

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2021 tot verlaging van de leeftijdsgrenzen voor de periode 2021-2022, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor bedienden met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, gesloten in paritaire comités 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 bedoeld zonder onderscheid naar gender.

## **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing 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 (BS van 18 december 2001), zoals gewijzigd door het KB van 23 mei 2017.
- De CAO nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de NAR tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard door het KB van 25 augustus 2012 (BS 31/08/2012), gewijzigd door CAO nr. 103 bis van 27 april 2015, gewijzigd door CAO nr.103 ter van 20 december 2016, gewijzigd door CAO 103/4 van 29 januari 2018 en door CAO 103/5 van 7 oktober 2020.
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 15 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2021 en 2022, 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, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

### HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN

**Art. 3.** Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

**Art. 4.** De bedienden bedoeld in artikel 1 die 5 jaar zijn en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5 van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 3 december 2014 kunnen in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met  $1/5^{\text{de}}$ , voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan volgende voorwaarden:

- 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 de hervorming van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- 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 de regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (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 de regeling van een stelsel van werkloosheid met

bedrijfstoeslag (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 1 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 3 december 2014 en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 2 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.*

## **HOOFDSTUK IV - GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 5. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

**§2.** Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindend kracht wordt bij koninklijk besluit gevraagd.

**Art. 6.** Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor\* de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

*\* de deelnemende zijt*

**Art.7.** Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comité worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en

namens de werkgeversorganisaties anderzijds  
vervangen door de, door de voorzitter en de  
secretaris ondertekende en door de leden  
goedgekeurde notulen van de vergadering.