



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour les entreprises
de travail adapté subsidiées par la Commission
communautaire française**

**CCT n° 155569/CO/327.02
du 21/10/2019**

Correction du texte français :

- Aux articles 7, 8 et 10 (deux fois), « régime de chômage avec complément d'entreprise du FSE » doit être corrigé en « régime de chômage avec complément du FSE ».

Décision du 03 -03- 2020

ERRATUM

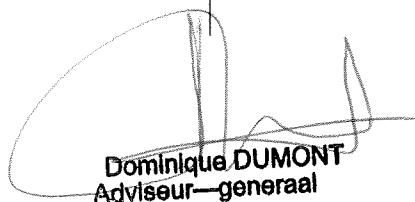
**Paritair Subcomité voor de beschutte werk-
plaatsen gesubsidieerd door de Franse Ge-
meenschapscommissie**

**CAO nr. 155569/CO/327.02
van 21/10/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikelen 7, 8 en 10 (tweemaal) moet « régime de chômage avec complément d'entreprise du FSE » als volgt verbeterd worden : « régime de chômage avec complément du FSE ».

Beslissing van 03 -03- 2020


Dominique DUMONT
Adviseur—generaal

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française

Convention collective de travail du 21 octobre 2019

Convention collective du 21 octobre 2019 instituant un régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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

Par FSE, on entend : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

- 1° la convention collective de travail n° 141 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30/06/2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- 2° la convention collective de travail n° 142 du Conseil National du Travail conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel, pour 2021 et 2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- 3° la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnités complémentaires pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;
- 4° l'article 3§7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 3.

Le régime de chômage avec complément du FSE visé par la présente convention s'applique aux travailleurs licenciés durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 qui :

- 1° au moment de la fin de leur contrat de travail et au cours de la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, sont âgés de 59 ans ou plus ;
- 2° et justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont 5 années dans le secteur.

Les travailleurs qui réunissent les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 30.06.2021 maintiennent le droit au complément d'entreprise.

Les travailleurs qui réunissent les conditions d'accès à ce RCC et qui sont licenciés avant le 1^{er} juillet 2021 pourront, s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 22, § 3, alinéas 4 et 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et ce jusqu'au 31 décembre 2022 si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 4.

L'indemnité complémentaire du FSE accordée au chômeur avec complément d'entreprise visé à l'article 3 de la présente CCT est égale à 65% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 5.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux chômeurs avec compléments du FSE concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale.

Sans préjudice du prescrit de la convention collective de travail n° 17, notamment ses articles 4bis à 4quater, l'indemnité complémentaire ne sera plus payée par le FSE dès le moment où le chômeur avec complément du FSE concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

Le chômeur avec une indemnité complémentaire du FSE informe le FSE dans les plus brefs délais de tout élément susceptible d'avoir une influence sur le paiement de l'indemnité complémentaire. Sont notamment visées, la perte du droit aux allocations de chômage ou la reprise d'une activité professionnelle.

Article 6.

Le montant de l'indemnité complémentaire du FSE 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 de cette indemnité est révisé chaque année au 1^{er} janvier sur base du coefficient fixé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires.

Article 7.

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du FSE la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément ~~d'entreprise~~ du FSE en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le FSE. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du comité de gestion du FSE

Article 8.

La prise en charge de l'indemnité complémentaire du FSE fait l'objet d'un accord écrit entre le FSE et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément ~~d'entreprise~~ du FSE sans obtenir l'accord du fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Article 9.

Le chômeur avec une indemnité complémentaire du FSE sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 10.

Le régime de chômage avec complément ~~d'entreprise~~ du FSE est facultatif. L'employeur s'engage à informer, en temps utile, le travailleur de la possibilité pour ce dernier d'opter pour un régime de chômage avec complément ~~d'entreprise~~ du FSE. En particulier, l'employeur informera le travailleur de cette possibilité avant toute décision de licenciement afin de laisser à ce dernier toute liberté de choix.

Article 11.

