

## **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap Duitstalige gemeenschap (PSC 327/03)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2021

*Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag FBZ ETAW op 60 jaar met een beroepsverleden van minstens 40 jaar*  
*van het*

### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en werknemers van de beschutte werkplaatsen erkend door het "Agence pour une Vie de Qualité" en die vallen onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

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

### Art. 2. Rechtsgronden

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3 §7, vijfde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan 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 dient ontslagen te worden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en moet worden vervuld tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

*collectieve arbeids-*  
§4. De voorwaarde van beroepsloopbaan is 40 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die op het einde van zijn arbeidsovereenkomst van toepassing is, ten laatste op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

§6. Het huidige stelsel van werkloosheid met toelage is voorbehouden aan het actieve personeel met een anciënniteit van 3 jaar in de sector.

#### Art. 4. De bedrijfstoelage

De toelage van het FBZ ETAW ("Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone") die wordt toegekend aan de werkloze met bedrijfstoelage, is individueel minstens gelijk aan de toelage 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.

De bedrijfstoelage valt ten laste van het fonds en wordt berekend overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloan en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd 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 toelage van het FBZ ETAW 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.

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

#### 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.

Art. 6. Teneinde de lasten van de toe te kennen werkloosheidsstelsels met toelage van het FBZ ETAW te verdelen, hebben de sociale partners beslist het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone" te belasten met het onderzoek van de dossiers in functie van de door de reglementering gestelde voorwaarden en met het betalen van de toelage van het FBZ ETAW. De sociale partners zullen deze doelstelling verwezenlijken binnen het budget dat zij voor deze toelage van het FBZ ETAW hebben voorbehouden.

Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het fonds vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art. 6 bis. De tenlasteneming van de toeslag van het FBZ ETAW 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 toeslag van het FBZ ETAW zonder het akkoord van het fonds, valt de toeslag te zijnen laste.

Art. 7. Het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW is facultatief. De werkgever verbindt zich ertoe om te gelegener tijd het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW voor te stellen aan de werknemer die ter zake de vrije keuze heeft.

Art. 8. De overstap naar het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW onder de hierboven in het artikel 3 vermelde voorwaarden geeft voor de werknemer aanleiding tot het presteren van zijn opzeggingstermijn.

Art. 9. Slotbepalingen

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

## ***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 8 septembre 2021

Régime de chômage avec complément <sup>d'entreprise</sup> du FSE ETAW à 60 ans avec un passé professionnel d'au moins 40 ans

### 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 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 convention collective de travail 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 ("Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone") 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 FSE ETAW.

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 FSE ETAW 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 FSE ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément sera à sa charge.

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

Art. 8. Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW 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.