

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE  
TERUGWINNING VAN ALLERLEI  
PRODUCTEN**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR  
LA RECUPERATION DE PRODUITS  
DIVERS**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
19 november 2021*

*Convention collective de travail du  
19 novembre 2021*

**TIJDSKREDIET,  
LOOPBAANVERMINDERING EN  
LANDINGSBANEN**

**CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIERE ET  
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

**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 en nr. 103/5 van 7 oktober 2020.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2021-2022 van het interprofessioneel kader voor de *aanpassing* 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.

**CHAPITRE I. - Champ d'application**

Article 1er.

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

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 et nr. 103/5 du 7 octobre 2020.

La présente convention collective de travail est également conclue en application et en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National de Travail, fixant, pour 2020-2021, 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.

### **HOOFDSTUK III. - Tijdskrediet met motief**

Art. 3.

De arbeiders bedoeld in artikel 1 hebben recht op tijdskrediet met motief gedurende:

- maximum 51 maanden overeenkomstig artikel 4, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (zorgmotieven);
- maximum 36 maanden overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (opleiding).

### **HOOFDSTUK IV. – Landingsbaan vanaf 50 jaar**

Art. 4.

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kunnen de arbeiders bedoeld in artikel 1 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 een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben.

### **HOOFDSTUK V. – Landingsbaan vanaf 55 jaar**

Art. 5.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens voor de periode 2021-2022 op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of tot een halfzijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende

### **CHAPITRE III. - Crédit-temps avec motif**

Art. 3.

Les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit au crédit-temps avec motif pendant :

- au maximum 51 mois, conformément à l'article 4, § 1 de la convention collective de travail n° 103 (motifs de soins) ;
- au maximum 36 mois conformément à l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 103 (formation).

### **CHAPITRE IV. – Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans**

Art. 4.

En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103 les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> ayant atteint l'âge de 50 ans peuvent réduire leurs prestations de travail à raison d'un jour ou de 2 demi-jours par semaine, moyennant une carrière professionnelle préalable d'au moins 28 ans.

### **CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans**

Art. 5.

En exécution de la convention collective de travail n° 156 du Conseil national du travail, pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, § 5, 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

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.

Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

#### Art.6

Voor werknemers vanaf 55 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5<sup>e</sup> betaalt de werkgever een aanvullende vergoeding van 74,79 euro per maand. Deze vergoeding volgt de indexering en de toekenningsmodaliteiten van het PC200.

### HOOFDSTUK VI. – Loopbaanvermindering 1/5

#### Art. 7.

§ 1. In uitvoering van artikel 6, § 2. en artikel 9, § 2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

§ 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden :

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder

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.

Les autres modalités pour l'exercice des droits visés ci-dessus peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

#### 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 74,79 euros par mois. Cette allocation suit les modalités d'indexation et d'attribution de la CP 200.

### CHAPITRE VI. – Diminution de carrière 1/5

#### Art. 7.

§ 1. En exécution des articles 6, § 2. et 9, § 2. de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir

toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;

- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

## HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

### Art. 8.

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen voor ondernemingen van meer dan 10 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in afdeling 4 van hoofdstuk 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5% berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met 10 werknemers of minder zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

## HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;

- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VII. - Règles d'organisation

### Art. 8.

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps, à la diminution de carrière et à l'emploi de fin de carrière pour les entreprises de plus de 10 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu à la section 4 du chapitre 4 de la convention collective de travail n° 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 50 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière, ou à l'emploi de fin de carrière ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 50 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou l'emploi de fin de carrière.

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VIII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 9.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 ( Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2012);

- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997;

- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995) gewijzigd bij koninklijk besluit van 5 mei 2019

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

#### **HOOFDSTUK IX. - Overgang naar stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

Art. 10.

Bij overgang naar *stelsel van werkloosheid* na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt de aanvullende vergoeding (bedrijfstoeslag) berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

*\* met bedrijfstoeslag*

#### **HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit**

Art. 11.

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

Art. 9.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir:

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998) modifié par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 ( Moniteur Belge du 22 octobre 2012);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 1997;

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995) modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

#### **CHAPITRE IX. - Passage au régime de chômage avec complément d'entreprise**

Art. 10.

En cas de passage au régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire (complément d'entreprise) est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

#### **CHAPITRE X. - Maintien de l'ancienneté**

Art. 11.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

## **HOOFDSTUK XI. – Aanmoedigingspremies Vlaams gewest**

### **Art.12.**

De werknemers die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis, nr. 103ter, nr. 103/4 en nr. 103/5 kunnen aanspraak maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams Gewest voorziene voorwaarden:

- aanmoedigingspremie in het kader van een opleidingskrediet;
- aanmoedigingspremie in het kader van een zorgkrediet;
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

## **CHAPITRE XI. – Primes d'encouragement Région flamande**

### **Art. 12.**

Les travailleurs faisant usage du système du crédit-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 103, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis, n° 103ter, n° 103/4 et n° 103/5, peuvent prétendre aux primes d'encouragement suivantes en tenant compte des conditions prévues par la Région flamande:

- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation;
- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin;
- prime d'encouragement pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

## HOOFDSTUK XII. - Slotbepalingen

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5 van de cao dat in werking treedt van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Zij vervangt vanaf deze datum de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2020 (registratienummer 158562/co/142.04) gesloten in het paritair subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.

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 allerlei producten.

## CHAPITRE XII. - Dispositions finales

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, excepté l'article 5 de la CCT qui est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail du 14 avril 2020 (n° d'enregistrement 158562/co/142.04) conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de produits divers.

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 de produits divers.