

**PARITAIR COMITE VOOR HET
TABAKSBEDRIJF**

(PC 133)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2019

**betreffende het recht op tijdskrediet,
loopbaanvermindering en vermindering van de
arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**

Toepassingsgebied

Artikel 1 § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren.

§ 2. Onder "werknemers" verstaat men : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

- het KB van 23 mei 2017 tot wijziging van het KB 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.
- de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de NAR tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 augustus 2012 (BS 31/08/2012); gewijzigd door CAO nr. 103 bis van 27 april 2015, gewijzigd door CAO nr.103 ter van 20 december 2016, gewijzigd door CAO 103/4 van 29 januari 2018.
- Mededeling nr. 13 van de NAR van 27 februari 2018 betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (gewijzigd door CAO nr. 103 bis, 103 ter en 103/4) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.
- CAO nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019-2020, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een

**COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE
DES TABACS**

(CP 133)

Convention collective de travail du 21 juin 2019

**Concernant le droit au crédit-temps, la réduction
de la carrière et la réduction des prestations de
travail à un emploi à mi-temps**

Champ d'application

Article 1er § 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

§ 2. Par 'travailleurs', on entend les ouvriers masculins et féminins.

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de:

- A.R. 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
- La CCT n°103 du 27 juin 2012 conclue au sein du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'AR du 25 août 2012 (MB du 31.08.2012) ; modifiée par CCT n°103 bis du 27 avril 2015, modifiée par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016, modifiée par la CCT 103/4 du 29 janvier 2018.
- Le commentaire n° 13 du 27 février 2018 du CNT concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 (modifiée par les CCT nos 103 bis, 103 ter et 103/4) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière
- CCT n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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

onderneming in moeilijkheden of
herstructurering

lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en
difficultés ou en restructuration

Tijdskrediet

Artikel 3. Vanaf 1 januari 2019 en voor de duur van deze cao worden, overeenkomstig artikel 4, § 4 van de cao nr. 103, voor de werknemers die voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag 24 maanden anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van deze cao nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering mogelijk voor een duur van maximaal 36 maanden (motief opleiding) of maximaal 51 maanden (zorgmotieven) over de volledige loopbaan.

Crédit-temps

Article 3. À partir du 1^{er} janvier 2019 et pour la durée de la présente CCT, conformément à l'article 4, § 4 de la CCT n° 103, les travailleurs ayant atteint 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise avant l'introduction de la demande écrite, et qui répondent à toutes les conditions de cette CCT n° 103, ont la possibilité de bénéficier du crédit-temps à temps plein ou de la réduction de la carrière à mi-temps pour une durée de maximum 36 mois (motif formation) ou de maximum 51 mois (motifs de soins) sur l'ensemble de la carrière.

Landingsbaan vanaf 50 jaar

Artikel 4. Voor de duur van deze cao wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de cao nr. 103 in afwijking van artikel 8, § 1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 van de cao nr. 103 en hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Leeftijdsgrens voor een landingsbaan “lange loopbaan” en “zwaar beroep” met uitkering

Artikel 5. Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Artikel 6. Overeenkomstig art. 3 van de cao nr. 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, op voorwaarde dat de werknemer op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- Ofwel een beroepsloopbaan in de zin van artikel 3, § 2 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 35 jaar als loontrekkende hebben;
- Ofwel minstens 5 of 7 jaar, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage hebben gewerkt. Deze periode van 5/7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 (voor 5 jaar) of 15 (voor 7 jaar) kalenderjaren;
- Ofwel minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 hebben gewerkt;
- Ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van

Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans

Article 4. Pour la durée de la présente CCT, conformément à l'article 8, § 3 de la CCT n° 103, l'âge est en dérogation à l'article 8, § 1, porté à 50 ans, pour les travailleurs qui répondent aux conditions de l'article 10 de cette CCT n° 103 et qui réduisent leur emploi à temps plein d'un jour ou de deux demies journées par semaine, et qui, préalablement à cette réduction, ont parcouru une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière « carrière longue » et « métier lourd » avec allocations

Article 5. Ce chapitre est uniquement d'application si la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail se situe pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Article 6. Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 55 ans conformément à l'article 3 de la cct n° 137, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d' 1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, l'ouvrier:

- Soit avoir une carrière professionnelle de 35 ans en tant que salarié dans le sens de l'article 3, § 2 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- Soit avoir travaillé au moins 5 ou 7 ans dans un métier lourd dans le sens de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5/7 ans doit se situer dans les 10 (pour la période 5 ans) ou 15 (pour la période de 7 ans) années civiles précédentes;
- Soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- Soit répondre aux conditions visées à l'article 6, § 5, 1° de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30

het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7 - Overeenkomstig art 3 van de cao nr 137 wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, op voorwaarde dat de werknemer op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- Ofwel een beroepsloopbaan in de zin van artikel 3, § 2 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 35 jaar als loontrekkende hebben;
- Ofwel minstens 5 of 7 jaar, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage hebben gewerkt. Deze periode van 5/7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 (voor 5 jaar) of 15 (voor 7 jaar) kalenderjaren;
- Ofwel minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 hebben gewerkt;
- Ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad.

Modaliteiten

Artikel 8. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en artikel 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de concrete

décembre 2014, si l'entreprise concernée est reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et que dans ce cadre, elle a conclu une convention collective de travail qui renvoie explicitement à la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du Travail.

Art. 7 - Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans conformément à l'article 3 de la cct n° 137, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, l'ouvrier:

- Soit avoir une carrière professionnelle de 35 ans en tant que salarié dans le sens de l'article 3, § 2 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- Soit avoir travaillé au moins 5 ou 7 ans dans un métier lourd dans le sens de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5/7 ans doit se situer dans les 10 (pour la période 5 ans) ou 15 (pour la période de 7 ans) années civiles précédentes;
- Soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- Soit répondre aux conditions visées à l'article 6, § 5, 1° de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014, si l'entreprise concernée est reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et que dans ce cadre, elle a conclu une convention collective de travail qui renvoie explicitement à la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du Travail.

Modalités

Article 8. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail et conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103 précitée, définir les modalités concrètes d'application du

toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Artikel 9. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, zoals bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon.

Geldigheid

Artikel 10. Deze cao gaat in op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van art 6 en 7 die gelden voor bepaalde duur van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Deze CAO vervangt de CAO van 26 oktober 2017, geregistreerd op 28 november 2017 onder het nummer 143058/CO/133 betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Ieder der contracterende partijen kan onderhavige overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf en aan elk van de contracterende partijen.

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk besluit wordt gevraagd.

régime de la diminution de 1/5^{ème} temps de la carrière professionnelle pour les travailleurs à temps plein occupés dans des équipes.

Article 9. Dans le cas où un travailleur passe d'une forme de diminution de la carrière professionnelle dans le cadre d'un crédit-temps à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire, telle que définie dans les conventions collectives de travail valables pour le secteur, sera calculée sur base d'un salaire à temps plein.

Validité

Article 10 La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2019, à l'exception des articles 6 et 7 qui sont d'une durée déterminée du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Cette CCT remplace la CCT du 26 octobre 2017, enregistrée le 28 novembre 2017 sous le numéro 143058/CO/133 concernant le droit au crédit-temps, réduction de la carrière et réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps.

Chacune des parties peut résilier la présente convention, moyennant un préavis de trois mois, notifié par courrier recommandé à l'attention du Président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs et à chacune des parties signataires.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la déclaration de force obligatoire par Arrêté royal sera demandée.