

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 146  
-----

Zitting van dinsdag 17 december 2019  
-----

Collectieve arbeidsovereenkomst 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

x                    x                    x

**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 MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING**

-----

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

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

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

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

Gelet op het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

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

Overwegende dat het 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 met vijf jaar wordt opgetrokken tot hij in 2019 60 jaar bereikt;

Overwegende dat in dat koninklijk besluit wordt bepaald dat daarvan kan worden afgeweken via een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die voor de periode 2019-2020 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 de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden die voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voorzien in een optrekking van de leeftijdsgrens die gedifferentieerd is naargelang de arbeidsprestaties worden verminderd tot een halftijdse betrekking of met een vijfde;

Overwegende dat voor de werknemers met een zwaar beroep of een lange loopbaan die vallen onder een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert, bij toepassing van de voornoemde overeenkomst nr. 137 een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten om uitvoering te kunnen geven aan 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 art. 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 17 december 2019 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

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

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt in toepassing van artikel 3 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, in een suppletieve regeling te voorzien voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep die vallen onder een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert.

### Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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, de mogelijkheid te geven om uitvoering te geven aan 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 art. 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

## **HOOFSTUK II - TOEPASSINGSGBIED**

### Artikel 2

Deze overeenkomst geldt voor de werkgevers en de werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is en die vallen onder een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert.

## **HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSMODALITEITEN**

### Artikel 3

Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Voor diezelfde periode wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgelegd voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

## **HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING TOT INVOERING VAN EEN SUPPLETIEVE REGELING**

### Artikel 4

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 kunnen werkgevers die ressorteren onder een niet opgericht paritair comité de in artikel 3 van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 genoemde regeling ten uitvoer leggen door middel van een toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeids-overeenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 5 of een wijziging van het arbeidsreglement.

Zij heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 1 van onderhavige overeenkomst.

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 5

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 6

In geval van geschil betreffende de toepassing van de artikelen 4 en 5, 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 terzake bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is 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 7

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

Gedaan te Brussel, op zeventien december tweeduizend negentien.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

M. DE JONGHE

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

C. DEITEREN

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

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

H. DUROI



Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

M. COPPENS

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 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 146 VAN 17 DECEMBER 2019 TOT VASTSTELLING VOOR 2019 EN 2020 VAN HET INTERPROFESSIONEEL KADER VOOR DE VERLAGING VAN DE LEEFTIJDGRENSEN VOOR WAT DE TOEGANG TOT HET RECHT OP UITKERINGEN VOOR EEN LANDINGSBAAN BETREFT, VOOR WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN, ZWAAR BEROEP OF UIT EEN ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING

**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:

.....

\* RSZ-inschrijvingsnummer:

.....

\* Nummer paritair comité:

.....

Ondergetekende, ....., die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 146 van 17 december 2019.