

Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (PK 327.03)

Kollektives Arbeitsabkommen vom 05.10.2017

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) mit 58 Jahren in 2017 und 59 Jahren in 2018 mit einer beruflichen Laufbahn von mindestens 40 Jahren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Art. 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.

Art. 2. Unbeschadet der Bestimmungen des königlichen Erlasses vom 30. Dezember 2014 in Abänderung des königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, der das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) regelt und die am 27. April 2015 abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 124 und Nr. 125 des nationalen Arbeitsrates vom 21. März 2017 wird der Grundsatz der Anwendung eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag des Typs des kollektiven Arbeitsabkommens n° 17 in diesem Sektor für das aktive Personal angenommen, das diese Formel wählt, und welches das Alter von 58 Jahren zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2017 und das Alter von 59 Jahren zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 erreicht, und das eine berufliche Laufbahn von 40 Jahren rechtfertigt, wovon mindestens drei Jahre im Sektor.

Art. 3. Der Betriebszuschlag, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung festgelegt durch das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen Nr. 17. Dieser Betriebszuschlag 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 (FSE ETAW)" (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 Zweck von der „Dienststelle für Personen mit Behinderung“ zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass auch die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Art. 5bis. Die Übernahme des Betriebszuschlags im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens zwischen dem Existenzsicherheitsfonds und dem Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber angesichts des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird der Betriebszuschlag zu seinen Lasten sein.

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

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag anzubieten und überlässt diesem die Entscheidungsfreiheit.

Art. 8. Den 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 (CP 327.03)

Convention collective de travail du 05.10.2017

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 avec un passé professionnel d'au moins 40 ans en Communauté germanophone.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté reconnues par le « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben » et ressortissant à la sous-commission paritaire 327.03.

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

Art. 2. Sans préjudice aux dispositions de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et aux conventions collectives de travail n°124 et n°125 du Conseil national du travail conclues le 21 mars 2017, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise du type convention collective de travail n° 17 et ses modifications est admis dans le présent secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017 et 59 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 et qui justifie d'un passé professionnel de 40 ans en tant que travailleur salarié dont 3 années dans le secteur.

Art. 3. Le complément d'entreprise accordé aux travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise 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 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, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne" (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 ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le « Dienststelle für Personen mit Behinderung » (Agence pour les personnes handicapées). 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 sera à sa charge.

Art. 6. Le chômeur avec complément 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 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 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (PSC 327.03)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 05/10/2017

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 met een loopbaan van ten minste 40 jaar in de Duitstalige Gemeenschap.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap die erkend en gesubsidieerd zijn door de Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben, die ressorteren onder het Paritair subcomité 327.03.

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

Art. 2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van 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 bedrijfstoeslag (SWT) en de op 27 april 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van het type collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 aangenomen in deze sector voor het actieve personeel dat kiest voor deze formule en dat de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 en de leeftijd van 59 jaar tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 en dat kan bogen op een beroepsloopbaan van 40 jaar, waarvan ten minste 3 jaar in de sector.

Art. 3. De bedrijfstoeslag die aan de werknemers wordt gewaarborgd binnen het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, is individueel ten minste gelijk aan de vergoeding die is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten. Hieronder wordt verstaan, het brutobedrag zonder enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

Art. 4. Het bedrag van de bedrijfstoeslag is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens regels 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 deze bedrijfstoeslag jaarlijks op 1 januari herzien, op basis van de coëfficiënt die de Nationale Arbeidsraad bepaalt in functie van de evolutie van de lonen.

Art. 5. Om de lasten van de werkloosheid met bedrijfstoeslag die moet worden gewaarborgd, 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 partners nemen zich voor om dit doel realiseren in het kader van het budget dat hen hiertoe ter beschikking wordt gesteld door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung". Zij verklaren dat ook de leden van de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid vanuit die optiek moeten handelen.

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

Art. 6. De werkloze met bedrijfstoelage wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen vervangen.

Art. 7. Het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage is facultatief. De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die zelf kan beslissen.

Art. 8. Door de overstap naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.