

Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Kollektives Arbeitsabkommen vom 28 Juni 2023

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag vom Existenzsicherheitsfonds FSE ETAW mit 60 Jahren mit einer beruflichen Laufbahn von mindestens 40 Jahren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben, die der paritätischen Unterkommission 327.03 unterliegen.

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

Art. 2. Gesetzliche Grundlage :

Vorliegendes Arbeitsabkommen wird abgeschlossen in Ausführung :

- des Artikels 3, § 7, Absatz 5 des königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Einführung des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (Belgisches Staatsblatt vom 8. Juni 2007);
- des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17 vom 19. Dezember 1974 zur Einführung eines Systems mit einer zusätzlichen Entschädigung für bestimmte ältere Arbeitnehmer, im Falle einer Entlassung;
- des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 167 vom 30. Mai 2023 zur Einführung eines Systems mit Betriebszuschlag für bestimmte entlassene ältere Arbeitnehmer mit einer langen beruflichen Laufbahn.

Art. 3. Zugangsbedingungen :

§ 1. Der im Rahmen des am 19. Dezember 1974 abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens eingeführte Betriebszuschlag wird allen entlassenen Arbeitnehmern gewährt, außer bei Kündigung aus schwerwiegenden Gründen gemäß der Gesetzgebung zu Arbeitsverträgen, und die nachstehende Bedingungen erfüllen.

§ 2. Der Arbeitnehmer muss während der Gültigkeitsdauer des vorliegenden Arbeitsabkommens entlassen werden.

§ 3. Während der Gültigkeitsdauer des vorliegenden Arbeitsabkommens und vor Ende des Arbeitsvertrags muss das Mindestalter von 60 Jahren erreicht werden.

§ 4. Spätestens bei Arbeitsvertragsende muss eine berufliche Laufbahn von 40 Jahren erreicht sein.

§ 5. Der Arbeitnehmer, dessen Kündigungsfrist nach der Gültigkeitsdauer des vorliegenden Arbeitsabkommens endet, behält das Anrecht auf Betriebszuschlag.

Ferner bei Vertragsende muss der Arbeitnehmer den Dienstalterbedingungen entsprechen die für seinen Arbeitsvertrag anwendbar sind.

§ 6. Vorliegendes System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag gilt nur für aktives Personal, das ein Dienstalter von mindestens 3 Jahren im Sektor vorweist.

Art. 4. Der Betriebszuschlag :

Der Zuschlag vom FSE ETAW, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung festgelegt durch das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen Nr. 17. Dieser Betriebszuschlag versteht sich brutto, ohne jeglichen Sozial- und/oder Steuerabzug.

Der Betriebszuschlag ist zu Lasten des Fonds (FSE ETAW) und wird berechnet gemäß Artikel 5, 6 und 7 des vorgenannten kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17. Der Betriebszuschlag entspricht der Hälfte der Differenz zwischen der Referenznettoentlohnung und der Arbeitslosenunterstützung.

Der Betriebszuschlag wird monatlich ausgezahlt vorbehaltlich, dass die Parteien kürzere Zahlungsfristen vorsehen, und dies bis zum Erreichen des Pensionsalters.

Der Betrag des Betriebszuschlags 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 FSE ETAW jedes Jahr am 1. Januar aufgrund des Koeffizienten neu berechnet, der vom Nationalen Arbeitsrat in Funktion der Gehaltsentwicklung festgelegt wird.

Das Anrecht auf Betriebszuschlag bleibt weiterhin zu Lasten des Fonds bei Wiederaufnahme der Arbeit als Lohnempfänger oder Selbstständiger.

Art. 5. Der Arbeitslose mit Betriebszuschlag wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art. 6. Zwecks Lastenaufteilung der zu gewährenden Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSE ETAW 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 FSE ETAW gemäß der geltenden Bestimmungen zu begutachten und die Auszahlung des Zuschlags vom FSE ETAW bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Arbeitslose mit Zuschlag vom FSE ETAW 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds (FSE ETAW) nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Art. 6bis. Die Übernahme des Zuschlags vom FSE ETAW ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens zwischen dem Existenzsicherheitsfonds und dem Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber angesichts des Systems der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSE ETAW entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird der Zuschlag zu seinen Lasten sein.

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag anzubieten und überlässt diesem die Entscheidungsfreiheit.

Art. 8. Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSE ETAW zu den in Artikel 3 angegebenen Bestimmungen verpflichtet den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 9. Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Juli 2023 in Kraft und endet am 30. Juni 2025.

