

ADVIES NR. 2.367

Zitting van dinsdag 30 mei 2023

Afsprakenkader van 6 april 2023 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdskrediet landingsbaan

3.443

ADVIES NR. 2.367

Afsprakenkader van 6 april 2023 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdskrediet landingsbaan

Ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien, heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 150, nr. 151 en nr. 152 tot uitvoering van bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag verlengd. Daarnaast heeft hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155, die voorziet in de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, verlengd.

Tegelijkertijd heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 betreffende de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan verlengd voor werknemers die tewerkgesteld zijn in een uitzonderingsstelsel.

Hij heeft eveneens uitvoering gegeven aan het afsprakenkader met betrekking tot het sluiten van een nieuwe cao inzake de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor sommige mindervalide werknemers.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 30 mei 2023 het volgende eenparige advies uitgebracht, dat het sluiten van verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten begeleidt.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT EN RETROACTA

- A. De Raad herinnert eraan dat het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, ter uitvoering van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 en het akkoord dat op 17 december 2014 binnen de Groep van Tien werd gesloten, de voorwaarden voor toegang tot de verschillende specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage heeft aangepast, met het oog op een geleidelijke verhoging van de leeftijdsvoorwaarden en de effectieve loopbaanduur, om de uittreding uit de arbeidsmarkt nog meer te vertragen.

Aangezien de materie met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) aanvullend wordt geregeld in cao's, was het echter noodzakelijk nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten om de bijkomende SWT's te bepalen, aan te passen of te verlengen.

Om uitvoering te geven aan de verschillende specifieke SWT-stelsels en de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt heeft de Raad de cao's nr. 111 tot 117 gesloten (voor de periode 2015-2016), alsook de cao's nr. 120 tot 126 (voor de periode 2017-2018), nr. 130 tot 136 en 138 tot 145 (voor de periode 2019-2020 en voor de eerste helft van 2021) en nr. 150 tot 155, en de begeleidende adviezen nr. 1.937 van 27 april 2015, nr. 2.025 van 21 maart 2017, nr. 2.130 van 23 april 2019 en nr. 2.238 van 15 juli 2021 uitgebracht, waarin uitleg wordt gegeven over de démarche van de Raad in dit verband.

Aangezien de geldigheidsduur van de tijdens de vorige exercitie gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op 30 juni 2023 verstrijkt, heeft de Raad, ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau binnen de Groep van Tien werd gesloten, voorzien in nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten met het oog op de tenuitvoerlegging van bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, overeenkomstig de in de bijlage bij dit advies vermelde criteria.

- B. De Raad herinnert er bovendien aan dat het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001, ter uitvoering van het bovenvermelde akkoord van de Groep van Tien van 17 december 2014, de voorwaarden heeft vastgelegd voor toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Met dat KB wordt de leeftijd die toegang geeft tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan vanaf 1 januari 2019 verhoogd tot 60 jaar. Daar kan evenwel van worden afgeweken bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst met een geldigheidsduur van ten hoogste twee jaar.

De Raad, die meermaals gebruik heeft gemaakt van die mogelijkheid om de leeftijd die moet worden bereikt om toegang te krijgen tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan aan te passen, verwijst in dit verband naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 118 en 127, die respectievelijk voor de periode 2015-2016 en voor de periode 2017-2018 zijn gesloten, alsook naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 137 en 146, die voor de periode 2019-2020 zijn gesloten. De collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en 157 bestrijken tot slot de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023. Tegelijk zijn de adviezen nr. 1.938 van 27 april 2015, nr. 2.130 van 23 april 2019 en nr. 2.238 van 15 juli 2021 uitgebracht.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad geeft allereerst aan dat zijn werkzaamheden gericht zijn op de tenuitvoerlegging van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien over de landingsbanen en de SWT's en op de verankering van het resultaat van dit afsprakenkader in zijn cao's.

A. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

1. Algemene voorwaarden voor toegang tot de specifieke SWT's

Om het recht op een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te kunnen genieten, moet aan verschillende basisvoorwaarden worden voldaan:

- de werknemer moet ontslagen zijn, zonder dat dit om een dringende reden mag zijn;
- voor de uitzonderingsregelingen die dat vereisen, moet er een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten zijn op interprofessioneel niveau, waarin het recht op het stelsel wordt geopend;
- de werknemer moet ontslagen zijn gedurende de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- de werknemer moet de door de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde leeftijd hebben bereikt uiterlijk gedurende de leeftijdsreferentieperiode die de collectieve arbeidsovereenkomst aangeeft en bovendien uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

In dit verband kunnen zich verschillende situaties voordoen:

- * Wanneer de opzeggingstermijn afloopt tijdens de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd uiterlijk op de laatste dag van de opzeggingstermijn bereikt zijn.
- * Wanneer de opzeggingstermijn afloopt buiten de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd binnen de bovenvermelde referentieperiode bereikt zijn.
- * In geval van onmiddellijke verbreking moet de leeftijd bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Die leeftijd mag ook bereikt worden tijdens de leeftijdsreferentieperiode in de loop van welke de collectieve arbeidsovereenkomst die deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt, van toepassing is, voor zover de verlengende collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in dezelfde leeftijdsvoorwaarde.

- De werknemer moet voldoen aan de voorwaarde van beroepsverleden vereist door het specifieke stelsel dat van toepassing is op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.
- Indien de regeling dit vereist, moet de sector in dit SWT voorzien; in dat geval moet de sector een overeenkomst sluiten waarin specifiek wordt verwezen naar het stelsel dat is vastgelegd door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsprocedure volgen indien de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een suppletieve regeling voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt. Die sectorale overeenkomst mag geen periode bestrijken die niet wordt gedekt door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst waar ze naar verwijst.

Om de registratie van en de verlening van bindende kracht aan de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten te versnellen, zijn er modellen voor sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten beschikbaar op de websites van de FOD Werkgelegenheid en de Nationale Arbeidsraad. Het gebruik van deze modellen is echter facultatief.

Indien de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een suppletieve regeling voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of indien het opgerichte paritair comité niet werkt, kan een toetredingsprocedure worden gevolgd. De toetreding kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een overeenkomstig artikel 7 opgestelde toetredingsakte of een wijziging van het arbeidsreglement.

Indien de toetreding de vorm heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte die is opgesteld overeenkomstig de procedure die is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst waarnaar zij verwijst, moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien de toetreding daarentegen de vorm heeft van een wijziging van het arbeidsreglement, volgt de neerlegging de klassieke regels die moeten worden nageleefd bij een wijziging van het arbeidsreglement. In dat geval moet de neerlegging gebeuren bij de sociaal inspecteur – directiehoofd die bevoegd is voor het grondgebied waarin de maatschappelijke zetel van de onderneming of de vestiging waarin de betrokken werknemers worden tewerkgesteld, is gelegen. Online neerlegging via www.arbeidsreglement.belgie.be is ook mogelijk. Deze verduidelijking van de tekst zorgt voor administratieve vereenvoudiging, aangezien hiermee een bijkomende en overbodige informatiestroom kan worden weggewerkt, hetgeen een snellere verwerking van de toetredingsakten door de FOD WASO mogelijk maakt.

2. Toegang tot specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, en voor de lange loopbanen

a. Regelgevingskader

Artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, voorziet in een regeling betreffende een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen. Krachtens die bepaling kan het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan bepaalde oudere werknemers die een beroepsloopbaan hebben van 33 jaar, waarvan 20 jaar nachtarbeid, of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid bevestigt of aan werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep. Voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt of die niet onder een paritair comité ressorteren, werd ook een suppletieve regeling ingevoerd.

Ter uitvoering van de akkoorden van 1 april 2019 die binnen de Nationale Arbeidsraad zijn gesloten, werd de toegangsleeftijd tot dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar gebracht.

Artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet ook in een specifieke regeling met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de lange loopbanen op grond waarvan werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar die 60 jaar oud zijn op 1 januari 2017 en die worden ontslagen, ook aanspraak kunnen maken op een recht op SWT.

b. Tenuitvoerlegging via collectieve arbeidsovereenkomsten

Overeenkomstig artikel 3, § 1, negende lid en § 7, vijfde lid van het bovenvermelde koninklijk besluit, wordt het behoud van de toegang tot het recht op de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, alsook voor de lange loopbanen verbonden aan de voorwaarde dat er nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.

