

Sous-Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (SCP 327.03)

Convention collective de travail du 6 Juillet 2021

Régime de chômage avec complément du FSEETAW 62 ans en Région wallonne

Article 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, situées en Région wallonne et subventionnées par l'AViQ.

Par "travailleurs", il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- L'article 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement .

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. 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 actifs 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 pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être remplie durant la période de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle, dont 5 ans minimum dans le secteur, est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 37 ans à partir du 1^{er} janvier 2021, de 38 ans à partir du 1^{er} janvier 2022, de 39 ans à partir du 1^{er} janvier 2023. Elle 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 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.

Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du Fonds (FSE|ETAW) et sera calculé conformément aux articles 5,6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée. Il s'entend brut, avant tout déduction sociale et/ou fiscale.

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

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 FSE|ETAW, la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément du FSE|ETAW 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 FSE|ETAW. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

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

Le complément d'entreprise est indexé suivant 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 (MB du 20 août 1971). En outre, le montant du complément du FSE|ETAW est révisé chaque année au 1^{er} janvier sur base du coefficient fixé par le CNT 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.

La prise en charge du complément du FSE|ETAW fait l'objet d'un accord écrit entre le FSE|ETAW et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE|ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément du FSE ETAW sera à sa charge.

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.

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.

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

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14.1 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.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2021

Stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZ ETAW 62 jaar in het Waalse Gewest

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap, die gevestigd zijn in het Waalse Gewest en gesubsidieerd door het "AVIQ".

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

Art. 2. Rechtsgronden

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van:

- Artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag;

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan de actieve werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 62 jaar en moet worden vervuld tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste, waarvan minstens 5 jaar in de sector, bedraagt 40 jaar voor de mannelijke werknemers en voor de vrouwelijke werknemers 37 jaar vanaf 1 januari 2021, 38 jaar vanaf 1 januari 2022 39 jaar vanaf 1 januari 2023. Uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst moet aan deze vereiste voldaan zijn.

§ 5. De werknemer wiens opzeggingstermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer moet ook uiterlijk aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoelage valt ten laste van het Fonds (FBZ ETAW) en wordt berekend overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Hieronder wordt verstaan, het brutobedrag zonder enige sociale en/of fiscale afhouding.

Bijgevolg is de bedrijfstoelage ten laste van het FBZ ETAW gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoferfeloan en de werkloosheidsuitkering.

Teneinde de lasten te verdelen van de stelsels van werkloosheid met toeslag van het FBZ ETAW die kunnen worden toegekend, hebben de sociale partners besloten om de verantwoordelijkheid om de dossiers van werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW te onderzoeken in functie van de voorwaarden bepaald door de reglementering en om de betaling van de toeslag van het FBZ ETAW te waarborgen. De sociale partners zullen deze doelstelling verwezenlijken binnen het budget dat zij voor deze toeslag van het FBZ ETAW hebben uitgetrokken. Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het fonds vanuit die optiek zullen moeten handelen.

De bedrijfstoelage ten laste van het FBZ ETAW wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De ^{indexcijfer} toeslag wordt geïndexeerd volgens de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels voor werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 (BS van 20 augustus 1971). Bovendien wordt het bedrag van de bedrijfstoelage van het FBZ ETAW op 1 januari van ieder jaar ^{herzien op} basis van de coëfficiënt die door de NAR in functie van de evolutie van de lonen werd vastgesteld.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van het Fonds in geval van werkhervatting hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

De tenlasteneming van de toeslag van het FBZ ETAW wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het FBZ ETAW en de werkgever. Indien de werkgever ontslaat met het oog op het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW zonder het akkoord van het fonds, valt de toeslag van het FBZ ETAW te zijnen laste.

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van zijn arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Het werkloosheidsstelsel met toelage van het FBZ ETAW is facultatief.

De werkgever verbindt zich ertoe om te gelegener tijd het werkloosheidsstelsel met toelage van het FBZ ETAW voor te stellen aan de werknemer die ter zake de vrije keuze heeft.

Het vertrek in werkloosheidsstelsel met toelage van het FBZ ETAW onder de hierboven vermelde voorwaarden houdt in dat de werknemer zijn opzeggingstermijn moet presteren.

Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Conform artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.