

## **Paritätische Unterkommission der Beschützten Werkstätten in der Wallonischen Region und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft**

*Kollektives Arbeitsabkommen vom 28. Juni 2023*

System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom Existenzsicherheitsfonds FSE ETAW mit 62 Jahren für die in den Beschützten Werkstätten der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigten Arbeitnehmer

Artikel 1. Anwendungsbereich :

Vorliegendes kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Beschützenden Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, anerkannt und bezuschusst durch die Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Selbstbestimmtes Leben, die der Paritätischen Unterkommission der Beschützten Werkstätten in der Wallonischen Region und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (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 2 des königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Festlegung des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (Belgisches Staatsblatt vom 8. Juni 2007);
- des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17 vom 19. Dezember 1974 zur Einführung des Systems einer zusätzlichen Entschädigung für bestimmte ältere Arbeitnehmer im Falle einer Entlassung.

### Art. 3. Zugangsbedingungen :

§ 1. Der im Rahmen des am 19. Dezember 1974 abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens eingeführte Betriebszuschlag wird allen entlassenen aktiven Arbeitnehmern gewährt, außer bei Kündigung aus schwerwiegenden Gründen gemäß der Gesetzgebung zu Arbeitsverträgen, 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 62 Jahren erreicht werden.

§ 4. Spätestens bei Arbeitsvertragsende muss eine berufliche Laufbahn von 40 Jahren für die männlichen Arbeitnehmer und für die weiblichen Arbeitnehmer eine berufliche Laufbahn von 39 Jahren ab dem 1. Januar 2023 und 40 Jahren ab 1. Januar 2024 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.

### Art. 4. Der Betriebszuschlag :

Der Betriebszuschlag wird entsprechend den Bestimmungen des vorgenannten kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17 gewährt.

Der Betriebszuschlag ist zu Lasten des Fonds (FSE ETAW) und wird berechnet gemäß Artikel 5, 6 und 7 des vorgenannten kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17. Dieser Betriebszuschlag versteht sich brutto, ohne jeglichen Sozial- und/oder Steuerabzug.

Folglich entspricht der Betriebszuschlag zu Lasten des FSE ETAW der Hälfte der Differenz zwischen der Referenznettoentlohnung und der Arbeitslosenunterstützung.

Der Betriebszuschlag zu Lasten des FSE ETAW 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.

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. 5. Ersatz des Arbeitslosen mit Betriebszuschlag :

Wenn der Arbeitslose mit Betriebszuschlag am Arbeitsvertragsende nicht das Alter von 62 Jahren erreicht, ist der Arbeitgeber verpflichtet ihn zu ersetzen gemäß Artikel 5, 6 und 7 des königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007.

Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSE ETAW anzubieten, und überlässt diesem die Entscheidungsfreiheit.

Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Zuschlag vom FSE ETAW zu den vorgenannten Bestimmungen verpflichtet den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 6. Schlussbestimmungen :

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 à charge du fonds de sécurité d'existence FSE ETAW à 62 ans pour les travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté de la Communauté germanophone

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone, agréées et subventionnées par le "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben", et qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03).

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 2 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.

### 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 actifs 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 62 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. Au plus tard à la fin du contrat de travail, une carrière professionnelle de 40 ans doit être atteinte pour les travailleurs et, pour les travailleuses, une carrière professionnelle de 39 ans à partir du 1er janvier 2023 et 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

§ 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.

### Art. 4. Le complément d'entreprise :

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

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. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale.

Le complément d'entreprise à charge du FSE ETAW correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise à charge du FSE ETAW 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 à charge 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 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.

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. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise :

Lorsque le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas atteint l'âge de 62 ans à la fin du contrat de travail, l'employeur est obligé de le remplacer conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

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 du FSE ETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

Le passage au régime de chômage avec complément du FSE ETAW aux conditions susmentionnées oblige le travailleur à prester son préavis.

Art. 6. Dispositions finales :

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 toeslag ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid FBZ ETAW op 62 jaar voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen van de Duitstalige Gemeenschap

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap die erkend zijn en gesubsidieerd worden door de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen in het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (327.03).

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke personeelsleden, zowel arbeiders als bedienden.

#### Art. 2. Wettelijke basis

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 2 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, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen.

### Art. 3. Toegangsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage die wordt ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 wordt toegekend aan alle actieve werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen conform de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de volgende voorwaarden.

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

§ 3. De minimumleeftijd van 62 jaar moet worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst moeten de werknemers een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen en de werkneemsters een beroepsloopbaan van 39 jaar vanaf 1 januari 2023 en 40 jaar vanaf 1 januari 2024.

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

Bovendien moet de werknemer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden die van toepassing zijn op zijn arbeidsovereenkomst.

### Art. 4. De bedrijfstoelage :

De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van de bovengenoemde 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 vóór enige sociale en/of fiscale afhouding.

De bedrijfstoelage is ten laste van het FBZ ETAW en is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

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

Het bedrag van de bedrijfstoelage is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die gelden voor de 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 opnieuw berekend op basis van de coëfficiënt die door de Nationale Arbeidsraad in functie van de evolutie van de lonen wordt 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 door 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 stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZ ETAW zonder het akkoord van het fonds, valt de toeslag te zijnen laste.

#### Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Wanneer de werkloze met bedrijfstoelage de leeftijd van 62 jaar niet heeft bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever hem vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met toeslag van FBZ ETAW te gepasten tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

De overstap naar het stelsel van werkloosheid met toeslag 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 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.