



ERRATUM

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

**CCT n° 168573/CO/327.03  
du 14/10/2021**

Correction du texte allemand et français :

- A l'article 1<sup>er</sup>, premier alinéa, à l'article 1<sup>er</sup>, point 1. et à l'article 5, alinéa 2, le nom du service public germanophone de subsidiation doit être corrigé comme suit "Dienststelle **der Deutschsprachigen Gemeinschaft** für selbstbestimmtes Leben".

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 5, "**et de la Communauté germanophone**" doit être ajouté dans la dénomination du fonds.
- A l'article 5bis, "EATW" doit être remplacé par "ETAW".

**Décision du 07-03-2022**

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de beschutte werk-  
plaatsen van het Waalse Gewest en van de  
Duitstalige Gemeenschap**

**CAO nr. 168573/CO/327.03  
van 14/10/2021**

Verbetering van de Duitstalige en Franstalige  
tekst :

- In artikel 1, eerste lid, artikel 1, punt 1. en artikel 5, lid 2, moet van de benaming van de Duitstalige openbare dienst van subsidiëring als volgt verbeterd worden : "Dienststelle **der Deutschsprachigen Gemeinschaft** für selbstbestimmtes Leben".

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 5 moet "**et de la Communauté germanophone**" ingevoegd worden in de benaming van het fonds.
- In artikel 5bis, moet "EATW" vervangen worden door "ETAW".

**Beslissing van 07-03-2022**

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

***Kollektives Arbeitsabkommen vom 14/10/2021***

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag vom Existenzsicherheitsfonds (FSEETAW) für bestimmte ältere Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung oder mit gravierenden physischen Problemen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, im Falle einer Entlassung.

Artikel 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\* für selbstbestimmtes Leben, die der paritätischen Unterkommission 327.03 unterliegen.

\* der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Unter, "Arbeitnehmer" versteht man die Arbeiter und Angestellten, männlich oder weiblich:

1. Die Arbeitnehmer, die die medizinischen Bedingungen erfüllen, um in der Dienststelle\* für selbstbestimmtes Leben eingeschrieben zu werden.

\* der Deutschsprachigen Gemeinschaft

2. Die Arbeitnehmer der Zielgruppen beschäftigt bei Arbeitgebern, die der Paritätischen Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft angehören.

Art. 2. Ungeachtet der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Festlegung des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag und des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 150 vom 15. Juli 2021 (Verlängerung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr.133 vom 23. April 2019 Nr. 151397/CO/300), abgeschlossen auf Ebene des Nationalen Arbeitsrates bezüglich der Bewilligung von Arbeitslosenunterstützung im Falle des Systems der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW für bestimmte ältere Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung oder mit gravierenden physischen Problemen im Falle einer Entlassung, wird das Prinzip der Anwendung eines Rechts auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag des Typs des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17 im vorliegenden Sektor für aktives und in der Periode vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2021 entlassenes Personal anwendbar, das für diese Formel optiert und folgende Voraussetzungen erfüllt:

- das Alter von 58 Jahren zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 30. Juni 2023 und spätestens bei Vertragsende erreicht,
- eine berufliche Laufbahn von 35 Jahren als entlohnter Arbeitnehmer spätestens bei Vertragsende rechtfertigen kann, wovon mindestens 5 Jahre in diesem Sektor.

Der Arbeitnehmer, der alle Zugangskriterien zu diesem kollektiven Arbeitsabkommen erfüllt und dessen Kündigungsfrist über den 30. Juni 2023 hinaus reicht, behält sein Anrecht auf den Zuschlag vom FSEETAW.

Art. 3. Der Zuschlag vom FSEETAW, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag mit 58 Jahren gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung, die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 17 des Nationalen Arbeitsrates bestimmt wurde. Sie versteht sich brutto, ohne jeglichen Sozial- und/ oder Steuerabzug.

