

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 tot verlaging van de leeftijdsgrens naar 57 jaar en 55 jaar voor de periode 2019-2020, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor bedienden met een lange loopbaan of zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de voedingsnijverheid.

§ 2. Met "bedienden" worden alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 6, § 5, 4° van het koninklijk besluit 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 (*Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001);
- artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor de periode 2019-2020 van het

Convention collective de travail du 1^{er} juillet 2019 pour abaisser la limite d'âge à 57 ans et 55 ans, pour la période 2019-2020, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les employés qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire

CHAPTITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "employés" sont visés les employés sans distinction de genre.

CHAPTITRE II - BASE JURIDIQUE

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

- l'article 6, § 5, 4° de 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 (*Moniteur belge* du 18 décembre 2001);
- l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour la période 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement

interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, 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

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 – LEEFTIJDGRENSEN VOOR EEN LANDINGSBAAN “LANGE LOOPBAAN” EN “ZWAAR BEROEP” MET UITKERING

CHAPITRE III - LIMITE D'ÂGE POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE LONGUE ET MÉTIER LOURD AVEC ALLOCATIONS

Art. 3. Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, en op 55 jaar voor bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 (*Belgisch Staatsblad* 31 augustus 2012) op voorwaarde dat de bediende, op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

Art. 3. Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les employés qui réduisent leurs prestations à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 (*Moniteur belge* du 31 août 2012), à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, l'employé:

- 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 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);

- soit puisse justifier 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 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) ;

- ofwel tewerkgesteld is:

- soit ait été occupé depuis :

a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar

a) ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd

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 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007). 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007). 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 (*Belgisch Staatsblad* 13 juni 1990).

Paritaire commentaar:

De leeftijdsgrens zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

**HOOFDSTUK
GELDIGHEISDUUR**

IV-

au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007). Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, 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, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007). 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 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 (*Moniteur belge* du 13 juin 1990).

Commentaire paritaire

La limite d'âge définie dans la présente convention collective de travail concerne uniquement l'octroi des allocations prévues dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, et ne concerne pas le droit à un emploi de fin de carrière prévu dans 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.

**CHAPITRE IV- DURÉE DE
VALIDITÉ**

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.