen aan de in artikel 8, §2, §3 en § 4 van cao nr. 103 opgesomde voorwaarden.

#### Artikel 5

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met één vijfde en die voldoen

aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 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 een 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;
  - 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 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.

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 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:
  - d) 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 bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
  - e) 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 bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
  - f) 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.

#### **HOOFDSTUK IV. - Organisatieregels**

##### **Artikel 6**

In uitvoering van artikel 16, § 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 komen de partijen overeen de drempel van 5 pct., waarvan sprake in artikel 16, § 1, kan gewijzigd worden op ondernemingsvlak:

- hetzij op initiatief van de werkgever;

- hetzij op gemotiveerde vraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers waarop de werkgever gemotiveerd al dan niet zijn akkoord betuigt en waarbij de partijen zich dienen aan te sluiten.

Indien op ondernemingsvlak van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, dienen in een ondernemings-cao de overeengekomen modaliteiten te worden vastgelegd, rekening houdend met het wettelijk en reglementair kader van het recht op tijdskrediet.

## **HOOFDSTUK V. - Slotbepalingen**

### **Artikel 7**

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PRÉPARATION DU LIN

<p style="text-align: center;"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 MAI 2019 RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS, À LA DIMINUTION DE CARRIÈRE ET AUX EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE</b></p>
---

Vu la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière; modifiée par la convention collective de travail n° 103ter;

Vu la convention collective de travail n°137 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 difficulté ou en restructuration;

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 portant 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 régime du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps, comme modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et l'arrêté royal du 23 mai 2017;

### **IL EST CONVENU ENTRE**

la Confédération des Syndicats Chrétiens CSC,  
la Centrale Générale FGTB,  
la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

d'une part,

**ET**

les employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement,

d'autre part,

CE QUI SUIT :

## CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application

### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières, appelés ci-après « travailleurs », des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin.

### Article 2

Conformément aux possibilités offertes par les conventions collectives de travail n° 103, n° 103bis, n° 103ter et n° 137 du Conseil national du Travail, il est convenu des articles 3 à 7 inclus suivants.

## CHAPITRE II. - Droit au crédit-temps et à la diminution de carrière

### Article 3

§1<sup>er</sup> En exécution de l'article 3 §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°103ter précitée, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail ont droit au crédit-temps à temps plein, au crédit-temps à mi-temps ou à la diminution <sup>de carrière</sup> de 1/5 avec motif jusqu'à 51 mois maximum :

- a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- b) pour dispenser des soins palliatifs;
- c) pour assister ou soigner un membre de leur ménage ou de leur famille souffrant d'une maladie grave;
- d) pour dispenser des soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;

et, ce, conformément aux modalités prévues aux points a, b, c ou d du §1<sup>er</sup> et aux §§ 3 à 8 inclus du présent article 3, si d'application.

§2 En exécution de l'article 3 §2 de la convention collective de travail n° 103ter précitée, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail ont droit au crédit-temps à temps plein, au crédit-temps à mi-temps ou à la diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> jusqu'à maximum 36 mois pour suivre une formation et, ce, conformément aux modalités prévues aux §§ 2 à 8 inclus du présent article 3, si d'application.

## CHAPITRE III. - Droit aux emplois de fin de carrière

### Article 4

En exécution de l'article 8, §§2 et 3 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'âge est porté à 50 ans pour les ouvriers qui, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui satisfont aux conditions énumérées à l'article 8, §§2, 3 et 4 de la CCT n° 103.

### Article 5

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n°137 précitée, la limite d'âge est portée à 55 ans, pour la période 2019/2020, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 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 pouvoir justifier 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 avoir été occupé:
  - a) depuis au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1<sup>er</sup> 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 civiles, calculées de date à date;
  - b) soit au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1<sup>er</sup> 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 civiles, calculées de date à date;
  - c) soit au moins 20 ans dans un régime de travail visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 précitée, la limite d'âge est portée à 57 ans, pour la période 2019-2020, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 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 pouvoir justifier 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 avoir été occupé:
  - d) depuis au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1<sup>er</sup> 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 civiles, calculées de date à date;
  - e) soit au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1<sup>er</sup> 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 civiles, calculées de date à date;
  - f) soit au moins 20 ans dans un régime de travail visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

## **CHAPITRE IV. - Règles organisationnelles**

### **Article 6**

En exécution de l'article 16, §8 de la convention collective de travail n°103, les parties conviennent que le seuil de 5% dont il est question à l'article 16, §1<sup>er</sup> peut être modifié au niveau de l'entreprise :

- soit à l'initiative de l'employeur;

soit à la demande motivée des travailleurs ou de leurs représentants, sur laquelle l'employeur marque son accord ou son désaccord motivé et à laquelle les parties doivent se rallier.

S'il est fait usage de cette possibilité au niveau de l'entreprise, les modalités convenues doivent être fixées dans une CCT d'entreprise, en tenant compte du cadre légal et réglementaire du droit au crédit-temps.

## **CHAPITRE V. - Dispositions finales**

### **Article 7**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.