

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2023 tot verlaging van de leeftijdsgrens voor de periode 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor bedienden met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, gesloten in paritaire 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 bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing 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 (BS van 18 december 2001);
- De CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 augustus 2012 (BS van 31 augustus 2012); gewijzigd door CAO nr. 103 bis van 27 april 2015, gewijzigd door CAO nr.103 ter van 20 december 2016, gewijzigd door CAO 103/4 van 29 januari 2018 en door CAO 103/5 van 7 oktober 2020.
- Collectieve arbeidsovereenkomst n° 170 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar

Convention collective de travail du 2 octobre 2023 pour abaisser la limite, pour la période 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

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

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

CHAPITRE II – BASES JURIDIQUES

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

- 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 (MB du 18 décembre 2001);
- La CCT n°103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'AR du 25 août 2012 (MB du 31 août 2012) ; modifiée par CCT n°103 bis du 27 avril 2015, modifiée par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016, modifiée par la CCT 103/4 du 29 janvier 2018 et par la CCT 103/5 du 7 octobre 2020.
- Convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la

55 jaar van de leeftijdsgrens, 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

HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN

Art. 3. Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

Art. 4. De bedienden bedoeld in artikel 1 die 55 jaar zijn en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5 van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 kunnen in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5^{de} voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan volgende voorwaarden:

- 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 de het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- Ofwel tewerkgesteld is:

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 de 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,

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 - CONDITIONS

Art. 3. Ce chapitre est uniquement d'application si la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail se situe pendant la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

Art. 4. Les employés visés à l'article 1^{er} qui sont âgés de 55 ans et qui remplissent les conditions prévues à l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, peuvent, en application de l'article 8, § 1 de la convention collective de travail n° 103, diminuer leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps, ou d' 1/5, pour autant qu'au moment de la notification écrite à l'employeur de la diminution des prestations, ils remplissent les conditions suivantes :

- 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 chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- Soit ait été occupé depuis:

a) ou bien au moins cinq 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 chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette période de cinq 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, § 1er de

§1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS 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 (BS 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 IV - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 5. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

§2. 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 wordt bij koninklijk besluit gevraagd.

Art. 6. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime chômage avec complément d'entreprise (MB du 8 juin 2007). Cette période de sept 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 (MB 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. 5. §1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

§2. 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.

Art. 6. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.