Ter uitvoering van het afsprakenkader dat op 6 april 2023 op interprofessioneel niveau binnen de Groep van Tien werd gesloten en van de tabel die voortvloeit uit deze akkoorden en die als bijlage aan dit advies is gehecht, en met toepassing van beide maatregelen, heeft de Raad op 30 mei 2023 enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 gesloten, waarin voor de periode die aanvangt op 1 juli 2023 en eindigt op 30 juni 2025, de toekenningsvoorwaarden worden vastgesteld voor een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor bepaalde ontslagen oudere werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een nachtarbeidregeling, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en arbeidsongeschikt zijn. Anderzijds heeft hij voor diezelfde periode de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 tot instelling van een stelsel van bedrijfstoeslag voor bepaalde ontslagen oudere werknemers met een lange loopbaan gesloten.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten, die voorzien in die stelsels en er de voorwaarden en modaliteiten van vastleggen, hebben een geldigheidsduur van 2 jaar. Ze worden van kracht op 1 juli 2023 en eindigen op 30 juni 2025.

c. Initiatief van de sectoren

Om toegang te krijgen tot een specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, moeten de sectoren ook in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voorzien waarin specifiek wordt verwezen naar het stelsel dat door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld en waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat ze in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 is gesloten voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, of ten minste voor een periode die wordt afgedekt door die interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad herinnert er in dat verband aan dat deze sectorale overeenkomst moet vallen binnen de geldigheidsperiode die de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst waar ze naar verwijst, bestrijkt.

Zo niet, kunnen die sectoren geen gebruik maken van het specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen.

Er is daarentegen geen enkel initiatief van de sectoren vereist om het specifieke SWT voor de lange loopbanen toe te kennen op basis van de collectieve overeenkomst nr. 167.

3. Toegang tot specifieke stelsels voor werkloosheid met bedrijfstoelage die niet ten uitvoer moeten worden gelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR: stelsel zware beroepen (loopbaan van 35 jaar) en stelsel onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

a. Zware beroepen (loopbaan van 35 jaar)

1) Regelgevingskader

Krachtens de maatregel die is bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143, die de leeftijd voor toegang tot dit specifieke SWT heeft opgetrokken tot 60 jaar, kan het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan werknemers van 60 jaar en ouder die een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben en die tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3, tweede en derde lid.

Om toegang te krijgen tot het recht op het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3, vereist het koninklijk besluit geen collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

2) Initiatief van de sectoren

Voor de toekenning van het specifieke SWT voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit is een initiatief van de sectoren of de onderneming vereist.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 zullen de sectoren die deze regeling wensen te genieten, in de sectorale of ondernemings-cao tot instelling van een bedrijfstoelage een leeftijdsvoorwaarde moeten vastleggen die niet lager dan 60 jaar mag zijn.

Zo niet, zal geen toegang kunnen worden verleend tot dat SWT.

b. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

In hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden de toegangsvoorwaarden tot deze maatregel vastgelegd. Met toepassing van het voornoemde koninklijk besluit is de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering verhoogd tot 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

Opdat de onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zou kunnen toekennen, is er geen collectieve arbeidsovereenkomst op interprofessioneel niveau vereist.

4. Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige ontslagen oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

De Raad herinnert eraan dat dit specifieke stelsel is vastgelegd in artikel 3, § 6 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die regeling kan een SWT worden toegekend aan werknemers die 58 jaar oud zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en het statuut van mindervalide werknemers hebben of werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

Krachtens artikel 3, § 6, tweede lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de collectieve arbeidsovereenkomst die in dat stelsel voorziet en er de voorwaarden en modaliteiten van bepaalt, in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien en met toepassing van die regeling hebben de sociale gesprekspartners dat stelsel voor toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage met twee jaar verlengd. De Raad heeft zo op 30 mei 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 gesloten tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, teneinde dat stelsel te verlengen volgens dezelfde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden als die welke bepaald zijn in het bovengenoemde koninklijk besluit.

