

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 du FSEETA W pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Région wallonne, en cas de licenciement

Article 1er

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

Article 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, conclue au sein du Conseil national du travail (prolongation de la convention collective de travail n° 133 du 23 avril 2019 enregistrée le 23 avril 2019 sous le n° 151397/CO/300), instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le présent secteur pour le personnel actif, licencié pendant la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, qui opte pour cette formule et qui remplit les conditions suivantes:

- atteindre l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2023 et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;
- et justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont cinq années dans le secteur.

Le travailleur qui réunit les conditions d'accès à ce RCC et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2023 maintient le droit au complément d'entreprise.

Article 3

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 à 58 ans 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.

Article 4

Le montant du complément du FSE ETAW 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 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.

Article 5

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordés, 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 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.

Article 5bis

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 du FSE ETAW sera à sa charge.

Article 6

Le chômeur avec complément du FSE ETAW sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 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.

Article 8

Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er 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 8 september 2021

Werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW voor sommige oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen in het Waalse Gewest, in geval van ontslag

Artikel 1

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

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk personeel.

Artikel 2

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad (verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019, geregistreerd op 23 april 2019 onder nummer 151397/CO/300) tot invoering van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van het type collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 in deze sector toegestaan voor het actief personeel, ontslagen tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023, dat voor deze formule kiest, en voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de leeftijd van 58 jaar bereiken tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 en uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- en aantonen van een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarvan vijf jaar in de sector.

De werknemer die voldoet aan de toelatingsvoorwaarden voor dit SWT en van wie de opzeggingstermijn afloopt na 30 juni 2023 behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 3

De toeslag van het FBZ ETAW ("Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone") toegekend aan de werkloze met toeslag op 58 jaar is, individueel, ten minste gelijk aan de toeslag waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Hieronder wordt verstaan, het brutobedrag vóór enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

Artikel 4

Het bedrag van de toeslag van het FBZ ETAW is gekoppeld aan de evolutie van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, 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 FBZ ETAW jaarlijks op 1 januari herzien op basis van de coëfficiënt die door de Nationale Arbeidsraad in functie van de evolutie van de lonen werd vastgesteld.

Artikel 5

Teneinde de lasten van de mogelijk toe te kennen werkloosheidsstelsels met toeslag van het FBZ ETAW te verdelen, hebben de sociale partners besloten om 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 betreffende het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW in functie van de voorwaarden waarin voorzien is door de reglementering en met het betalen van de toeslag van het FBZ ETAW. 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.

Art. 5bis

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 van het FBZ ETAW te zijnen laste.

Artikel 6

De werkloze met toeslag van het FBZ ETAW zal worden vervangen volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel 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.

Artikel 8

Het vertrek in werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW onder de voorwaarden die hierboven in artikel 6 zijn bepaald, geeft voor de werknemer aanleiding tot het presteren van zijn opzeggingstermijn.

Artikel 9

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