

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/07/2021	2021-9933
REGISTRATIE	26/08/2021	166669/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----~  
~-----~

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 156  
-----

Zitting van donderdag 15 juli 2021  
-----

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 156 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR 2021 EN 2022, VAN HET INTERPROFESSIELE KADER VOOR DE AANPASSING NAAR 55 JAAR VAN DE LEEFTIJDGREN, 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, met name artikel 7, lid 2 dat bepaalt dat in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst kan worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt;

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;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 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, geregistreerd op 23 april 2019 onder het nummer 151401/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 146 van 17 december 2019 tot invoering van een suppletieve regeling bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019 en 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, geregistreerd op 15 januari 2020, onder het nummer 156415/CO/300;

Gelet op het afsprakenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien, dat de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, vastlegt op 55 jaar, en dit zowel voor verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als met een vijfde;

Overwegende dat het hierboven vermeld 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 moeilijkheden of herstructurering waarbij de leeftijdsgrens geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdspad;

Overwegende dat in dat laatste koninklijk besluit wordt bepaald dat van die geleidelijke optrekking van de leeftijdsgrens voor zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, kan worden afgeweken via een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die voor de periode 2021-2022 in een lagere leeftijdsgrens voorziet, zonder dat die lager mag zijn dan 55 jaar, waartoe sectoren of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kunnen toetreden via een collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt eveneens een suppletieve regeling ingevoerd moet worden om uitvoering te kunnen geven aan artikel 6, § 5, lid 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 zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014;

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 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het interprofessionele kader voor de periode 2021-2022, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, en wordt gesloten 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 in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde leeftijdsgrens 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 II - TOEPASSINGSGBIED**

### Artikel 2

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en 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 - Leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering

##### Artikel 3

Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 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, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 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 die leeftijdsgrens te kunnen toepassen, moet het voor de werknemer bevoegde paritair comité of subcomité voor de geldigheidsduur, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten die uitdrukkelijk stelt dat zij is gesloten in toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

##### Commentaar

In de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 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 bedrijfstoeslag;

- ofwel tewerkgesteld is:

- a) ofwel minstens vijf 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. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- b) ofwel minstens zeven 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. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- c) ofwel minimaal twintig jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij 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 arbeidsarts.

Het feit dat sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, neemt niet weg dat die sectoren een overeenkomst kunnen 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 - Leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden

##### Artikel 4

Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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, lid 1, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Om deze leeftijdsgrens te kunnen toepassen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld, erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Commentaar

In de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 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 die bevoegd is 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 aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- 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 bedrijfstoelage is verminderd;
- c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd.



**HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN REGELING VOOR LANDINGSBANEN VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET ONDER EEN OPPERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPPERICHT PARITAIR COMITÉ NIET WERKT**

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet ook, in afwijking van artikel 3, lid 2, in een suppletieve regeling voor landingsbanen voor werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6 § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 of die onder een bedrijfstak vallen die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het paritair comité niet werkt.

Commentaar

Deze bepaling beoogt aan de bedrijfstakken die niet in de mogelijkheid zijn om een initiatief op sectorniveau te nemen omdat ze niet onder een opgericht paritair comité ressorteren, of wanneer het paritair comité niet werkt, de mogelijkheid te geven over te gaan tot de verlaging van de leeftijdsgrens bepaald in artikel 3, lid 1 van deze overeenkomst met toepassing van artikel 6, § 5, lid 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, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 6

Ingevolge artikel 5 kunnen de werkgevers die ressorteren onder een niet-opgericht paritair comité of onder een opgericht paritair comité dat niet werkt, de regeling genoemd in artikel 3, lid 1 van deze overeenkomst ten uitvoer leggen door middel van toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 7 of een wijziging van het arbeidsreglement.

Zij heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 3, lid 1.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Artikel 7

De toetredingsakte wordt opgemaakt overeenkomstig de volgende procedure en volgens het model dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever, neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Artikel 8

In geval van geschil betreffende de toepassing van de artikelen 6 en 7, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gerede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

### Commentaar

Wat de geschillen inzake het arbeidsreglement betreft, wordt in herinnering gebracht dat de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing zijn.

Daarin is bepaald dat, indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, de daarvoor bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis werd gesteld, of, wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, de door de Koning aangewezen ambtenaar, de zaak aanhangig maakt bij de Nationale Arbeidsraad die, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aanwijst waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

## **HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

### Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

### Commentaar

Deze overeenkomst kan verlengd of aangepast worden na 31 december 2022 en de minimumleeftijd kan geleidelijk verhoogd worden volgens een vooropgesteld tijdspad, zoals is 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.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op vijftien juli tweeduizend eenentwintig.