De sectoren moeten geen enkel initiatief nemen om dat specifieke SWT toe te kennen.

In het kader van de tenuitvoerlegging van het afsprakenkader werd een brief gestuurd aan de heer Dermagne en de heer Vandenbroucke, respectievelijk minister van Werk en van Sociale Zaken, om de aandacht te vestigen op de problematiek van de lange verwerkingstermijn voor aanvraagdossiers voor dit SWT en om te vragen dat dit probleem wordt rechtgezet.

B. Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

De Raad herinnert eraan dat de rechthebbenden op een SWT onderworpen zijn aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de zin van artikel 56, § 3 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering tot de leeftijd van 65 jaar.

Zij kunnen echter op hun verzoek vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt wordt verleend op basis van de leeftijd of het beroepsverleden van de rechthebbende op een SWT, rekening houdend met het feit dat de vereiste leeftijd of het vereiste beroepsverleden afhankelijk is van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarin de werknemer werd ontslagen.

De Raad wijst erop dat artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarden regelt waaraan moet worden voldaan opdat de rechthebbenden op een SWT een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen aanvragen.

1. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de rechthebbenden van een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, van een SWT voor de zware beroepen (loopbaan van 35 jaar), van een SWT voor de lange loopbanen en van een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

a. Regelgevingskader

Ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien, is de Raad overeengekomen om voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2026 de kwestie te regelen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die vóór 1 juli 2025 zijn ontslagen in het kader van de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII bedoelde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden de afwijkende voorwaarden (62 jaar of 42 jaar anciënniteit) vastgelegd voor de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor de werknemers die worden ontslagen in het kader van die specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

b. Tenuitvoerlegging door middel van conventionele overeenkomsten

1) Voorwerp

Ter uitvoering van het afsprakenkader dat op 6 april 2023 op interprofessioneel niveau en binnen de Groep van Tien werd gesloten en van de tabel die voortvloeit uit deze afspraken en die als bijlage aan dit advies is gehecht, heeft de Raad op 30 mei 2023 twee opeenvolgende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de begunstigen van SWT's zoals bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 tot vaststelling voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die zijn ontslagen vóór 1 januari 2025 in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar in een nacht-arbeidsregeling hebben gewerkt, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en die arbeidsongeschikt zijn, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (loopbaan van 35 jaar), die een lange loopbaan hebben of die hebben gewerkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die zijn ontslagen vóór 1 juli 2025 in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar in een nacht-arbeidsregeling hebben gewerkt, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en die arbeidsongeschikt zijn, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (loopbaan van 35 jaar), die een lange loopbaan hebben of die hebben gewerkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Voor deze laatste collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien in een geldigheidsduur van twee jaar, en het toepassingsgebied ervan is beperkt tot werknemers die vóór 1 juli 2025 zijn ontslagen.

Het doel van die langere geldigheidsduur is ervoor zorgen dat de werknemers, indien de sectoren van plan zijn dit toe te staan, tot 31 december 2026 kunnen vragen om een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, indien aan de hieronder opgesomde cumulatieve voorwaarden is voldaan.

2) Kenmerken en toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169

Om de betrokken werknemers in staat te stellen om, in toepassing van artikel 22, § 3, tot 31 december 2026 aanspraak te kunnen maken op de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, moet aan meerdere voorwaarden zijn voldaan:

1° er bestaat een op het niveau van de Raad gesloten overeenkomst tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid met toepassing van artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007. Deze overeenkomst moet bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard;

- wat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (1 juli 2023 tot 31 december 2024) betreft:

* de werknemers worden uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen en hebben, overeenkomstig artikel 3 van de overeenkomst, uiterlijk op 31 december 2024 en op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt;

