

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

Convention collective de travail du 08 septembre 2021

Régime de chômage avec complément du FSEETAW à 60 ans avec un passé professionnel d'au moins 40 ans.

#### Art. 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et reconnues par « l'Agence pour une Vie de Qualité ».

" Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs ouvrier(e)s, et les employé.(e)s masculins et féminins

#### Art. 2. Bases juridiques

La présente CCT est conclue en exécution de :

- de l'article 3 § 7, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- de la convention collective de travail n° 152 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

#### Art 3. Conditions d'octroi

§ 1<sup>er</sup>. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Le présent régime de chômage avec complément est réservé au personnel actif ayant une ancienneté de 3 années dans le secteur.

#### Art 4. Le complément d'entreprise

Le complément du FSE ETAW accordé au chômeur 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.

Le complément d'entreprise est à charge du Fonds et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé 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 du FSE ETAW 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.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du Fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone", la responsabilité d'examiner les dossiers en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget qu'ils auront réservé à ce complément du FSEETAW.

Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Art. 6 bis. La prise en charge du complément du FSEETAW 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 du FSEETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément sera à sa charge.

Art. 7. Le régime de chômage avec complément du FSEETAW est facultatif. L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément du FSEETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

Art. 8. Le départ en régime de chômage avec complément du FSEETAW dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 3 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 9. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.