

19-12-2000

19-03-2001

56.816 | 6 | 327

COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ ET
LES ATELIERS SOCIAUX.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 DÉCEMBRE 2000 RELATIVE À LA
PRÉPENSION À MI-TEMPS À 58 ANS POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS EN
ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ SITUÉES EN COMMUN A UTÉ GERMANOPHONE.

é. p. h. i. d. e.

[Signature]

Art 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone et ressortissant à la Commission paritaire.

Par "travailleurs", on entend les ouvrier(ère)s et les employé(e)s.

Art 2.

Sans préjudice de la convention-cadre n°55 conclue au sein du Conseil National du travail le 13 juillet 1993 relative à l'octroi de la prépension à mi-temps et conformément aux dispositions de celle-ci et sur base de la loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'actions belges pour l'emploi portant dispositions diverses, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle mi-temps est admis dans le secteur précité pour le personnel actif (à l'exclusion des malades de longue durée).

Art 3.

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité au minimum à raison de 35 heures par semaine dans le cadre d'un contrat de travail et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues selon les dispositions légales.

Art 4.

La réduction des prestations fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Cet accord doit être concrétisé dans une convention écrite conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur concerné doit, au moment de la réduction à mi-temps des ses prestations de travail, être en service de l'employeur depuis au moins 12 mois à raison de 35 heures par semaine au minimum, être âgé de 58 ans et justifier d'une carrière professionnelle de 5 ans minimum dans le secteur. *ou / moins*

[Signature]

Pour le 31 décembre 2001 et sur base d'une évaluation globale de la situation, les partenaires sociaux s'engagent à envisager une diminution de l'âge requis cité ci-dessus.

Le nombre d'heures de travail à prester par le travailleur à dater de la réduction de ses prestations est égal en moyenne à la moitié du nombre d'heures de travail d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise.

Art 5.

L'indemnité complémentaire est calculée selon les règles prévues par la CCT n°55 du CNT du 13 juillet 1993. Elle s'entend brute avant toute déduction sociale et/ou fiscale.

Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution à 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.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au 1^{er} janvier sur base du coefficient fixé par le CNT en fonction des l'évolution des salaires.

Art 6.

Les règles en matière de préavis légal devront être respectées.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur et due au prépensionné à mi-temps sera calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail; à cet effet, la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations à mi-temps sera multipliée par 2.

Art 7.

Afin de répartir les charges de prépensions susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les E.T.A en Région Wallonne et Communauté germanophone" la responsabilité d'accordée ou de **refuser** de prendre en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension et des cotisations sociales éventuelles jusqu'à leur terme (âge où le prépensionné peut prétendre à une pension de retraite). Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par l'Office "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung". Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du Conseil d'administration du Fonds.

Art 8.

Le système de prépension conventionnelle est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a la liberté du choix.

Art 9.

Le prépensionné mi-temps sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2001 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2002.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN EN SOCIALE WERKPLAATSEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 DECEMBER 2000
BETREFFENDE HET HALFTIJD BRUGPENSIOEN ~~DE~~ 58 JAAR VOOR DE
WERKNEMER TE WERKGESTELD IN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE
DUITSTALIGE GEMEENSCHAP.

VANA P

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen in de duitstalige gemeenschap die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de werklieden en werksters en de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2.

Zonder afbreuk te doen aan de kaderovereenkomst nr. 55 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993 betreffende de toekenning van het halftijds brugpensioen en overeenkomstig de bepalingen ervan, en op basis van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, wordt het principe van de toepassing van een regeling van halftijds conventioneel brugpensioen in deze sector aanvaard voor het actief personeel (met uitzondering van de langdurige zieken).

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die bij de werkgever in dienst zijn en die hun activiteit gedurende minstens 35 uur per week uitoefenen in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor zover zij voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden waarin de wettelijke bepalingen voorzien

Art. 4.