* de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 bedoelde werknemers ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een sectorale overeenkomst heeft gesloten waarin wordt verwezen naar de overeenkomst; de in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 bedoelde werknemers zijn tewerkgesteld in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering en die naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord heeft gesloten waarin uitdrukkelijk is bepaald dat er toepassing werd gemaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

en

- * de werknemers hebben op het ogenblik van hun aanvraag voor een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ofwel de leeftijd van 62 jaar bereikt, ofwel kunnen ze 42 jaar anciënniteit aantonen;
- wat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 (1 januari 2025 tot 31 december 2026) betreft:
- * de werknemers worden uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen en hebben, overeenkomstig artikel 3 van de overeenkomst, uiterlijk op 31 december 2026 en op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt;
 - * de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 bedoelde werknemers ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een sectorale overeenkomst heeft gesloten waarin wordt verwezen naar de overeenkomst; de in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 bedoelde werknemers zijn tewerkgesteld in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering en die naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord heeft gesloten waarin uitdrukkelijk is bepaald dat er toepassing werd gemaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- en
- * de werknemers hebben op het ogenblik van hun aanvraag voor een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ofwel de leeftijd van 62 jaar bereikt, ofwel kunnen ze 42 jaar anciënniteit aantonen.
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst heeft een beperkte duur van twee jaar;
- 3° de werknemer wordt ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De combinatie van die twee voorwaarden heeft tot gevolg dat de geldigheidsperiode en -duur van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169 is losgekoppeld van die van de collectieve arbeidsovereenkomsten die toegang geven tot de SWT's.

Om die voorwaarden te vervullen, werd de eerste collectieve arbeidsovereenkomst beperkt tot een geldigheidsduur van anderhalf jaar die afloopt op 31 december 2024 voor werknemers die uiterlijk op 31 december 2024 worden ontslagen. De daaropvolgende collectieve arbeidsovereenkomst bestrijkt de daaropvolgende periode van twee jaar. Het toepassingsgebied van die overeenkomst is echter beperkt tot werknemers die uiterlijk op 30 juni 2025 worden ontslagen, zoals is bepaald in het afsprakenkader van 6 april 2023.

Deze twee collectieve arbeidsovereenkomsten dekken dus de periode van drieënhalf jaar die in het bovengenoemde afsprakenkader is vastgelegd, door deze op te splitsen in een periode van anderhalf jaar en een periode van twee jaar, met inachtneming van de voorwaarde dat de werknemer tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ontslagen.

4° er is een initiatief van de sectoren vereist.

Opdat de ontslagen werknemers met een SWT voor het bouwbedrijf, de nacht arbeid en de zware beroepen, met een SWT voor de zware beroepen (loopbaan van 35 jaar) of een SWT voor de lange loopbanen, op hun verzoek de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, moeten de sectoren een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in toepassing van de interprofessionele collectieve overeenkomst tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden voor de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Voor de periode van anderhalf jaar die loopt tot 31 december 2024 en voor de volgende periode die ingaat op 1 januari 2025 en loopt tot 31 december 2026, kunnen de sectoren toetreden tot die respectieve overeenkomsten via één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor elk van die twee perioden moeten de sectoren die willen toetreden tot die interprofessionele overeenkomsten, expliciet vermelden dat het sectorale instrument is gesloten krachtens één van die twee collectieve arbeidsovereenkomsten.

De Raad wil in dat verband de aandacht vestigen op het feit dat die sectorale overeenkomsten geen periode mogen bestrijken die niet wordt gedekt door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten waar ze naar verwijzen.

Indien de sectoren echter geen dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst(en) sluiten voor de bovenvermelde periode(n), dan kunnen de werknemers niet om vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt verzoeken.

Indien de sectoren gedurende de bovenvermelde periode(n) geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169, belet dat hen niet om er één te sluiten voor de volgende periode.

Om de registratie van en de verlening van bindende kracht aan de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten te versnellen, zijn er modellen voor sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten beschikbaar op de websites van de FOD Werkgelegenheid en de Nationale Arbeidsraad. Het gebruik van deze modellen is echter facultatief.

Tot slot is in deze collectieve arbeidsovereenkomsten een suppletieve regeling opgenomen die door middel van toetreding ten uitvoer kan worden gelegd, om de werknemers die vallen onder bedrijfstakingen die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een opgericht paritair comité dat niet werkt, in staat te stellen een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt aan te vragen.

De toetreding kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte zoals bedoeld in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169, of een wijziging van het arbeidsreglement.

