

## **Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional**

### **de la Région Wallonne (S-CP 328.02)**

#### ***Convention collective de travail du 30 septembre 2021 fixant, pour 2021-2022, 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 ou qui exercent un métier lourd***

#### **PREAMBULE :**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail *et les Commissions paritaires,*

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 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 relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1<sup>er</sup> 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 difficulté 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

*R. B. 4*

que cette dernière 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 la Convention Collective de Travail n°156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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 difficulté ou en restructuration.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several connected loops and lines.

## CHAPITRE I – Champ d'application

### **Article 1**

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissants à la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional *de la Région wallonne.*

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

## CHAPITRE II – Principes et modalités

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de la Convention Collective de Travail n°156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel 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 difficulté ou en restructuration.

La présente convention collective de travail est également 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.

### **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, § 1er 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 1er, 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.

A condition, pour chacune des deux possibilités mentionnées supra, 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 ;

### CHAPITRE III – durée de la convention

#### **Article 4**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets à partir du 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.

# **Paritair Subcomité van het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest (PSC 328.02)**

## ***Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2021 tot vaststelling voor 2021-2022 van de aanpassing van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen***

### **INLEIDING:**

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

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de 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 die is geregistreerd op 18 juli 2012 met 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 de 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 kader van overeenkomsten van 25 juni 2021 gesloten op interprofessioneel niveau in de Groep van Tien, dat de leeftijdsgrens wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan vaststelt op 55 jaar, zowel voor verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als met één vijfde;

Overwegende dat het koninklijk besluit van 30 december 2014 de leeftijdsgrens optrekt van 55 tot 60 jaar voor de uitkeringen voor de landingsbanen vanaf 1 januari 2015, met een uitzondering voor de zware beroepen, de lange loopbanen en de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, waarvoor de leeftijdsgrens geleidelijk met vijf jaar wordt verhoogd om de leeftijd van 60 jaar te bereiken in 2019;

Overwegende dat dit laatste koninklijk besluit bepaalt dat het mogelijk is af te wijken van deze geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor de zware beroepen, de lange loopbanen en

de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die voor de periode 2021-2022 een lagere leeftijdsgrens vaststelt, 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 Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing 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.

## HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

### **Artikel 1**

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die vallen onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt onder werknemers verstaan de arbeiders en arbeidsters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden, met inbegrip van het directiepersoneel.

## HOOFDSTUK II - Principes en voorwaarden

### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor 2021 en 2022 van het interprofessioneel kader van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ook gesloten met 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 de 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 3**

Voor de periode 2021, 2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse of 4/5de betrekking met toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die de voorwaarden vervullen die bepaald zijn in artikel 6, §5, 1ste lid 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, voor elk van beide bovengenoemde mogelijkheden, de werknemer op het moment van de schriftelijke mededeling van de vermindering van de arbeidsprestaties die hij richt aan de werkgever:

- ofwel een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende kan voorleggen in de zin van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ;

- ofwel werd tewerkgesteld sinds:
  - 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 vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 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 bedrijfstoelage. Deze periode van zeven 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.

### HOOFDSTUK III - duur van de overeenkomst

#### **Artikel 4**

Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

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 overeenkomst.