Voor goedkeuring

Voor goedkeuring

Secretaris

Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

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.

-----

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 7 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 156 VAN 15 JULI 2021<sup>1</sup> TOT INSTELLING EN VASTSTELLING VAN DE PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN LANDINGSBAAN, VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITÉ NIET WERKT

TOETREDINGSAKTE

Terug te sturen aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- \* Identificatie van de onderneming: .....
- \* Adres: .....
- \* KBO-inschrijvingsnummer: .....
- \* Nummer paritair comité: .....

Ondergetekende, ....., die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021.

<sup>1</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/07/2021	2021-9933
ENREGISTREMENT	26/08/2021	166669/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 156  
-----

Séance du jeudi 15 juillet 2021  
-----

Convention collective de travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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

X X X

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 156 DU 15 JUILLET 2021 FIXANT, POUR 2021 ET 2022, LE CADRE INTERPROFESSIONNEL DE L'ADAPTATION 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**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 7, alinéa 2 qui dispose qu'une convention collective de travail peut être conclue au sein du Conseil national du Travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas ;

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 ;

Vu la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019-2020, 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, enregistrée le 23 avril 2019, sous le numéro 151401/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 146 du 17 décembre 2019 instaurant un régime supplétif en application de la 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, enregistrée le 15 janvier 2020, sous le numéro 156415/CO/300 ;

Vu le cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, qui fixe la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à 55 ans, tant pour des réductions de prestations de travail à mi-temps que d'un cinquième temps ;

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 1er 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 peut être relevée progressivement conformément à un calendrier prévu ;

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 2021-2022, 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 qu'il y a lieu, pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, d'établir également un régime supplétif permettant de mettre en œuvre l'article 6, § 5, alinéa 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, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;

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 15 juillet 2021, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> – PORTÉE DE LA CONVENTION**

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail contient le cadre inter-professionnel, pour la période 2021-2022, 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, 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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup>, 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<sup>re</sup> – Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation

##### Article 3

Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 cette limite d'âge, la commission ou sous-commission paritaire compétente pour le travailleur doit avoir conclu, pour la durée de validité prévue à l'article 9 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 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 – Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés

### Article 4

Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 cette limite 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 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 – PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET CONDITIONS D’OCTROI D’UN RÉGIME D’EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D’ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D’UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS**

Article 5

La présente convention collective de travail vise également à prévoir, en dérogation de l'article 3, alinéa 2, un régime supplétif d'emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui remplissent les conditions fixées à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 et qui ressortissent à une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Commentaire

La présente disposition a pour objet de donner aux secteurs qui ne sont pas en mesure de prendre des initiatives sectorielles en raison du fait que leur branche d'activité ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, la possibilité de mettre en œuvre l'abaissement de la limite d'âge fixée à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup> de la présente convention en application de l'article 6, § 5, alinéa 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, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 6

En application de l'article 5, les employeurs ressortissant à une commission paritaire non instituée ou à une commission paritaire instituée qui ne fonctionne pas peuvent mettre en œuvre, par voie d'adhésion, le régime visé à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup> de la présente convention.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 7, ou d'une modification du règlement de travail.

Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 3, alinéa 1er.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### Article 7

L'acte d'adhésion est établi dans le respect de la procédure suivante et conformément au modèle figurant en annexe de la présente convention.

L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

#### Article 8

En cas de litiges relatifs à l'application des articles 6 et 7 à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.



### Commentaire

En ce qui concerne les litiges relatifs au règlement de travail, il est rappelé que ce sont les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui s'appliquent.

Ceux-ci disposent que si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le ministre compétent en la matière, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, ou, lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du Travail qui désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

## **CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

### Article 9

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022. 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 le 31 décembre 2022, 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.

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 cette 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 d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.

Fait à Bruxelles, le quinze juillet deux mille vingt et un.

Pour approbation

Pour approbation

Secrétaire

Président

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour l'Union des entreprises à profit social

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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 arrêté royal.

-----

MODÈLE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 156 DU 15 JUILLET 2021<sup>1</sup> INSTAURANT ET DÉTERMINANT LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN RÉGIME D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

**ACTE D'ADHÉSION**

À renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- \* Identification de l'entreprise : .....
- \* Adresse : .....
- \* Numéro d'identification BCE : .....
- \* Numéro de commission paritaire : .....

Je soussigné(e), ....., représentant l'entreprise susmentionnée, déclare adhérer à la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021.

<sup>1</sup> Convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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