

## **Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft**

*Kollektives Arbeitsabkommen vom 05.10.2017*

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) aus medizinischen Gründen für bestimmte ältere Arbeitnehmer mit einer Behinderung oder mit gravierenden physischen Problemen (Deutschsprachige Gemeinschaft).

Artikel 1. Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der beschützten Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, anerkannt und bezuschusst durch die Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben, die der paritätischen unter Kommission 327.03 unterliegen.

Unter, "Arbeitnehmer" versteht man die Arbeiter und Angestellten, männlich oder weiblich:

1. Die Arbeitnehmer, die die medizinischen Bedingungen erfüllen, um in der Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben " eingeschrieben zu werden;
2. Die Arbeitnehmer der Zielgruppen beschäftigt bei Arbeitgebern, die der Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft angehören.

Art. 2. Ungeachtet der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, der das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag festlegt und der kollektiven Arbeitsübereinkunft Nr. 114 vom 27. April 2015, auf Ebene des Nationalen Arbeitsrates bezüglich der Bewilligung von Arbeitslosenunterstützung im Falle des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (Verlängerung der kollektiven Arbeitsübereinkunft Nr. 91 vom 20. Dezember 2007) geschlossen, wird das Prinzip der Anwendung eines Rechts auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag im vorliegenden Sektor für aktives Personal anwendbar, das für diese Formel optiert

- und das Alter von 58 Jahren zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2018 erreicht;
- und eine berufliche Laufbahn von 35 Jahren rechtfertigen kann, wovon mindestens 5 Jahre in diesem Sektor.

Art. 3. Der Betriebszuschlag, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag mit 58 Jahren gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung, die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 17 des Nationalen

Arbeitsrates bestimmt wurde. Sie versteht sich brutto, ohne jeglichen Sozial- und/oder Steuerabzug.

Art. 4. Der Betrag des Betriebszuschlags ist an die Indexentwicklung der Verbraucherpreise gemäß den Anwendungsmodalitäten in Sachen Arbeitslosenunterstützung gebunden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 2. August 1971 (Belgisches Staatsblatt vom 20. August 1971).

Ferner wird der Betrag dieses Betriebszuschlags jedes Jahr am 1. Januar aufgrund des Koeffizienten neu berechnet, der vom Nationalen Arbeitsrat in Funktion der Gehaltsentwicklung festgelegt wird.

Art. 5. Zwecks Lastenaufteilung der zu gewährenden Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag haben die sozialen Verhandlungspartner beschlossen, dem "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région Wallonne et Communauté Germanophone" (Existenzsicherheitsfonds für die Unternehmen für angepasste Arbeit der wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, eine Übernahme der Auszahlung des Betriebszuschlags im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag und der eventuellen Sozialbeiträge bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Arbeitslose mit Betriebszuschlag die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu erkennen oder abzulehnen.

Die sozialen Verhandlungspartner haben die feste Absicht, dieses Ziel im Rahmen des Budgets zu verwirklichen, das ihnen zu diesem Zwecke von der "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Art. 5bis. Die Übernahme des Betriebszuschlags im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens, das zwischen dem Fonds der Existenzsicherheit und dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Wenn der Arbeitgeber angesichts der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird die ergänzende Entschädigung zu seinen Lasten sein.

Art. 6. Der der Arbeitslose mit Betriebszuschlag wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich in nutzbarer Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) dem Arbeitnehmer vorzuschlagen, der die freie Wahl in dieser Sache hat.

Art. 8. Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag zu den in Artikel 6 angegebenen Bestimmungen veranlasst den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 9. Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und endet am 31. Dezember 2018.

**Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone**

*Convention collective de travail du 05.10.2017*

Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en cas de licenciement (Communauté germanophone)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté subventionnées par le « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben » et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03).

Par "travailleurs", on entend : le personnel masculin et féminin :

1. Les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits au « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben ».
2. Les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°123 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil national du travail (prolongation de la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007), instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour le personnel actif, qui opte pour cette formule :

- atteindre l'âge de 58 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2018;
- et justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont cinq années dans le secteur.

Art. 3. Le complément d'entreprise accordé au chômeur avec complément à 58 ans est, individuellement, au moins égal au complément prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Art. 4. Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 (Moniteur belge du 20 août 1971).

En outre, le montant du complément est révisé chaque année au 1er janvier sur la base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

Art. 5. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du (FSE ETAW), la responsabilité de reconnaître ou rejeter le paiement du complément d'entreprise dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et des éventuelles cotisations sociales jusqu'au bout (c.-à-d. l'âge auquel le demandeur d'emploi peut obtenir sa pension).

Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben". Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Art. 5bis. La prise en charge du complément d'entreprise fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise sans obtenir l'accord du fonds, le complément d'entreprise sera à sa charge.

Art. 6. Le chômeur avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 7. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) au travailleur qui a la liberté du choix.

Art. 8. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

## **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 05/10/2017*

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) om medische redenen voor sommige oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (in de Duitstalige Gemeenschap)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap die gesubsidieerd worden door de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03).

Onder "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden en arbeiders verstaan.

1. De werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om te worden ingeschreven bij de « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben ».
2. De werknemers van de doelgroepen tewerkgesteld door werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen van het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Art.2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 van 27 april 2015, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad betreffende de toekenning van werkloosheidsvergoeding in het geval van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 91 van 20 december 2007) wordt het principe van de toepassing van het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in deze sector van toepassing voor het actieve personeel, dat opteert voor deze formule

- En de leeftijd van 58 jaar bereikt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018;
- en een beroepsverleden kan aantonen van 35 jaar, waarvan vijf jaar in deze sector.

Art 3. De bedrijfstoelage die wordt toegekend aan de werklozen met bedrijfstoelage van 58 jaar oud is, individueel, tenminste gelijk aan de toeslag waarin wordt voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17., gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Hieronder wordt verstaan het brutobedrag, vóór enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

Art.4. Het bedrag van de bedrijfstoelage is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die gelden voor de werkloosheidsvergoedingen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971).

Bovendien wordt het bedrag van de bedrijfstoelage op 1 januari van ieder jaar herzien op basis van de door de Nationale Arbeidsraad in functie van de evolutie van de lonen vastgestelde coëfficiënt.

Art.5. Om de lasten van de werkloosheid met bedrijfstoelage die wordt toegekend, te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist om het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne" (Existenzsicherheitsfonds für die Unternehmen für angepasste Arbeit der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) de verantwoordelijkheid te geven om een tenlasteneming van de betaling van de bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de eventuele sociale bijdragen tot op het einde (dat wil zeggen tot de leeftijd waarop de werkloze met bedrijfstoelage met pensioen kan gaan), te erkennen of af te wijzen.

De sociale gesprekspartners hebben het vaste voornemen deze doelstelling te realiseren binnen het kader van het budget dat hen daartoe ter beschikking wordt gesteld door de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben". Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het fonds voor Bestaanszekerheid vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art.5bis. De tenlasteneming van de bedrijfstoelage in het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het fonds voor bestaanszekerheid en de werkgever. Indien de werkgever ontslaat met het oog op het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage zonder het akkoord van het fonds, valt de bedrijfstoelage te zijnen laste.

Art.6. De werkloze met bedrijfstoelage zal worden vervangen volgens de wettelijke bepalingen.

Art.7. Het werkloosheidsstelsel met toeslag is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

Art.8. Door de overstap naar het werkloosheidsstelsel met toeslag volgens de in artikel 6 bedoelde voorwaarden, zal de werknemer zijn opzeggingsperiode moeten presteren.

Art.9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.