

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/04/2019	2019-4590
ENREGISTREMENT	23/04/2019	151401/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 137

Séance du mardi 23 avril 2019

Convention collective de travail fixant, pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 137 DU 23 AVRIL 2019 FIXANT, POUR 2019 ET 2020, LE CADRE INTERPROFESSIONNEL DE L'ABAISSEMENT 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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ;

Vu 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 ;

Vu 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, enregistrée le 18 juillet 2012 sous le numéro 110211/CO/300 ;

Vu l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant 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 ;

Vu la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126902/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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, enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138670/CO/300 ;

Considérant que l'arrêté royal du 30 décembre 2014 susmentionné relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1^{er} janvier 2015, avec une exception pour les métiers lourds, les carrières longues et les entreprises en difficultés ou en restructuration, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans en 2019 ;

Considérant que ce dernier arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour les métiers lourds, les carrières longues et les entreprises en difficultés ou en restructuration au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période 2019-2020, une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans, les secteurs ou entreprises en difficultés ou en restructuration pouvant y adhérer au moyen d'une convention collective de travail ;

Considérant les accords conclus au sein du Conseil national du Travail, qui prévoient un relèvement de la limite d'âge différencié en fonction des réductions des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture

- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 23 avril 2019, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail contient le cadre inter-professionnel, pour 2019-2020, de l'abaissement 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, et est conclue en application de l'article 6, § 5 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, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Commentaire

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 II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1^{er}. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er}, sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL

Section 1 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation

Article 3

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies 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.

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies 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.

Pour pouvoir appliquer ces limites d'âge, la commission ou sous-commission paritaire compétente pour le travailleur doit avoir conclu, pour la durée de validité prévue à l'article 5 de la présente convention collective de travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement qu'elle a été conclue en application de la présente convention collective de travail.

Commentaire

Dans la présente convention collective de travail, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps, comme prévu 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, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse 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 ;

- 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, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq 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, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. 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 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

 - d) ou bien par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction, pour autant que le travailleur dispose d'une attestation qui confirme son incapacité à continuer son activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces secteurs d'en conclure une pour la période biennale suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. Ce raisonnement est aussi valable pour les périodes biennales subséquentes.

Section 2 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés

Article 4

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 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 pouvoir appliquer ces limites d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.

Commentaire

Dans la présente convention collective de travail, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps, comme prévu à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;

- b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

CHAPITRE IV – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 5

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.

Commentaire

La présente convention peut être prorogée ou adaptée après 2020, l'âge minimal pouvant être progressivement relevé conformément à un calendrier prévu, comme le prévoit 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.

Fait à Bruxelles, le vingt-trois avril deux mille dix-neuf.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	23/04/2019	2019-4590
REGISTRATIE	23/04/2019	151401/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 137

Zitting van dinsdag 23 april 2019

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling voor 2019-2020 van het 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

X X X

3.071

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 137 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING VOOR 2019-2020 VAN HET INTERPROFESSIEEL 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 MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven;

Gelet op 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;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 18 juli 2012 onder het nummer 110211/CO/300;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging 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;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 tot vaststelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging 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, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126902/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging 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, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138670/CO/300;

Overwegende dat het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 de leeftijdsgrens voor uitkeringen voor landingsbanen verhoogt van 55 jaar naar 60 jaar vanaf 1 januari 2015, met een uitzondering voor zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in herstructurering en moeilijkheden waarbij de leeftijdsgrens geleidelijk met vijf jaar wordt opgetrokken tot hij in 2019 60 jaar bereikt;

Overwegende dat dat laatste koninklijk besluit bepaalt dat afgeweken kan worden van die geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering via een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 2019-2020 die een lagere leeftijdsgrens voorziet, zonder dat deze lager mag zijn dan 55 jaar, waartoe sectoren of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kunnen toetreden via een collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden, die voorzien in een gedifferentieerde verhoging van de leeftijdsgrens naargelang de vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking of met 1/5 wat betreft de toegang tot het recht op de uitkeringen voor een landingsbaan;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"

- De Unie van de socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het interprofessioneel kader, voor 2019-2020, voor de verlaging van de leeftijdsgrens, wat betreft de toegang van het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering en is afgesloten in toepassing van artikel 6, § 5 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 zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Commentaar

De leeftijdsgrens zoals bepaald in onderhavige 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.

HOOFSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III – INTERPROFESSIONEEL KADER

Afdeling 1 – Leefijdsgrenzen voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering

Artikel 3

Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse 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 artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde 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 artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Om op die leeftijdsgrenzen een beroep te kunnen doen moet het voor de werknemer bevoegde paritair comité of subcomité voor de geldigheidsduur, zoals voorzien in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten die uitdrukkelijk stelt dat zij is afgesloten in toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen met een vijfde zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik 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;

- 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 regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. 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 bedrijfstoelage. 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 die algemeen verbindend verklaard is bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990;

 - d) ofwel door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf, voor zover de werknemer beschikt over een attest dat zijn ongeschiktheid tot voortzetting van zijn beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Het feit dat sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode van twee jaar met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Die redenering geldt ook voor de daaropvolgende perioden van twee jaar.

Afdeling 2 - Leefijdsgrenzen voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden

Artikel 4

Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijds grens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Om op deze leeftijds grenzen een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijds grens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

- a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;

- b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is verminderd;
- c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

HOOFDSTUK IV – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 5

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst.

Commentaar

Deze overeenkomst kan na 2020 worden verlengd of aangepast waarbij de minimumleeftijd geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdspad, 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.

Gedaan te Brussel, op drieëntwintig april tweeduizend negentien.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
