

PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF

CAO van 9 juli 2019

Landingsbanen

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

Artikel 2. Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de cao nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, en van de cao nr. 137 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

Hoofdstuk 2 – Leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan

Artikel 3. In toepassing van artikel 3, 1^e lid van de voormelde cao nr. 137, wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voormelde cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2^o en 3^o van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

In toepassing van artikel 3, 2^e lid van de voormelde cao nr. 137, wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voormelde cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2^o en 3^o van het KB van 12 december 2001, zoals

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

CCT du 9 juillet 2019

Emplois de fin de carrière

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente CCT est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la Construction.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

Article 2. La présente CCT est conclue en exécution de la CCT n° 103 conclue par le Conseil national du travail le 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, et de la CCT n°137 conclue par le Conseil national de travail le 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.

Chapitre 2 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière

Article 3. En application de l'article 3, alinéa 1^{er} de la CCT n° 137 précitée, la limite d'âge est portée à 57 ans, pour la période 2019-2020, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la CCT n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2^o et 3^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR du 30 décembre 2014.

En application de l'article 3, alinéa 2 de la CCT n° 137 précitée, la limite d'âge est portée à 55 ans, pour la période 2019-2020, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la CCT n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2^o et 3^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article

gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

Artikel 4. In uitvoering van artikel 9 van de voormelde cao nr. 103, kan de loopbaanvermindering vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen in het kader van de in artikel 3, 2^e lid van deze cao bedoelde landingsbanen. Dit betekent dat de vermindering van de arbeidsprestaties niet alleen kan gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis.

De concrete invulling en organisatie wordt vastgesteld in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer rekening houdend met de wensen van de werknemer (en zijn balans privé-beroepsactiviteit bij zijn werkgever) enerzijds en met de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.

De werknemer kan zich bij de bespreking van de concrete organisatie laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging bezorgt de werkgever de akkoorden betreffende de organisatie van de loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen aan de syndicale afvaardiging. Indien er over de door de werkgever voorgelegde akkoorden op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de taken en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.

Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur

Artikel 5. Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn 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.

4 de l'AR du 30 décembre 2014.

Article 4. En exécution de l'article 9 de la CCT n° 103 précitée, la réduction de carrière peut être fixée sur une période de maximum 12 mois pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps dans le cadre des emplois de fin de carrière visés à l'article 3, alinéa 2 de la présente CCT. Ceci signifie que la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desiderata du travailleur (équilibre entre sa vie privée et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Lors de la discussion portant sur l'organisation concrète, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur remet à la délégation syndicale les accords relatifs à l'organisation de la réduction de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière. Si les accords remis par l'employeur donnent lieu à des contestations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux tâches et aux compétences de la délégation syndicale.

Chapitre 3 – Durée de validité

Article 5. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et expire le 31 décembre 2020.

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.