Indien de toetreding de vorm heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte die is opgesteld overeenkomstig de procedure die is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 of nr. 169 waarnaar zij verwijst, moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien de toetreding daarentegen de vorm heeft van een wijziging van het arbeidsreglement, volgt de neerlegging de klassieke regels die moeten worden nageleefd bij een wijziging van het arbeidsreglement. In dat geval moet de neerlegging gebeuren bij de sociaal inspecteur – directiehoofd die bevoegd is voor het grondgebied waarin de maatschappelijke zetel van de onderneming of de vestiging waarin de betrokken werknemers worden tewerkgesteld is gelegen. Online neerlegging via www.arbeidsreglement.belgie.be is ook mogelijk. Deze verduidelijking van de tekst zorgt voor administratieve vereenvoudiging, aangezien hiermee een bijkomende en overbodige informatiestroom kan worden weggewerkt, hetgeen een snellere verwerking van de toetredingsakten door de FOD WASO mogelijk maakt.

De Raad vestigt tot slot de aandacht op het feit dat de ondernemingen die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord moeten sluiten met toepassing van artikel 18, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, met uitdrukkelijke vermelding van het feit dat toepassing wordt gemaakt van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 168 en nr. 169, opdat de in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit bedoelde werknemers op hun vraag de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zouden kunnen genieten.

3) Inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de toekenningsvoorwaarden voor een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die vóór 1 januari 2025 worden ontslagen, treedt in werking op 1 juli 2023.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 tot vaststelling, voor de periode 2025-2026, van de toekenningsvoorwaarden voor een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die vóór 1 juli 2025 worden ontslagen, treedt op haar beurt in werking op 1 januari 2025.

2. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de rechthebbenden op een SWT ernstige lichamelijke problemen

De Raad wijst erop dat artikel 22, § 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, bepaalt dat rechthebbenden op een SWT ernstige lichamelijke problemen op hun vraag kunnen worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

C. Landingsbanen

1. Verlenging van cao's nr. 156 en nr. 157

- a. De Raad stelt vast dat artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 genomen ter uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, heeft voorzien in de toekenning van een aanvullend recht op onderbrekingsuitkeringen aan de voltijdse werknemers van 60 jaar en ouder op 1 januari 2019 die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met één vijfde verminderen in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Om die regeling te kunnen genieten, moeten die werknemers kunnen aantonen dat ze tewerkgesteld zijn in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dat ze een beroepsverleden van 35 jaar hebben of dat ze werden tewerkgesteld in een zwaar beroep.

Dat koninklijk besluit bepaalt overigens dat die leeftijdsgrens kan worden aangepast voor de werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden op voorwaarde dat de Nationale Arbeidsraad een kader-cao sluit voor een periode van maximaal twee jaar en die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien heeft de Raad op 30 mei 2023, met toepassing van deze maatregel, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 gesloten, waarin voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 het interprofessioneel kader wordt vastgesteld voor de aanpassing tot 55 jaar van de leeftijdsgrens voor toegang tot het recht op toeslagen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die in dienst zijn bij een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet aldus voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 in een aanpassing van die leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met één vijfde.

Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 kunnen de sectoren toetreden tot deze overeenkomsten via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij uitdrukkelijk wordt vermeld dat de sectorale instrumenten zijn afgesloten ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

Indien de sectoren gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 geen collectieve arbeidsovereenkomst(en) sluiten met toepassing van de bovenvermelde kader-cao, belet dat hen niet om er één te sluiten voor de volgende periode.

De Raad wijst in dit verband op het feit dat er, met het oog op het versnellen van de registratie en de algemeen verbindend verklaring van deze collectieve arbeidsovereenkomsten, modellen van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten beschikbaar zijn op de websites van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Nationale Arbeidsraad. Het gebruik van deze modellen is facultatief.

- b. Overeenkomstig artikel 6, § 5, eerste lid, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, *"wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing de cao nr. 103, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister die bevoegd is voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief aan de volgende voorwaarden werd voldaan:*
- a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureeringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;*
 - b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;*
 - c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd."*

Wat voorwaarde b) betreft, wijst de FOD WASO erop dat de discrepantie tussen de leeftijdsvoorwaarde die geldt voor enerzijds de landingsbanen (55 jaar) en anderzijds voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (60 jaar) in de praktijk leidt tot problemen in het kader van de aanvragen tot erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Ondernemingen kunnen immers vaak niet (meer) aantonen dat door de invoering van landingsbanen het aantal personen onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is verminderd.

