

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 tot verlaging van de leeftijdsgrens naar 57 jaar en 55 jaar voor de periode 2019-2020, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor bedienden met een lange loopbaan of zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid**

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de voedingsnijverheid.

**§ 2.** Met “bedienden” worden alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld.

## **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 6, § 5, 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 (*Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001);
- artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor de periode 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

### **HOOFDSTUK III – LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN “LANGE LOOPBAAN” EN “ZWAAR BEROEP” MET UITKERING**

**Art. 3.** Voor de periode 2019-2020 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, en op 55 jaar voor bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 (*Belgisch Staatsblad* 31 augustus 2012) op voorwaarde dat de bediende, op het moment 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 bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- ofwel tewerkgesteld is:
  - 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007). 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007). 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 (*Belgisch Staatsblad* 13 juni 1990).

***Paritaire commentaar:***

*De leeftijdsgrens zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.*

**Art. 4.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.