Convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ;

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée le 18 juillet 2012 sous le numéro 110211/CO/300 ;

Vu l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans 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, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126902/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n°127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans 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, enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138670/CO/300 ;

Considérant que l'arrêté royal du 30 décembre 2014 susmentionné relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1er janvier 2015, avec une exception pour les métiers lourds, les carrières longues et les entreprises en difficultés ou en restructuration, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans en 2019 ;

Considérant que ce dernier arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour les métiers lourds, les carrières longues et les entreprises en difficultés ou en restructuration au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période 2019-2020, une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans, les secteurs ou entreprises en difficultés ou en restructuration pouvant y adhérer au moyen d'une convention collective de travail ;

Considérant les accords conclus au sein du Conseil national du Travail, qui prévoient un relèvement de la limite d'âge différencié en fonction des réductions des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 23 avril 2019, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE Ier – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail contient le cadre interprofessionnel, pour 2019-2020, 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, et est conclue en application de l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la

conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Commentaire

La limite d'âge définie dans la présente convention collective de travail concerne uniquement l'octroi des allocations prévues dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, et ne concerne pas le droit à un emploi de fin de carrière prévu dans la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1er, sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL

Section 1 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation

Article 3

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1 er de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1 er de la

convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour pouvoir appliquer ces limites d'âge, la commission ou sous-commission paritaire compétente pour le travailleur doit avoir conclu, pour la durée de validité prévue à l'article 5 de la présente convention collective de travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement qu'elle a été conclue en application de la présente convention collective de travail.

Commentaire

Dans la présente convention collective de travail, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps, comme prévu à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- soit ait été occupé depuis :

  a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1 er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

  b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1 er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

  c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 er de la convention collective de travail n°46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

  d) ou bien par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction, pour autant que le travailleur dispose d'une attestation qui confirme son incapacité à continuer son activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces secteurs d'en conclure une pour la période biennale suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. Ce raisonnement est aussi valable pour les périodes biennales subséquentes.

Section 2 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés

Article 4

Pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1 er de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour pouvoir appliquer ces limites d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.

<u>Commentaire</u>

Dans la présente convention collective de travail, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps, comme prévu à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;

b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;

c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

CHAPITRE IV – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 5

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur 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.

Commentaire

La présente convention peut être prorogée ou adaptée après 2020, l'âge minimal pouvant être progressivement relevé conformément à un calendrier prévu, comme le prévoit l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Fait à Bruxelles, le vingt-trois avril deux mille dix-neuf.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique	M. DE JONGHE
Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises	C. DEITEREN
Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture	C. BOTTERMAN
Pour l'Union des entreprises à profit social	M. DE GOLS
Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique	M. VERJANS
Pour la Fédération générale du Travail de Belgique	M. ULENS
Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique	M. COPPENS

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.