

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR
DE TERUGWINNING VAN
PAPIER**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 30
oktober 2023*

LANDINGSBANEN

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder 'arbeiders' verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

**HOOFDSTUK II – Algemene
beschikkingen**

Art.2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 betreffende de invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015, nr. 103ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018 ; nr. 103/5 van 7 oktober 2020 en CAO 103/6 van 27 september 2022

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en

**SOUS-COMMISSION
PARITAIRE POUR LA
RECUPERATION DU PAPIER**

*Convention collective de travail du 30
octobre 2023*

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II – Dispositions générales

Art.2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de 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 les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015, n° 103ter du 20 décembre 2016, nr. 103/4 du 29 janvier 2018 , nr. 103/5 du 7 octobre 2020 et la CCT 103/6 du 27 septembre 2022

La présente convention collective de travail est également conclue en application et en exécution de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023, conclue au

tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor 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.

HOOFDSTUK III – Verlaging leeftijdsgrens naar 50 jaar

Art.3.

In uitvoering van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, kunnen de arbeiders die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als zij voorafgaandelijk:

- 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;
- een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben.

Art.4.

Arbeiders die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, en die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan de voorwaarde zoals bepaald in het voorgaande artikel 3, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5%.

HOOFDSTUK IV – Verlaging leeftijdsgrens naar 55 jaar

Art.5.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt

sein du Conseil National de Travail, fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 III – Abaissement de la limite d'âge à 50 ans

Art.3.

En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations de travail d'un jour ou de 2 demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ;
- une carrière professionnelle de minimum 28 ans.

Art.4.

Les ouvriers qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui réduisent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine et qui remplissent la condition définie à l'article 3 ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

CHAPITRE IV – Abaissement de la limite d'âge à 55 ans

Art.5.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail no. 170 du Conseil National du Travail, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, la limite d'âge

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:

- 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 tewerkgesteld zijn:

- a) ofwel minstens 5 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- b) ofwel minstens 7 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Art.6.

Voor werknemers vanaf 55 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e betaalt de werkgever een aanvullende vergoeding van 86,05 euro per maand. Deze vergoeding volgt de indexering en de toekenningsmodaliteiten van het PC200.

Art.7.

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 er 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 :

- soit puissent justifier de 35 ans de carrière professionnelle 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 aient été occupés :

- a) ou bien au moins 5 ans, 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. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

- b) ou bien au moins 7 ans, 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. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

- c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 6.

Pour les travailleurs à partir de 55 ans qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, l'employeur verse une allocation complémentaire de 86,05 euros par mois. Cette allocation suit les modalités d'indexation et d'attribution de la CP 200.

Art.7.

Arbeiders die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan één van de voorwaarden zoals bepaald in het voorgaande artikel 5, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5%.

HOOFDSTUK V – Slotbepaling

Art.8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025. Dit met uitzondering van artikel 6, hoofdstukken I en III, die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2021, betreffende landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 171533/co/142.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2023 (BS 27 maart 2023).

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier.

Les ouvriers qui ont atteint l'âge de 55 ans et qui diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps ou d'un cinquième et qui satisfont à une des conditions telles que fixées à l'article 5, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

CHAPITRE V – Disposition finale

Art.8.

.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025 et ce à l'exception de l'article 6 et des chapitres I et III, lesquels sont conclus pour une durée indéterminée.

Elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 3 décembre 2021 relative aux emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 171533/co/142.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2023 (MB 27 mars 2023).

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier.