

**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 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...

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 bedrijfstoeslag, 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 bedrijfstoeslag 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 OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHT 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 meegeëld 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 gereede 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.

\*\*\*

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