

Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen (PC 127)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 november 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen, betreffende het recht op tijdskrediet en de landingsbanen

HOOFDSTUK I : Juridisch kader

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het protocolakkoord voor de jaren 2021-2022, gesloten op 23 september 2021.

HOOFDSTUK II : Toepassingsgebied

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen.

HOOFDSTUK III : omkadering en begrippen

Art. 3.

Deze CAO wordt afgesloten in toepassing van :

- De CAO nr. 103 : de collectieve arbeidsovereenkomst 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, de CAO nr. 103ter van 20 december 2016, de CAO nr. 103/4 van 29 januari 2018 en de CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020;
- De mededeling nr. 13 betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- Het koninklijk besluit van 30 december 2014 en 23 mei 2017 tot wijziging 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;

Commission Paritaire pour le Commerce de Combustibles (CP 127)

Convention collective de travail du 3 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour le commerce de combustibles concernant le droit au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière

CHAPITRE I – Cadre juridique

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord pour les années 2021-2022, conclu le 23 septembre 2021.

CHAPITRE II : Champ d'application

Art. 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles

CHAPITRE III : encadrement et définitions

Art. 3.

Cette CCT est conclue en application de :

- La CCT n° 103 : la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la CCT n° 103bis du 27 avril 2015, la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016, la CCT n° 103/4 du 29 janvier 2018 et la CCT n° 103/5 du 7 octobre 2020 ;
- La communication n° 13 concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- L'arrêté royal du 30 décembre 2014 et du 23 mai 2017 modifiant 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 ;

- Het Besluit van 1 maart 2002 (BS 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector (zoals meermaals gewijzigd);
- De collectieve arbeidsovereenkomst 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, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
- Het advies NAR nr. 2238 van 15.07.2021 : Sociaal akkoord van 25 juni 2021 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen.
- L' Arrêté du 1er mars 2002 (MB du 20 mars 2002) du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (tel que modifié à plusieurs reprises) ;
- La convention collective de travail n° 157 fixant, du 1^{er} 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.
- L'avis CNT n° 2238 du 15.07.2021 : Accord social du 25 juin 2021 – Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière.

Art.4.

Met arbeiders wordt bedoeld : de arbeiders en arbeidsters van de in artikel 1 genoemde ondernemingen.

Art. 4.

Par ouvriers il faut entendre : les ouvriers et ouvrières des entreprises visées à l'article 1.

HOOFDSTUK IV : Tijdskrediet met motief

CHAPITRE IV : Crédit-temps avec motif

Art. 5.

^{een bijkomend}
§1. De arbeiders hebben recht op voltijds of halftijds tijdskrediet of 1/5^{de} loopbaanvermindering tot maximaal **36 maanden** voor het volgen van een opleiding zoals voorzien in de bovengenoemde CAO nr. 103 artikel 4, §2.

Art. 5.

§1er. Les ouvriers ont un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à une diminution de carrière d'1/5^{ème}, jusqu'à **36 mois** au maximum pour suivre une formation, comme prévue dans l'article 4, §2 de la CCT n°103 susmentionnée.

§2. De arbeiders hebben een bijkomend recht op voltijds of halftijds tijdskrediet of 1/5^{de} loopbaanvermindering tot maximaal **51 maanden** voor het verlenen van zorgen, zoals voorzien in de bovengenoemde CAO nr. 103 artikel 4, §1, met name :

§2. Les ouvriers ont un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à une diminution de carrière d'1/5^{ème} jusqu'à **51 mois** au maximum pour fournir des soins comme prévu dans l'article 4, §1 de la CCT n°103 susmentionnée, nommément :

- Om te zorgen voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar ;
- Om palliatieve verzorging te verlenen ;
- Voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het KB van 10 augustus 1998 (gewijzigd bij KB van 23

- Pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- Pour octroyer des soins palliatifs ,
- Pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 (modifié par l'arrêté royal du 23 mai 2017) instaurant un

mei 2017) tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

- o Om zorg te dragen voor een kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;
- o Om bijstand of verzorging te verlenen aan een eigen minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het KB van 10 augustus 1998 (gewijzigd bij KB van 23 mei 2017) tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 6.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijds tijdskrediet of 1/5^{de} loopbaanvermindering met motief, mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

HOOFDSTUK V : Landingsbanen

Art. 7.

Leeftijdsgrenzen voor het recht op een landingsbaan vanaf 50 jaar omwille van lange loopbaan (28 jaar beroepsverleden) en zware arbeidsregelingen

Voor de voltijdse arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen **ten belope van een dag of twee halve dagen per week**, wordt de leeftijd voor het recht op de landingsbaan op **50 jaar** gebracht :

- indien zij een beroepsloopbaan van tenminste **28 jaar** kunnen bewijzen (artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 van de NAR).
- Of indien zij voorafgaand aan de landingsbaan actief zijn geweest in een **zwaar beroep** gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar (artikel 8, §2 en §4 van de CAO nr. 103 van de NAR).

Voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een **halftijdse betrekking**, wordt de leeftijd voor het **recht** op de landingsbaan op **50 jaar** gebracht, indien zij voorafgaand aan de landingsbaan

droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

- o Pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
- o pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 (modifié par l'arrêté royal du 23 mai 2017) instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Art. 6.

Les périodes du crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou de la diminution de carrière d'un 1/5^{ème} avec motif, ne peuvent pas ensemble s'élever à plus de 51 mois au total.

