

**PARITAIR COMITE VOOR HET  
BOUWBEDRIJF**

**CAO van 1 december 2021**

**Landingsbanen voor de periode  
1 januari 2023 tot 30 juni 2023**

**Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** Deze cao is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

**Artikel 2.** Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de cao nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, en van de cao nr. 157 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021.

**Hoofdstuk 2 – Leeftijdsgrenzen voor een  
landingsbaan**

**Artikel 3.** In toepassing van artikel 3 van de voormelde cao nr. 157, wordt voor de geldigheidsduur van deze cao de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voormelde cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5,<sup>\*</sup> 2° en 3° van het KB van 12 december 2001.

\* lid 1

**COMMISSION PARITAIRE DE LA  
CONSTRUCTION**

**CCT du 1<sup>er</sup> décembre 2021**

**Emplois de fin de carrière pour la  
période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au  
30 juin 2023**

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente CCT est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la Construction.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

**Article 2.** La présente CCT est conclue en exécution de la CCT n° 103 conclue par le Conseil national du travail le 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, et de la CCT n°157 conclue par le Conseil national de travail le 15 juillet 2021 fixant, du 1<sup>er</sup> 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 2 – Limites d'âge pour un emploi  
de fin de carrière**

**Article 3.** En application de l'article 3 de la CCT n° 157 précitée, la limite d'âge est portée à 55 ans, pour la durée de validité de la présente CCT, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la CCT n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5,<sup>\*</sup> 2° et 3° de l'AR du 12 décembre 2001.

\* article 1

**Artikel 4.** In uitvoering van artikel 9 van de voormelde cao nr. 103, kan de loopbaanvermindering vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen in het kader van de in artikel 3, 2<sup>e</sup> lid van deze cao bedoelde landingsbanen. Dit betekent dat de vermindering van de arbeidsprestaties niet alleen kan gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis.

De concrete invulling en organisatie wordt vastgesteld in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer rekening houdend met de wensen van de werknemer (en zijn balans privé-beroepsactiviteit bij zijn werkgever) enerzijds en met de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.

De werknemer kan zich bij de bespreking van de concrete organisatie laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging bezorgt de werkgever de akkoorden betreffende de organisatie van de loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen aan de syndicale afvaardiging. Indien er over de door de werkgever voorgelegde akkoorden op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de taken en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.

### **Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur**

**Artikel 5.** Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst.

**Article 4.** En exécution de l'article 9 de la CCT n° 103 précitée, la réduction de carrière peut être fixée sur une période de maximum 12 mois pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps dans le cadre des emplois de fin de carrière visés à l'article 3, alinéa 2 de la présente CCT. Ceci signifie que la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desiderata du travailleur (équilibre entre sa vie privée et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Lors de la discussion portant sur l'organisation concrète, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur remet à la délégation syndicale les accords relatifs à l'organisation de la réduction de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière. Si les accords remis par l'employeur donnent lieu à des contestations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux tâches et aux compétences de la délégation syndicale.

### **Chapitre 3 – Durée de validité**

**Article 5.** La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et expire le 30 juin 2023.

Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.