Le départ en régime de chômage avec indemnité complémentaire du FSE dans les conditions définies ci-dessus à l'article 9 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2019

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met toeslag van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie voor bepaalde werknemers met een lange loopbaan.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie.

Onder "werknemers" verstaat men: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Onder FBZ wordt verstaan: het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de beschutte werkplaatsen erkend door de Franse Gemeenschapscommissie.

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van:

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 1919, tot invoering, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor bepaalde oudere ontslagen werknemers, met een lange beroepsloopbaan;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 1919, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- 3° 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;
- 4° artikel 3§7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Artikel 3.

Het stelsel van werkloosheid met toeslag van het FBZ bedoeld door deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die worden ontslagen tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 die:

- 1° op het einde van hun arbeidsovereenkomst en in de loop van de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, 59 jaar of ouder zijn;
- 2° en een beroepsverleden aantonen van 40 jaar als bezoldigd werknemer op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarvan vijf jaar in de sector.

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in de vorige leden en van wie de opzeggingstermijn afloopt na 30 juni 2021 behouden het recht op de bedrijfstoeslag.

De werknemers die voldoen aan alle toegangsvoorwaarden tot dit SWT en die worden ontslagen vóór 1 juli 2021 kunnen, als zij voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, §3, lid 4 en 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, een vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende en dit tot 31 december 2022 als zij, op het ogenblik van hun aanvraag, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of als zij een beroepsverleden van 42 jaar aantonen.

Artikel 4.

De aanvullende vergoeding van het FBZ toegekend aan de werkloze met toeslag bedoeld in artikel 3 van deze CAO is gelijk aan 65% van het verschil tussen het netto referentieloon en de werkloosheidsuitkering. Het is een brutobedrag, vóór wettelijke sociale en/of fiscale afhoudingen.

Artikel 5.

De aanvullende vergoeding wordt maandelijks betaald aan de betrokken werklozen met toeslagen van het FBZ tot de aanvang van het wettelijk pensioen.

Zonder afbreuk te doen aan datgene wat bepaald is in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid de artikelen 4bis en 4quater, zal de aanvullende vergoeding niet meer worden betaald door het FBZ vanaf het ogenblik waarop de betrokken werkloze met toeslag van het FBZ zijn recht op werkloosheidsuitkeringen zal verloren hebben.

De werkloze met toeslag van het FBZ informeert het FBZ zo vlug mogelijk over alle elementen die een invloed kunnen hebben op de betaling van de aanvullende vergoeding. Worden met name bedoeld, het verlies van het recht op werkloosheidsuitkeringen of de hervatting van een beroepsactiviteit.

Artikel 6.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding van het FBZ 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 deze vergoeding jaarlijks op 1 januari herzien, op basis van de coëfficiënt die de Nationale Arbeidsraad bepaalt in functie van de evolutie van de lonen.

Artikel 7.

Teneinde de lasten te verdelen van de stelsels van werkloosheid met toeslag van het FBZ die kunnen worden toegekend, hebben de sociale partners besloten om de verantwoordelijkheid om de dossiers van werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ te onderzoeken in functie van de voorwaarden bepaald door de reglementering en om te zorgen voor de betaling van de aanvullende vergoeding over te laten aan het FBZ. De sociale gesprekspartners zullen deze doelstelling realiseren binnen het kader van het budget dat hen daartoe ter beschikking wordt gesteld door het FBZ. Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Artikel 8.

De tenlasteneming van de toeslag van het FBZ 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 Fonds zonder het akkoord van het fonds, valt de toeslag van het FBZ te zijnen laste.

Artikel 9.

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

Artikel 10.

Het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ is facultatief. De werkgever verbindt er zich toe te gelegener tijd de werknemer te informeren over de mogelijkheid om te opteren voor een werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ. In het bijzonder zal de werkgever de werknemer op de hoogte brengen van deze mogelijkheid vóór elke beslissing tot ontslag teneinde aan deze laatste elke vrijheid van keuze te laten.

Artikel 11.

Het vertrek in werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ onder de hierboven in het artikel 9 vermelde voorwaarden geeft voor de werknemer aanleiding tot het presteren van zijn opzeggingstermijn.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.