

# **PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN**

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
26 november 2019*

## **TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN**

### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

#### **Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

#### **Art. 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 betreffende de invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015, nr. 103ter van 20 december 2016 en nr. 103/4 van 29 januari 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar en 57 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.

### **HOOFDSTUK III. - Tijdskrediet met motief**

Art. 3.

De arbeiders bedoeld in artikel 1 hebben recht op tijdskrediet met motief gedurende:

- maximum 51 maanden overeenkomstig artikel 4, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (zorgmotieven);
- maximum 36 maanden overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (opleiding).

### **HOOFDSTUK IV. – Landingsbaan vanaf 50 jaar**

Art. 4.

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kunnen de arbeiders bedoeld in artikel 1 die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben.

### **HOOFDSTUK V. – Landingsbaan vanaf 55 jaar**

Art. 5.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens voor de periode 2019-2020 op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen 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 zijn:
- 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- b) ofwel minstens 7 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 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.

Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

## **HOOFDSTUK VI. – Loopbaanvermindering 1/5**

Art. 6.

§ 1. In uitvoering van artikel 6 § 2. en artikel 9 § 2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

§ 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden :

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

## **HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels**

Art. 7.

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve

arbeidsoverkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen voor ondernemingen van meer dan 10 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangsregels worden afgesproken, zoals opgenomen in afdeling 4 van hoofdstuk 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5% berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met 10 werknemers of minder zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

## **HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking**

Art. 8.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 ( Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997;

- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995) gewijzigd bij koninklijk besluit van 5 mei 2019

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

## **HOOFDSTUK IX. - Overgang naar stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (swt)**

Art. 9.

Bij overgang naar voltijds brugpensioen na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt de aanvullende vergoeding (bedrijfstoeslag) berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

## **HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit**

Art. 10.

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

## **HOOFDSTUK XI. – Aanmoedigingspremies Vlaams gewest**

Art.11.

De werknemers die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis , nr. 103ter en nr. 103/4, kunnen aanspraak maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams Gewest voorziene voorwaarden:

- aanmoedigingspremie in het kader van een opleidingskrediet;
- aanmoedigingspremie in het kader van een

zorgkrediet;

- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

## **HOOFDSTUK XII. - Slotbepalingen**

### **Art. 12.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzonderding:

- van artikel 1 dat in werking treedt vanaf 1 januari 2019;
- van artikel 5 van de cao dat in werking treedt van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Zij vervangt vanaf deze datum de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 (registratienummer 140772/co/142.04) gesloten in het paritair subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten.