

**Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et
Régional**

de la Région Wallonne (S-CP 328.02)

***Convention collective de travail du 10 juillet 2017
fixant, pour 2017-2018, 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 ou qui exercent un métier lourd***

PREAMBULE :

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 ;

Considérant que ce dernier arrêté royal relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1^{er} 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 ; ce à quoi il est possible de déroger au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période 2017-2018, une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière 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 la Convention Collective de Travail n°127 fixant, pour 2017-2018, 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 difficulté ou en restructuration.



CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional Wallon.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

La présente convention annule et remplace la convention signée le 07 juin 2017, relative à 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 ou qui exercent un métier lourd'.

CHAPITRE II – Principes et modalités

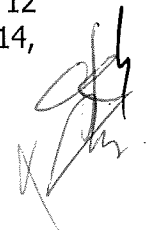
Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de la Convention Collective de Travail n°127 conclue par le Conseil National du Travail le 21 mars 2017 et fixant, pour 2017-2018, 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 difficulté ou en restructuration.

La présente convention collective de travail est également 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.

Article 3

Pour la période 2017-2018, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, §1^{er} de 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 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,



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 ;

CHAPITRE III – durée de la convention

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets à partir du 01 janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

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.

**Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer
van het Waalse Gewest (PSC 328.02)**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2017
tot vaststelling voor 2017-2018 van de verlaging van de
leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het
recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor
werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar
beroep uitoefenen***

INLEIDING:

Gelet op het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging 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 ;

Overwegende dat laatstgenoemd koninklijk besluit de leeftijdsgrens voor uitkeringen voor landingsbanen verhoogt van 55 jaar naar 60 jaar vanaf 1 januari 2015, met een uitzondering voor zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in herstructurering en moeilijkheden waarbij de leeftijdsgrens geleidelijk met vijf jaar wordt opgetrokken tot hij in 2019 60 jaar bereikt, waarvan kan worden afgeweken voor de periode 2017-2018 via een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die een lagere leeftijdsgrens voorziet, zonder dat deze lager mag zijn dan 55 jaar, waartoe sectoren of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kunnen toetreden via een collectieve arbeidsovereenkomst ;

Overwegende de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 127 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 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 I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die vallen onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt onder werknemers verstaan de arbeiders en arbeidsters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden en het directiepersoneel.

Deze overeenkomst vernietigt en vervangt de overeenkomst getekend 07 juni 2017, betreffende de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan of die een zwaar beroep uitoefenen.

HOOFDSTUK II - Principes en nadere regels

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ook gesloten met toepassing van artikel 6, § 5 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, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 3

Voor de periode 2017-2018 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde met toepassing van artikel 8,§1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen 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, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- ofwel een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende kan bewijzen in de zin van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ;
- ofwel werd tewerkgesteld sinds:
 - 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. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.
 - b) ofwel minstens zeven 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. Deze periode van zeven 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.

HOOFDSTUK III - duur van de overeenkomst

Artikel 4

Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Ze treedt in werking op 01 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.