

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	24/07/2023	2023-1191
REGISTRATIE	01/08/2023	181332/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~ - - - - - ~

BELGISCH STAATSBLAD ~ - - - - - ~

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 171

Zitting van dinsdag 18 juli 2023

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, 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 sommige mindervalide werknemers

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 171 VAN 18 JULI 2023 TOT VASTSTELLING, VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025, 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 SOMMIGE MINDERVALIDE WERKNEMERS

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

Gelet op de herstelwet 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 het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de Groep van Tien en de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor sommige oudere mindervalide werknemers vaststelt op 55 jaar, en dit zowel voor verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als met een vijfde;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024;

Overwegende dat het hierboven vermelde koninklijk besluit van 30 december 2014 de leeftijdsgrens voor uitkeringen voor landingsbanen verhoogt van 55 jaar naar 60 jaar vanaf 1 januari 2015, maar ook voorziet in een aantal uitzonderingen op die leeftijdsverhoging;

Overwegende dat het hierboven vermelde koninklijk besluit van 2 juli 2023 voorziet in een nieuwe uitzondering op de geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens tot 60 jaar voor uitkeringen voor landingsbanen vanaf 1 juli 2023 voor sommige oudere mindervalide werknemers en dat dit koninklijk besluit bepaalt dat van die geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens kan worden afgeweken door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voorziet in een lagere leeftijdsgrens, die niet lager mag zijn dan 55 jaar;

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

op 18 juli 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het interprofessionele kader voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor sommige mindervalide werknemers, en wordt gesloten in toepassing van artikel 6, § 6 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 ingevoerd door artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

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 2 juli 2023, 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 collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op sommige mindervalide werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.
- § 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder "mindervalide werknemers": de doelgroepwerknemers tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren.

§ 3. Voor de toepassing van § 1 en § 2 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.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt enkel de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst.

Voor de in artikel 2, § 2 bedoelde doelgroepwerknemers komt het omkaderingspersoneel niet in aanmerking.

HOOFDSTUK III – INTERPROFESSIONEEL KADER TOT VASTSTELLING VAN EEN LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN VOOR SOMMIGE MINDERVALIDE WERKNEMERS

Artikel 3

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 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 half-tijdse betrekking of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 6, eerste lid van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals ingevoerd door artikel 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 2 juli 2023.

Commentaar

In de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor sommige mindervalide werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een half-tijdse betrekking of met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, § 6, eerste lid van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals ingevoerd door artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 juli 2023, op voorwaarde dat de werknemer, overeenkomstig artikel 6, § 4 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie ten minste 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 10, § 3 van de cao nr. 103, zoals gewijzigd door de cao nr. 103ter.

HOOFDSTUK IV – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan verlengd of aangepast worden na 30 juni 2025 volgens diezelfde modaliteiten, zoals is bepaald in artikel 6, § 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals ingevoerd door artikel 3, vierde lid van het koninklijk besluit van 2 juli 2023.

Gedaan te Brussel, op achttien juli tweeduizend drieëntwintig.

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

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 collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	24/07/2023	2023-1191
ENREGISTREMENT	01/08/2023	181332/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 171

Séance du mardi 18 juillet 2023

Convention collective de travail fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 certains travailleurs moins valides

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 171 DU 18 JUILLET 2023 FIXANT, POUR LA PERIODE ALLANT DU 1^{er} JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2025, LE CADRE INTERPROFES- SIONNEL 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 CERTAINS TRAVAILLEURS MOINS VALIDES

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 le cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, qui porte, pour certains travailleurs âgés moins valides, 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 ;

Vu l'arrêté royal du 2 juillet 2023 exécutant l'accord-cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 ;

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 mais prévoit aussi certaines exceptions à ce relèvement d'âge ;

Considérant que l'arrêté royal du 2 juillet 2023 susmentionné prévoit une nouvelle exception au relèvement progressif de la limite d'âge à 60 ans pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1er juillet 2023 pour certains travailleurs âgés moins valides et que cet arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans ;

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 18 juillet 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail contient le cadre interprofessionnel, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 certains travailleurs moins valides, et est conclue en application de l'article 6, § 6 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 qu'introduit par l'article 3 de l'arrêté royal du 2 juillet 2023 exécutant l'accord-cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

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 2 juillet 2023, 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 collective de travail s'applique à certains travailleurs moins valides engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « travailleurs moins valides », les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven ».

§ 3. Pour l'application des paragraphes 1^{er} et 2, 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°.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise uniquement les travailleurs qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail.

Pour les travailleurs de groupe-cible visés à l'article 2, § 2, le personnel d'encadrement n'entre pas en considération.

CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL FIXANT UNE LIMITE D'ÂGE POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS MOINS VALIDES

Article 3

Pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 6, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel qu'introduit par l'article 3, alinéa 2 de l'arrêté royal du 2 juillet 2023.

Commentaire

Dans la présente convention collective de travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour certains travailleurs moins valides qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 6, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel qu'introduit par l'article 3 de l'arrêté royal du 2 juillet 2023, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur puisse fournir la preuve, conformément à l'article 6, § 4 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans au sens de l'article 10, § 3 de la CCT n° 103, telle que modifiée par la CCT n° 103 ter.

CHAPITRE IV – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025. 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 collective de travail.

Commentaire

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 30 juin 2025, selon ces mêmes modalités, comme le prévoit l'article 6, § 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel qu'introduit par l'article 3, alinéa 4 de l'arrêté royal du 2 juillet 2023.

Fait à Bruxelles, le dix-huit juillet deux mille vingt-trois.

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

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 collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
