

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDEERD VRIJ ONDERWIJS (PC 225)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 6 december 2022 betreffende het recht op landingsbaan

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden van de Katholieke Universiteit Leuven en Vrije Universiteit Brussel.

RECHT OP LANDINGSBAAN ZONDER UITKERINGEN VANAF DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR

Artikel 2 - Overeenkomstig artikel 8 §3 van de CAO nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen wordt een recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 gecreëerd voor de werknemers die 50 jaar of ouder zijn en die voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben, op voorwaarde dat de betrokken werknemers voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 van de cao nr. 103.

LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN, "LANGE LOOPBAAN" EN "ZWAAR BEROEP" MET UITKERING

Artikel 3 - Overeenkomstig art. 3 van de cao nr. 156 wordt voor de periode 2021-2022 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, op voorwaarde dat de werknemer op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- 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 bedrijfstoelage (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 bedrijfstoelage (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 de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (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 van 13 juni 1990)

Artikel 4 - Artikel 3 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 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

GELDIGHEID

Artikel 5 - Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

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.

Artikel 6 - Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ (CP 225)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 6 décembre 2022 relative au droit à un emploi de fin de carrière

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – La présente convention collective de travail s'applique aux employés de la Katholieke Universiteit Leuven et de la Vrije Universiteit Brussel.

DROIT A UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE SANS ALLOCATIONS À PARTIR DE L'ÂGE DE 50 ANS

Article 2 – Conformément à l'article 8 § 3 de la CCT n. 103, conclue au Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière un droit est créé pour une diminution des prestations de travail d'1/5 pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus et ayant une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant que les travailleurs concernés remplissent les conditions de l'article 10 de la CCT n. 103.

LIMITE D'ÂGE POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE, "LONGUE CARRIÈRE" ET "MÉTIER LOURD" AVEC ALLOCATION

Article 3 - Conformément à l'article 3 de la CCT n. 156, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période 2021-2022, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de l'article 8, § 1 de la convention collective de travail n. 103, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail adressé à l'employeur, le travailleur :

- 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) ;
- soit ait été occupé depuis :
 - 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 (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 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 (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 1 de la convention collective de travail n. 46 du 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 (Moniteur belge du 13 juin 1990).

Article 4 - L'article 3 ne s'applique que si la date de début de la période de diminution des prestations de travail ou de la prolongation de la période de diminution de prestations de travail se situe pendant la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus.

VALIDITÉ

Article 5 – La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 2021 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Cette CCT sera déposée au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire générale est demandée par arrêté royal.

Article 6 – Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom des organisations des employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.