

<p>Recht op uitkeringen bij landingsbaan 2022</p>	<p>Droit aux allocations pour emploi de fin de carrière 2022</p>
<p>CAO van 2 december 2021 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.</p>	<p>CCT du 2 décembre 2021 relative au droit aux allocations pour emploi de fin de carrière, conclue en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.</p>
<p>ARTIKEL 1 Toepassingsgebied</p>	<p>ARTICLE 1er Champ d'application</p>
<p>Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de "werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna "de werknemer(s)" genoemd.</p> <p>Met "werknemer(s)" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) « travailleur(s) ».</p> <p>Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>ARTIKEL 2</p>	<p>ARTICLE 2</p>
<p>In uitvoering van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft :</p> <ul style="list-style-type: none"> • op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking; • op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde <p>en die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014; • ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 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 	<p>En application de la convention collective n° 156 du Conseil National du Travail, l'âge relative à l'accès de droit aux allocations d'interruption, est porté</p> <ul style="list-style-type: none"> • à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n° 103, ont réduit leur prestations à mi-temps ; • à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n° 103, ont réduit leur prestations d'un cinquième <p>et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit 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 remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, alinéa 1^{er}, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention

<p>hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n°156 du Conseil National du Travail.</p>
<p>ARTIKEL 3</p>	<p>ARTICLE 3</p>
<p>De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 9 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.</p>	<p>Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 9 de la CCT n°103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5ème pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.</p>
<p>ARTIKEL 4 Duur</p>	<p>ARTICLE 4 Durée</p>
<p>Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.</p> <p>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.</p>	<p>La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2022 et prend fin le 31 décembre 2022.</p> <p>La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.</p>
<p>PARITAIRE COMMENTAAR BIJ DEZE CAO</p>	<p>COMMENTAIRE PARITAIRE CONCERNANT CETTE CCT</p>
<p>Het recht op uitkeringen bij landingsbaan wordt eveneens geregeld via een CAO gesloten op 2 december 2021 voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023. Het recht op uitkeringen bij landingsbanen zal na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen</p>	<p>Le droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière sera également réglé par une CCT conclue le 2 décembre 2021 pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023. Le droit aux allocations pour emploi de fin de carrière sera automatiquement prolongé par le secteur après 30 juin 2023, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.</p>