Traduction

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

Convention collective de travail du 28 juin 2023

Régime de chômage avec complément d'entreprise à charge du fonds de sécurité d'existence FSE ETAW pour les travailleurs de 60 ans ayant une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en Communauté germanophone

Article 1er. 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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

Art. 2. Base légale :

La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

- 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 conclue le 19 décembre 1974 au sein 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° 167 conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Art. 3. Conditions d'accès

§ 1er. Le complément d'entreprise instauré dans le cadre de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 est accordé à tous les travailleurs licenciés, sauf en cas de licenciement pour motif grave conformément à la législation sur les contrats de travail, qui remplissent les conditions suivantes.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

§ 3. L'âge minimum de 60 ans doit être atteint pendant la période de validité de la présente convention collective de travail et avant la fin du contrat de travail.

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

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

En outre, à la fin du contrat de travail, le travailleur doit satisfaire aux conditions d'ancienneté applicables à son contrat de travail.

§ 6. Le présent régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'au personnel actif pouvant attester d'une ancienneté d'au moins trois ans dans le secteur.

Art. 4. Le complément d'entreprise :

Le complément du FSE ETAW accordé aux travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise est, individuellement, au moins égal à l'indemnité complémentaire prévue 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. Le complément d'entreprise est à la charge du fonds (FSE ETAW) et est calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée. Le complément d'entreprise correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est versé mensuellement, sauf si les parties prévoient des périodes de paiement plus courtes, et ce jusqu'à ce que l'âge de la pension soit atteint.

Le montant du complément d'entreprise 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 FSE ETAW 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.

Le droit au complément d'entreprise demeure à la charge du fonds en cas de reprise du travail en tant que salarié ou indépendant.

Art. 5. Le chômeur avec complément d'entreprise sera remplacé conformément aux dispositions légales.

Art. 6. Aux fins de la répartition de la charge du chômage avec complément du FSE ETAW, 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 FSE ETAW conformément aux dispositions en vigueur et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW jusqu'à son expiration (c'est-à-dire jusqu'à l'âge auquel le chômeur bénéficiant d'un complément du FSE ETAW 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft 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 (FSE ETAW).

Art. 6bis. La prise en charge du complément par le 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 au préalable l'accord du fonds, le complément sera à sa charge.

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

Art. 8. Le passage au régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies à l'article 3 ci-dessus oblige le travailleur à prêter son préavis.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2025.

Vertaling

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van het fonds voor bestaanszekerheid FBZ ETAW op 60 jaar met een loopbaan van ten minste 40 jaar in de Duitstalige Gemeenschap

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 voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

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

Art. 2. Wettelijke basis :

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van :

- artikel 3, § 7, 5de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (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. 167 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden :

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan alle 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 minimumleeftijd is 60 jaar en moet worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De voorwaarde van beroepsloopbaan is 40 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn aan het eind 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 anciënniteitsvoorwaarden die bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

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

Art. 4. De bedrijfstoelage :

De toeslag van het FBZ ETAW die aan de werknemers wordt gewaarborgd binnen het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage, is individueel ten minste gelijk aan de vergoeding die is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten. Hieronder wordt verstaan, het brutobedrag zonder enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

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. De bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoverdiensaldo en de werkloosheidsuitkering.

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

Het bedrag van de bedrijfstoelage is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen 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 toeslag van het FBZ ETAW jaarlijks op 1 januari 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. De werkloze met bedrijfstoelage wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen vervangen.

Art. 6. Om de lasten van de werkloosheid met toeslag van het FBZ ETAW 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 wallonne et de la Communauté germanophone" (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 FBZ ETAW te onderzoeken in overeenstemming met de geldende bepalingen en ervoor in te staan dat de FBZ ETAW-toeslag wordt uitbetaald tot deze afloopt (dit wil zeggen tot de leeftijd waarop de werklozen die een FBZ ETAW-toeslag genieten, aanspraak kunnen maken op het wettelijk rustpensioen).

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 (FBZ ETAW) vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art. 6bis. 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 bedrijfstoeslag is facultatief. De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te gepasten tijde voor te stellen aan de werknemer die zelf kan beslissen.

Art. 8. Door de overstap naar het stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZ ETAW volgens de in artikel 3 bedoelde voorwaarden, zal de werknemer zijn opzeggingsperiode moeten presteren.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.