CHAPITRE V : Emplois de fin de carrière

Art. 7.

Limites d'âge pour le droit à un emploi de fin de carrière pour carrière longue (28 ans de passé professionnel) et pour métier lourd

Pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail temps plein à **concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine**, l'âge de l'emploi de fin de carrière est porté à **50 ans** :

- à condition qu'ils puissent prouver une carrière professionnelle d'au moins 28 ans (art. 8, §3 de la CCT n° 103 de la CNT).
- Ou à condition que préalablement à l'emploi de fin de carrière, ils aient été occupés dans un **métier lourd** au moins 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années (article 8, §2 et §4 de la CCT n°103 du CNT).

Pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à **mi-temps**, l'âge pour le **droit** à l'emploi de fin de carrière est porté à **50 ans** à condition que préalablement à l'emploi de fin de carrière, ils aient été

actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar. Dit zwaar beroep moet voorkomen op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (artikel 8, §2 en §3 van de CAO nr. 103 van de NAR).

Art. 8.

De in het kader van de landingsbaan vanaf 50 jaar beschikbare vrije dagen (zoals bepaald in artikel 7 van deze CAO), dienen in principe te worden opgenomen in het tweede en derde kwartaal van het jaar tenzij in overleg met de werkgever rekening houdend met de organisatorische noden van de onderneming, een andere regeling wordt afgesproken.

Dit regime voor het opnemen van vrije dagen zal van toepassing zijn tot aan de pensioenleeftijd van de in artikel 2 van deze CAO bedoelde arbeiders.

Art. 9.

Leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering

In toepassing van de cao nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering op 55 jaar gebracht voor werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Dit uitsluitend indien deze werknemers op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de loopbaanvermindering aan de werkgever :

- 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 voorafgaand aan de landingsbaan

occupés dans un métier lourd au moins 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années. Ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

(article 8, §2 et §3 de la CCT n°103 du CNT)

Art. 8.

Les jours libres disponibles dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de 50 ans (comme prévu dans l'article 7 de la CCT présente), doivent en principe être pris durant le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de l'année, à moins qu'en collaboration avec l'employeur un autre système soit élaboré tenant compte des besoins organisationnels de l'entreprise.

Le régime pour prendre les jours libres sera d'application jusqu'à l'âge de la pension des ouvriers nommés dans l'article 2 de la présente CCT.

Art. 9.

Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation

En application de la CCT n° 157 du Conseil national du travail, la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, §1 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, alinéa 1^{er}, 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.

Ceci uniquement à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'ils adressent à l'employeur, les travailleurs concernés :

- Soit puissent justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salariés 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, préalablement à l'emploi de fin de carrière,

minstens 5 jaar (gerekend van datum tot datum) tijdens de laatste 10 jaar (gerekend van datum tot datum) tewerkgesteld zijn 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);

- Ofwel voorafgaand aan de landingsbaan minstens 7 jaar (gerekend van datum tot datum) tijdens de laatste 15 jaar (gerekend van datum tot datum) tewerkgesteld zijn 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);
- Ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtprestaties (zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990) en dit eveneens in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

aient été occupés au moins 5 ans (calculés de date à date) pendant les 10 dernières années (calculés de date à date), dans un métier lourd (au sens de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

- Soit, préalablement à l'emploi de fin de carrière, aient été occupés au moins 7 ans (calculés de date à date) pendant les 15 dernières années (calculés de date à date), dans un métier lourd (au sens de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- Soit aient été occupés au moins 20 ans dans un régime de travail avec prestations de nuit (tel que visé dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990) et cela également au sens de l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

HOOFDSTUK VI – Vlaamse aanmoedigingspremies

Art. 10.

In uitvoering van artikel 3 van het Besluit van 1 maart 2002 (BS van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector - zoals gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 20 juni 2003 (BS van 24.07.2003), 25 maart 2005 (BS van 03.05.2005), 19 december 2008 (BS van 06.03.2009), 20 maart 2009 (BS van 31.03.2009) en 5 juli 2013 (BS van 06.08.2013) - voorzien de ondertekenende partijen de toepassing van de maatregelen bedoeld in de volgende artikelen van het voornoemd besluit:

- artikel 10: aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- artikel 13: ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 11.

Voor alles wat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, zijn de CAO nr. 103 en de hiermee samenhangende vigerende reglementeringen van toepassing.

CHAPITRE VI : Primes d'encouragement flamandes

Art. 10.

En exécution de l'article 3 de l'arrêté du 1er mars 2002 (MB du 20 mars 2002) du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé – tel que modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 20 juin 2003 (MB du 24.07.2003), du 25 mars 2005 (MB du 03.05. 2005), du 19 décembre 2008 (MB du 06.03.2009), du 20 mars 2009 (MB du 31.03.2009) et du 5 juillet 2013 (MB du 06.08.2013) - les parties signataires prévoient l'application des mesures visées aux articles suivants dudit arrêté:

- Article 10 : prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins;
- Article 13 : entreprises en difficultés ou en restructuration.

Art. 11.

Pour tout ce qui n'est pas réglé expressément dans la présente convention collective de travail, la CCT n° 103 et les réglementations cohérentes actuellement en vigueur sont d'application.

HOOFDSTUK VII : *Geldigheidsduur*

Art. 12.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is geldig tot 30 juni 2023.

§2. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

CHAPITRE VII : *Durée de validité*

Art. 12.

§1^{er}. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

§2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission Paritaire pour le commerce de combustibles, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.