Art. 4. Der Betrag des Zuschlags vom FSEETAW 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 Zuschlags vom FSEETAW 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 Zuschlag vom FSEETAW haben die Sozialpartner beschlossen, dem "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région Wallonne et de la Communauté Germanophone" (Existenzsicherheitsfonds für die Unternehmen für angepasste Arbeit der wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, die Anfragen im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW gemäß der geltenden Bestimmungen zu begutachten und die Auszahlung des Zuschlags vom FSEETAW bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Arbeitslose mit Zuschlag vom FSEETAW die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu gewährleisten.

Die Sozialpartner haben die feste Absicht, dieses Ziel im Rahmen des Budgets zu verwirklichen, das ihnen zu diesem Zwecke von der Dienststelle\* für selbstbestimmtes Leben zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds (FSEETAW) nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

*\* der Deutschsprachigen Gemeinschaft*

Art. 5bis. Die Übernahme des Zuschlags vom FSEETAW im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens, das zwischen dem Existenzsicherheitsfonds FSEETAW und dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Wenn der Arbeitgeber angesichts der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird die ergänzende Entschädigung zu seinen Lasten sein.

Art. 6. Der Arbeitslose mit Zuschlag vom FSEETAW wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW vorzuschlagen. Der Arbeitnehmer kann diese Option frei wählen.

Art. 8. Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSEETAW zu den in Artikel 6 angegebenen Bestimmungen verpflichtet den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 9. Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und endet am 30. Juni 2023.

**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 14/10/2021***

Régime de chômage avec complément d'entreprise à charge du Fonds de sécurité d'existence (FSEETAW) pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Communauté germanophone, en cas de licenciement

Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté de la Communauté germanophone, agréées et subventionnées par le "Dienststelle für selbstbestimmtes Leben" et ressortissant à la sous-commission paritaire 327.03.

*V der Deutschsprachigen Gemeinschaft*

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin :

1. Les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits au « Dienststelle für selbstbestimmtes Leben ».

*V der Deutschsprachigen Gemeinschaft*

2. Les travailleurs des groupes cibles occupés chez des employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 150 du 15 juillet 2021 (prolongation de la convention collective de travail n° 133 du 23 avril 2019 n° 151397/CO/300), conclue au sein du Conseil national du Travail), pour ce qui concerne l'octroi d'allocations de chômage dans le cas du régime de chômage avec complément du FSEETAW à certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, le principe de l'application d'un droit au chômage avec complément d'entreprise du type de la convention collective de travail n° 17 est applicable dans le présent secteur pour les membres du personnel actifs et licenciés au cours de la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus qui optent pour cette formule et remplissent les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2023 et au plus tard à la fin du contrat de travail;
- justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans en tant que salarié au plus tard à la fin du contrat de travail, dont au moins 5 ans dans ce secteur.

Le travailleur qui remplit tous les critères d'accès à la présente convention collective de travail et dont le délai de préavis s'étend au-delà du 30 juin 2023 conserve son droit au complément du FSEETAW.

Art.3 Le complément du FSEETAW accordé aux travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans est, individuellement, au moins égal à l'indemnité

complémentaire prévue par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale.

Art. 4. Le montant du complément du FSEETAW 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).

De plus, le montant de ce complément du FSEETAW est recalculé au 1er janvier de chaque année sur la base du coefficient établi par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution des salaires.

Art. 5. Aux fins de la répartition de la charge du chômage avec complément du FSEETAW, les partenaires sociaux ont décidé de transférer au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région Wallonne et Communauté Germanophone » la responsabilité d'examiner les demandes dans le cadre du régime de chômage avec complément du FSEETAW conformément aux dispositions en vigueur et d'assurer le paiement du complément du FSEETAW jusqu'à son expiration (c'est-à-dire jusqu'à l'âge auquel le chômeur bénéficiant d'un complément du FSEETAW peut prétendre à la pension de retraite légale).

Les partenaires 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 selbstbestimmtes Leben". Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence (FSEETAW).