De Raad vraagt aan de sociale partners van de Adviescommissie om, met het oog op het bekomen van bepaalde afwijkingen inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de opportuniteit van een schrapping van deze voorwaarde uit artikel 6, § 5, eerste lid, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, na te gaan.

- c. Ten slotte is in deze kader-cao een suppletieve regeling opgenomen die door middel van toetreding ten uitvoer kan worden gelegd, om bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt, in staat te stellen van deze aanpassing van de leeftijdsgrens met betrekking tot de toegang tot toelagen voor een landingsbaan te genieten.

De toetreding kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte zoals bedoeld in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170, of een wijziging van het arbeidsreglement.

Indien de toetreding de vorm heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst of een overeenkomstig artikel 7 opgemaakte toetredingsakte, moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien de toetreding de vorm heeft van een wijziging van het arbeidsreglement, moet de neerlegging gebeuren overeenkomstig de klassieke procedure voor een wijziging van het arbeidsreglement. De neerlegging dient in dat geval te gebeuren bij de sociaal inspecteur – directiehoofd die bevoegd is voor het grondgebied waarin de maatschappelijke zetel van de onderneming of de vestiging waarin de betrokken werknemers worden tewerkgesteld, is gelegen. Online neerlegging via www.arbeidsreglement.belgie.be is ook mogelijk. Deze verduidelijking van de tekst zorgt voor administratieve vereenvoudiging, aangezien hiermee een bijkomende en overbodige informatiestroom kan worden weggewerkt, hetgeen een snellere verwerking van de toetredingsakten door de FOD WASO mogelijk maakt.

2. Nieuwe cao landingsbanen voor sommige mindervalide werknemers

Daarnaast verwijst de Raad naar het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien waarin aan de regering wordt gevraagd om met ingang van 1 juli 2023 uitkeringen voor landingsbanen mogelijk te maken voor de doelgroepwerknemers van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven na een loopbaan van 25 jaar vanaf de leeftijd van 55 jaar, en dit door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor een verlengbare duur van maximaal 2 jaar en zonder dat dit als precedent beschouwd kan worden voor andere werknemers, noch voor andere paritaire (sub)comités.

Om deze afwijking te kunnen implementeren, is er een aanpassing nodig 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, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 december 2014 en 23 mei 2017.

Wanneer dit koninklijk besluit gewijzigd is, zal de Raad ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, waarin voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 het interprofessioneel kader wordt vastgesteld voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor sommige mindervalide werknemers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet aldus voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 in een aanpassing van die leeftijdsgrens tot 55 jaar voor sommige mindervalide werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met één vijfde, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie ten minste 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen.

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Met "mindervalide werknemers" worden de doelgroepwerknemers bedoeld die zijn tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren. Het omkaderingspersoneel komt hiervoor niet in aanmerking.

Met werknemers worden gelijkgesteld: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen. Met werkgevers worden gelijkgesteld: de personen die de hierboven vermelde personen tewerkstellen.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan verlengd of aangepast worden na 30 juni 2025 volgens dezelfde modaliteiten.