Over de vermindering van de prestaties wordt een akkoord gesloten tussen de werkgever en de werknemer. Dit akkoord moet worden geconcretiseerd in een schriftelijke overeenkomst, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemer moet op het ogenblik van de omschakeling naar halftijdse prestaties minstens 12 maand in dienst zijn bij de werkgever, naar rato van minimum 35 uur per week.

Hij moet 58 jaar oud zijn en een beroepsloopbaan van minimum 5 jaar in de sector kunnen bewijzen.

De sociale gesprekspartners verbinden er zich toe tegen 31 december 2001 een verlaging

M. Minckens

van de bovenvermelde leeftijdsvereiste te onderzoeken, op basis van een globale evaluatie van de toestand.

Het door de werknemer te presteren aantal uren vanaf het ogenblik waarop de vermindering van de prestaties ingaat is gemiddeld gelijk aan de helft van het aantal uren gepresteerd door een werknemer die ten minste 35 uur per week werkt.

Art. 5.

De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels bepaald in de CAO nr. 55 van de NAR van 13 juli 1993. Het gaat om bruto-bedragen voor iedere sociale en/of fiscale aftrek.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen ieder jaar op 1 januari herzien op basis van de door de NAR vastgestelde coëfficiënt in functie van de evolutie van de lonen.

Art. 6.

De werknemer die halftijds bruggepensioneerd is en die ontslagen wordt kan overgaan naar het statuut van voltijds bruggepensioneerde .

De aan de halftijds bruggepensioneerde verschuldigde aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zal worden berekend alsof zijn arbeidsprestaties niet verminderd werden ; daartoe zal het bruto-loon van de werknemer met betrekking tot zijn halftijdse prestaties vermenigvuldigd worden met twee.

De regels betreffende de wettelijke opzegging zullen moeten worden nageleefd.

Art. 7.

Om de lasten van de brugpensioenen die kunnen worden toegekend te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist om het "Fonds de sécurité d'existence pour les E.T.A. en Région Wallonne et Communauté germanophone" de verantwoordelijkheid te geven voor het toekennen of weigeren om de betaling op zich te nemen van de aanvullende vergoeding voor brugpensioen en de eventuele sociale bijdragen tot het einde ervan (leeftijd waarop de bruggepensioneerde aanspraak kan maken op een pensioen).

Het is de bedoeling van de sociale gesprekspartners om deze doelstelling te Verwezenlijken in het kader van de begroting die hen hiervoor ter beschikking wordt gesteld door de dienst « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung.

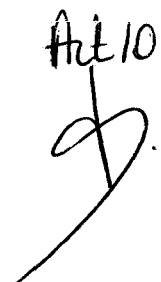
Zij verklaren dat de leden van de Raad van Beheer van het Fonds in deze optiek zullen handelen.

Art. 8.
Het stelsel van conventioneel brugpensioen is facultatief.

De werkgever verbindt zich ertoe om het brugpensioen te gepasten tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrijheid van keuze heeft.

Art. 9.
De halftijdsbruggepensioneerde zal vervangen worden volgens de wettelijke bepalingen

Art 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.




NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
19-12-2000 | 19-03-2001

56.816 16/327

63

PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR UNTERNEHMEN FÜR ANGEPASSTE
ARBEIT UND SOZIALE WERKSTÄTTEN

KOLLEKTIVES ARBEITSABKOMMEN VOM 18. DEZEMBER 2000 ÜBER DIE
HALBZEITIGE FRÜHPENSION MIT 58 JAHREN FÜR DIE IN DEN AB
BESCHÜTZENDEN WERKSTÄTTEN DER DEUTSCHSPRACHIGEN
GEMEINSCHAFT BESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMER. 

Artikel 1.

Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Beschützenden Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die der paritätischen Kommission unterliegen anwendbar.

Unter „Arbeitnehmer“ versteht man die Arbeiter/innen und Angestellte.

Artikel 2.

