

**PARITAIR COMITE VOOR HET
TABAKSBEDRIJF**

(PC 133)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 10
november 2021**

**betreffende het recht op tijdskrediet
eindeloopbaan (2021-2022)**

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.

Rechtsgrond

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 en door CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020,
- 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. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021-2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing van de leeftijdsgrens, voor wat

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

(CP 133)

**Convention collective de travail du 10 novembre
2021**

**concernant le droit au crédit-temps fin de carrière
(2021-2022)**

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.

Base Juridique

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 et par la CCT 103/5 du 7 octobre 2020,
- 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° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui

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

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

Landingsbaan vanaf 50 jaar (zonder recht op uitkering)

Artikel 3. 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 4. 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 2021 tot 31 december 2022.

Artikel 5. Overeenkomstig art. 3 van de cao nr. 156 wordt voor de periode 2021-2022 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag hebben gewerkt. Deze periode van 5/7 jaar moet gelegen

Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans (sans droit aux allocations)

Article 3. 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 4. 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 2021 au 31 décembre 2022.

Article 5. Pour la période 2021-2022 la limite d'âge est portée à 55 ans conformément à l'article 3 de la cct n° 156, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, ^{pour} les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou 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 fixant 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 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5/7 ans doit se situer dans les 10

- 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. 156 van de Nationale Arbeidsraad.

- (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° 156 du Conseil national du Travail.

Modaliteiten

Artikel 6. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en artikel 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Artikel 7. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 8. Deze cao gaat in op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

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.

Modalités

Article 6. 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 régime de la diminution de 1/5^{ème} temps de la carrière professionnelle pour les travailleurs à temps plein occupés dans des équipes.

Article 7. Dans le cas où un travailleur passe d'une forme de diminution de la carrière professionnelle dans le cadre d'un crédit-temps à * 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.

* une forme de
** à charge de l'employeur

Validité

Article 8 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ces effets au 31 décembre 2022.

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.