BIJLAGE

Bijlage 3 – Schema eindeloopbaan

Stelsel SWT	Minimumleeftijd (RECHT)		Vrijstelling beschikbaarheid (BLOKKERING)	
	Toestand zoals ze is 1/1/2021-30/6/2023	Akkoord 01/07/2023-30/06/2025	Toestand zoals ze is 1/1/2021-30/06/2023 (zie voetnoot 1)	Akkoord 01/07/2023-31/12/2026
Zwaar beroep, nacht, bouw (33j beroepsverleden)	60 <i>Cao 151 -> 1^{ste} sem 2023</i>	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR (verlenging cao 151) tem 30/6/2025	62j of 42j BV <i>Cao 153 -> tem 2022 Cao 155 -> 1^{ste} sem 2023¹</i>	62j of 42j BV Verlenging cao's 153 en 155 voor ontslagen tem 30/06/2025 met looptijd tot 31/12/2026
Zwaar beroep (35j beroepsverleden)	60 <i>Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen</i>	Verlenging op 60 jaar <i>Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen</i>	62j of 42j BV <i>Cao 153 -> tem 2022 Cao 155 -> 1^{ste} sem 2023</i>	62j of 42j BV Verlenging cao's 153 en 155 voor ontslagen tem 30/06/2025 met looptijd tot 31/12/2026
Lange loopbaan (40j beroepsverleden)	60 <i>Cao 152 -> 1^{ste} sem 2023</i>	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR (verlenging cao 152) tem 30/06/2025	62j of 42j BV Cao 153 -> tem 2022 Cao 155 -> 1 ^{ste} sem 2023	62j of 42j BV Verlenging cao's 153 en 155 voor ontslagen tem 30/06/2025 met looptijd tot 31/12/2026
Medische SWT	58 <i>Cao 150 -> tem 1^{ste} sem 2023</i>	58 Nieuwe cao NAR (verlenging cao 150) tem 30/06/2025	NVT	

¹ Cao 155 loopt nog tot en met 31/12/2024 doch enkel voor de WN die ontslagen werden voor 1/7/2023.

Onderneming in moeilijkheden en herstructurering	60 vanaf 31/12/2020 (KB)		62j of 42 j BV Cao 154 -> tem 2022 Cao 155 -> 1 ^{ste} sem 2023	62j of 42j BV Verlenging cao's 154 en 155 voor ontslagen tem 30/06/2025 met looptijd tot 31/12/2026 ²
Landingsbanen	55 – 1/5-opname 55 – ½-opname <i>Cao 156 -> tem 2022</i> <i>Cao 157 -> 1^{ste} sem 2023</i>	55 - 1/5-opname 55 - 1/2-opname Nieuwe cao NAR (verlenging cao's 156 en 157) tem 30/06/2025 Nieuwe cao NAR (mits aanpassing KB) voor landingsbaan op 55 jaar vanaf 25 jaar loopbaan voor doelgroepwerknemers maatwerkbedrijven/ETA's vanaf 1/7/2023 tem 30/06/2025*	NVT	

Conclusie

- **Onderhandelingen om rechten te openen voor**
 - Verlenging 60 jaar voor zwaar beroep 33 jaar beroepsverleden (inclusief voor organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC) + lange loopbaan voor de periode 1/7/23 tot en met 30/06/2025.
 - Minimum 58 jaar voor medische SWT

² Nieuwe cao die cao 154 verlengt kan geïncorporeerd worden in nieuwe cao die cao 153 verlengt, aangezien dat er geen verschillende inwerkingtredingsdata meer zijn. We zullen dan enkel 2 interprofessionele cao's hebben voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid i.p.v. 3.

- **Onderhandelingen voor vrijstelling aangepaste beschikbaarheid**
 - Minimum 62j OF 42j BV voor de stelsels zware beroepen (33j/ 35j BV), lange loopbanen en herstructureringen / OIM voor ontslagen vanaf 1/7/2023 tot en met 30/06/2025 met looptijd tot en met 31/12/2026.
- **Onderhandelingen voor landingsbanen:**
 - Minimum 55 jaar voor stelsels ½ + 1/5
 - Voor privésector + organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC

**Nieuwe cao NAR (mits aanpassing KB) voor landingsbaan op 55 jaar vanaf 25 jaar loopbaan voor doelgroepwerknemers maatwerkbedrijven/ETA's vanaf 1/7/2023 tem 30/06/2025. "Voor de doelgroepwerknemers van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, zoals bedoeld in artikel 2, §2, 1° c) van de cao nr. 150 van de NAR, wordt de regering gevraagd om met ingang vanaf 1 juli 2023 landingsbanen met RVA-uitkering mogelijk te maken na een loopbaan van 25 i.p.v. 35 jaar vanaf de leeftijd van 55 jaar, op voorwaarde van een cao voor maximum 2 jaar (verlengbaar) van de Nationale Arbeidsraad en zonder dat dit als precedent kan beschouwd worden voor andere werknemers, noch voor andere paritaire (sub)comités."*