Ungeachtet des Rahmenabkommens Nr. 55, abgeschlossen innerhalb des Nationalen Arbeitsrates am 13. Juli 1993 bezüglich der Bewilligung der halbezeitigen Frühpension sowie gemäß dessen Bestimmungen und aufgrund des Gesetzes vom 26. März 1999 bezüglich des belgischen Aktionsplans zur Beschäftigung, in Zusammenhang mit verschiedenen Bestimmungen, ist das Prinzip der Anwendung eines Régimes der konventionellen halbezeitigen Frühpension im vorgenannten Sektor für das aktive Personal (mit Ausnahme der Langzeitkranken) anwendbar.

Artikel 3.

Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen ist anwendbar auf alle Arbeitnehmer im Dienst des Arbeitgebers, die ihre Tätigkeit mindestens 35 Stunden pro Woche im Rahmen eines Arbeitsvertrags ausüben, und die Voraussetzung erfüllen, den Altersbedingungen und der Betriebszugehörigkeit, wie in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen, entsprechen.

Artikel 4.

Die Verminderung der Leistungen ist Bestandteil einer Übereinkunft zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Diese Übereinkunft muss mittels eines schriftlichen Abkommens konkretisiert werden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 1. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

Der betroffene Arbeitnehmer muss, zum Zeitpunkt der Verminderung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeit, mindestens 12 Monate lang mindestens 35 Stunden pro Woche im Dienst des Arbeitgebers sein. Er muss 58 Jahre alt sein und eine berufliche Laufbahn von mindestens 5 Jahren im Sektor nachweisen können.

mit dem

Für den 31. Dezember 2001 und aufgrund einer globalen Evaluation der Situation, 

verpflichten sich die Sozialpartner dazu, eine Minderung des erforderlichen o.g. Alters in Betracht zu ziehen.

Die durch den Arbeitnehmer zu leistenden Arbeitsstunden ab der Verminderung seiner Arbeitsleistungen entspricht im Durchschnitt der Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers, der mindestens 35 Stunden pro Woche leistet.

Artikel 5.

Die zusätzliche Entschädigung wird nach den durch das KAA Nr. 55 des Nationalen Arbeitsrates vom 13. Juli 1993 vorgesehenen Regeln berechnet. Sie versteht sich brutto, vor jeglichem Sozial- und/oder Steuervorabzug.

Der Betrag der ergänzenden Entschädigung ist an die Indexentwicklung der Verbraucherpreise gemäß den Anwendungsmodalitäten in Sachen Arbeitslosenunterstützung gebunden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 2. August 1971.

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

Art 6.

Der halbezeitig fruhpensionierte Arbeitnehmer ab 58 Jahre, der entlassen wird, kann in das Statut des vollzeitig Fruhpensionierten übergehen.

Die Regeln in Sachen légale Kündigungsfristen müssen respektiert werden.

In diesem Fall ist die zusätzliche Entschädigung, die dem halbezeitig Fruhpensionierten zusteht, zu Lasten des Arbeitgebers und wird so berechnet, als ob er seine Arbeitsleistungen nicht vermindert hätte.

Hierfür wird die Bruttoentlohnung des Arbeitnehmers seinen halbezeitigen Leistungen gebührend mit 2 multipliziert.

Artikel 7.

Zwecks Aufteilung der zu gewährenden Fruhpensionslasten haben die sozialen Verhandlungspartner beschlossen, dem „Fonds de sécurité d'existence pour les E.T.A. en Région Wallonne et Communauté Germanophone" (Existenzsicherheitsfonds für die Beschützenden Werkstätten in der Wallonischen Région und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, eine Übernahme der Auszahlung der zusätzlichen Entschädigung zur Fruhpension und der eventuellen Sozialbeiträge bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Fruhpensionierte die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu gewähren 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 Personen mit Behinderung“ zur Verfügung gestellt wird.

C4

Sie erklären, dass auch die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Artikel 8.

Das tarifliche Frühpensionssystem ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit die Frühpension anzubieten, und überläßt diesem die Entscheidungsfreiheit.

Art 9.

Der halbezeitig Frühpensionierte wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art 10.

Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2001 in Kraft und endet am 31. Dezember 2002.