

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 NOVEMBER 2021 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET VAN 1 JANUARI 2023 TOT 30 JUNI 2023 IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE STEENBAKKERIJ

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de Steenbakkerij.

De termen ‘arbeider’, ‘hij’, ‘zijn’, ... verwijzen naar arbeiders en arbeidster.

Artikel 2

Deze cao wordt gesloten ter uitvoering van de volgende cao's gesloten in de Nationale Arbeidsraad:

- Cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de cao nr. 103bis van 27 april 2015, door de cao nr. 103ter van 20 december 2016, door de cao nr. 103/4 van 29 januari 2018 en door de cao nr. 103/5 van 7 oktober 2020 (hierna cao nr. 103);
- Cao nr. 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 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, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (hierna cao nr. 157).

HOOFDSTUK II – ALGEMEEN

Artikel 3

De toepassingsmodaliteiten van de stelsels dienen te worden besproken op ondernemingsvlak in functie van de aanvragen.

In het geval er zich problemen zouden stellen van organisatorische aard, dient de werkgever overleg te plegen op het vlak van de onderneming.

In het geval van niet vervanging, wanneer een arbeider loopbaanonderbreking neemt, dient hieromtrent overleg te worden gepleegd tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden.

Artikel 4

Voor de arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen alsook voor de overige werknemers zal, zoals bepaald in art. 6, §1 en §2 en in art. 9, §1 en §2 van cao nr. 103, de organisatie op ondernemingsvlak worden vastgelegd. In dit kader en voor deze situaties kan de loopbaanvermindering op ondernemingsniveau vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden: de vermindering van de arbeidsprestaties kan niet alleen gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis. De concrete invulling en organisatie wordt vastgelegd in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer, rekening houdend met de wensen van de werknemer enerzijds en de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.

HOOFDSTUK III – TIJDSKREDIET

Artikel 5

De mogelijkheid van voltijds en halftijds tijdskrediet zal van toepassing zijn zonder beperking op het aantal arbeiders dat van dit stelsel wenst gebruik te maken, overeenkomstig de bepalingen van cao nr. 103.

Artikel 6

De arbeiders hebben een recht op voltijds en halftijds tijdskrediet gedurende maximaal 51 maanden voor het motief zorgen zoals voorzien in art. 4, §1, a), b) en c) van cao nr. 103. Het betreft:

- Tijdskrediet met motief opvoeding kind tot 8 jaar
- Palliatieve zorgen
- Bijstaan of verzorgen van een zwaar ziek gezins- of familielid

HOOFDSTUK IV – LANDINGSBAAN

Artikel 7

In uitvoering van art. 3 en art. 4 van cao nr. 157, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van art. 8, §1 van cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in art. 6, §5, 1°, 2° of 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep, nachtarbeid of onderneming in moeilijkheden of in herstructurering).

ca

HOOFDSTUK V – AANMOEDIGINGSPREMIES

Artikel 8

Arbeiders die gebruik maken van één van de formules van tijdskrediet zullen aanspraak kunnen maken op de aanmoedigingspremies die worden toegekend door de gewesten of de gemeenschappen.

HOOFDSTUK VI – GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 9

Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Zij wordt neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.