

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2021 betreffende de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan voor de periode 2021- 2022: recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, met een lange loopbaan of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering in uitvoering van de CAO NR 156.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Artikel 2 - Leeftijdsgrenzen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, 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.

§1. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de 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 op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan 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 is:
 - a) ofwel minstens vijf 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 vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b) ofwel minstens zeven 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 zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- c) ofwel minimaal twintig jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;

§2. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister die bevoegd is voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd.

Artikel 3 - Aanvraag

§ 1. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 2 gebruik willen maken dienen dit 3 maanden op voorhand aan te vragen bij de werkgever. De aanvraag moet schriftelijk gebeuren en dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 2 gebruik willen maken behouden hun oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum vermeld.

§ 3. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 2 gebruik willen maken behouden hun oorspronkelijke functie evenals de tewerkstellingsplaats, tenzij partijen hierover schriftelijk iets anders overeenkomen.

Voor werknemers die rechtstreeks leiding geven aan een groep medewerkers wordt het behoud van hun oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan dit niet gegarandeerd worden. De afspraken die hierover worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 4 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op te bestaan op 31 december 2022.

Commission paritaire de la batellerie

Convention collective du 5 octobre 2021 concernant la limite d'âge pour l'accès au droit à des allocations pour un emploi de fin de carrière au cours de la période 2021-2022 : droit à une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à une diminution de carrière d'1/5 pour les travailleurs qui sont occupés dans un métier lourd, qui ont une carrière longue ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration en exécution de la CCT n°156.

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie.

Par "travailleurs" on entend les travailleurs masculins et féminins.

Article 2 - Limites d'âge

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 156, conclue le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail, 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

§1er. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps et qui remplissent les conditions fixées à l'article 6, § 5, alinéa premier, 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, à condition que le travailleur, au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur :

- soit puisse justifier de 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 ait été occupé:
 - a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd 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. Cette période de cinq ans doit se situer dans les dix dernières années civiles, calculées de date à date;
 - b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd 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. Cette période de sept ans doit se situer dans les quinze dernières années calendrier, calculées de date à date;

- c) ou bien au moins vingt ans dans un régime de travail visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§2. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés

Pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions prévues à l'article 6, § 5, alinéa premier, 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 la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements;
- b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise;
- c) le Ministre a explicitement précisé dans sa décision de reconnaissance que ces deux conditions sont bien remplies.

Article 3 - Demande

§ 1^{er}. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 2 doivent en faire la demande à leur employeur 3 mois à l'avance. La demande s'effectue par écrit, conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 2 conservent leur contrat de travail initial. Un avenant mentionnera l'horaire applicable et la date d'entrée en vigueur.

§ 3. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 2 conservent leur fonction initiale, ainsi que leur lieu d'occupation, sauf convention écrite contraire entre les parties.

Pour les travailleurs qui dirigent directement un groupe de collaborateurs, le maintien de leur fonction et de leur lieu d'occupation initiaux sera examiné de manière positive mais ne peut être garanti. Les accords pris à ce niveau sont consignés par écrit.

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.