*† der Deutschsprachigen Gemeinschaft*

Art. 5bis. La prise en charge du complément du FSEETAW dans le régime de chômage avec complément d'entreprise fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence FSEETAW et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSEETAW sans obtenir l'accord préalable du fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Art.6. Le chômeur avec complément du FSEETAW sera remplacé conformément aux dispositions légales.

Art. 7. Le régime de chômage avec complément d'entreprise du FSEETAW est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer, en temps utile, le régime de chômage avec complément du FSEETAW au travailleur. Le travailleur peut choisir librement cette option.

Art.8. Le passage au régime de chômage avec complément du FSEETAW dans les conditions définies à l'article 6 oblige le travailleur à prester son préavis.

*Art.9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.*

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14/10/2021*

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid FBZETAW voor sommige oudere werknemers met een aandoening of werknemers met ernstige lichamelijke problemen in de Duitstalige Gemeenschap bij ontslag.

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

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

1. De werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om te worden ingeschreven bij de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben".
2. De werknemers van de doelgroep tewerkgesteld door werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen van het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Art. 2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van 15 juli 2021 (verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019 nr. 151397/CO/300), gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de toekenning van werkloosheidsvergoeding in het geval van het stelsel van werkloosheid met toeslag FBZETAW voor sommige oudere werknemers met een aandoening of werknemers met ernstige lichamelijke problemen bij ontslag, wordt het principe van de toepassing van het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van het type van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 in deze sector van toepassing voor het actieve personeel en het personeel dat ontslagen werd in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, dat opteert voor deze formule en de volgende voorwaarden vervult:

- de leeftijd van 58 jaar bereikt tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 en uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst,
- uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden kan aantonen van 35 jaar als werknemer, waarvan minstens vijf jaar in deze sector.

De werknemer, die voldoet aan alle toelatingscriteria van deze collectieve arbeidsovereenkomst en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de toeslag van het FBZETAW.

Art. 3. De toeslag van het FBZETAW die aan de werknemers wordt toegekend in het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar, is, individueel, minstens gelijk aan de toeslag waarin collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziet. Hieronder wordt verstaan het brutobedrag, vóór enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

Art. 4. Het bedrag van de toeslag van het FBZETAW 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 de toeslag van het FBZETAW jaarlijks op 1 januari herzien op basis van de door de Nationale Arbeidsraad in functie van de evolutie van de lonen vastgestelde coëfficiënt.

Artikel 5. Om de lasten van de werkloosheid met toeslag van het FSEETAW die moet worden gewaarborgd, te verdelen, hebben de sociale partners beslist om het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonnè" (Existenzsicherheitsfonds für die Unternehmen für angepasste Arbeit der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) de verantwoordelijkheid te geven om de aanvragen in het kader van het stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZETAW te onderzoeken in overeenstemming met de geldende bepalingen en ervoor in te staan dat de FBZETAW-toeslag wordt uitbetaald tot deze afloopt (d.w.z. tot de leeftijd waarop de werklozen die een FBZETAW-toeslag genieten, aanspraak kunnen maken op het wettelijk rustpensioen) .

*\* et de la Communauté germanophone*

De sociale partners hebben het vaste voornemen dit doel te realiseren in het kader van het budget dat hen hiertoe ter beschikking wordt gesteld door de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben". Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZETAW) vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art. 5bis. De tenlasteneming van de toeslag van het FBZETAW in het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het Fonds voor bestaanszekerheid FBZ<sup>\*</sup>EATW en de werkgever. Wanneer de werkgever ontslaat met het oog op het werkloosheid met toeslag van het FBZETAW zonder voorafgaand akkoord van het fonds, valt de toeslag te zijnen laste.

*\* EATW*

Art. 6. De werkloze met toeslag van het FSEETAW wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen vervangen.

Art. 7. Het werkloosheidstelsel met toeslag van het FBZETAW is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZETAW ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer. De werknemer kan hierover zelf beslissen.

Art. 8. Door de overstap naar het stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZETAW 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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.