

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

Kollektives Arbeitsabkommen vom ... 10.09.2019

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) aus medizinischen Gründen für bestimmte ältere Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung oder mit gravierenden physischen Problemen (Deutschsprachige 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 für selbstbestimmtes Leben, die der paritätischen unter Kommission 327.03 unterliegen.

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

Art. 2. In Anwendung der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, der das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag festlegt und der kollektiven Arbeitsübereinkunft Nr. 133 vom

23. April 2019, auf Ebene des Nationalen Arbeitsrates bezüglich der Bewilligung von Arbeitslosenunterstützung im Falle des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (Verlängerung der kollektiven Arbeitsübereinkunft Nr.91 vom 20. Dezember 2007) geschlossen, wird das Prinzip der Anwendung eines Rechts auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag im vorliegenden Sektor für aktives Personal anwendbar, das für diese Formel optiert :

- das Alter von 58 Jahren zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2020 erreicht,
- eine berufliche Laufbahn von 35 Jahren rechtfertigen kann, wovon mindestens 5 Jahre in diesem Sektor.
- der während der Gültigkeitsperiode des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens entlassen wurde.

Art. 3. Der Betriebszuschlag, 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 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 Betriebszuschlags 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 Betriebszuschlag haben die sozialen Verhandlungspartner beschlossen, dem "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région Wallonne et Communauté Germanophone" (Existenzsicherheitsfonds für die Unternehmen für angepasste Arbeit der wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, eine Übernahme der Auszahlung des Betriebszuschlags im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag und der eventuellen Sozialbeiträge bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Arbeitslose mit Betriebszuschlag die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu erkennen oder abzulehnen.

Die sozialen Verhandlungspartner 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 nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

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

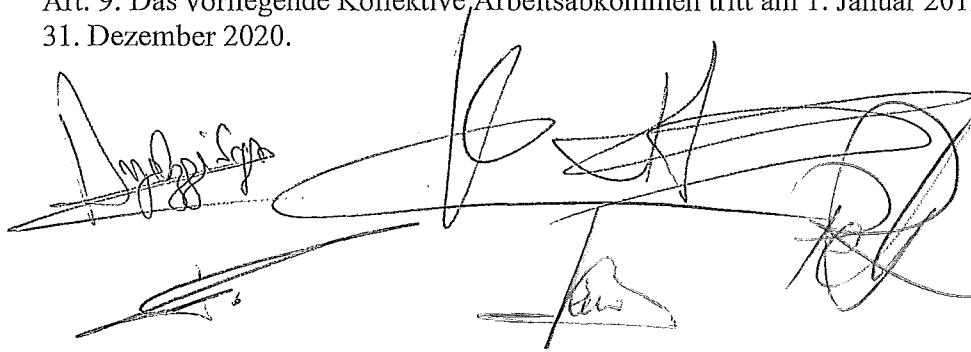
Art. 6. Der der Arbeitslose mit Betriebszuschlag wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich in nutzbarer Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) dem Arbeitnehmer vorzuschlagen, der die freie Wahl in dieser Sache hat.

Art. 8. Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag zu den in Artikel 6 angegebenen Bestimmungen veranlasst den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 9. Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Syndicat'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are two more signatures, one of which is a large, circular mark. The signatures are written over a horizontal line.

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 327.03)

Traduction

Convention collective de travail du 10 septembre 2019.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) pour raisons médicales pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (Communauté germanophone)

Article 1^{er}. 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 327.03.

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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben ».
2. les travailleurs des groupes cibles occupés chez des employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Art. 2. En application 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° 133 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil national du travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise (prolongation de la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007), le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est admis dans ce secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule :

- qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020;
- qui peut justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que travailleur salarié, dont au moins cinq années dans le secteur ;
- qui est licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Art.3 Le complément d'entreprise accordé aux travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise 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.

Art. 4. 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).

En outre, le montant du complément est revu chaque année au 1^{er} janvier sur la base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

Art.5. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont transféré au "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne et Communauté Germanophone", la responsabilité de reconnaître ou de rejeter une prise en charge du paiement du complément d'entreprise dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et des éventuelles cotisations sociales jusqu'à leur terme (c'est-à-dire, jusqu'à l'âge auquel le chômeur avec complément d'entreprise peut prétendre à sa pension de retraite).

Les interlocuteurs 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.

Art. 5bis. La prise en charge du complément d'entreprise dans le régime de chômage avec complément d'entreprise 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 d'entreprise sans obtenir l'accord préalable du fonds, le complément d'entreprise sera à sa charge.

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

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 (RCC) au travailleur qui a la liberté du choix.

Art.8. Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans les conditions définies à l'article 6 donne lieu pour le travailleur à la prestation de son préavis.

Art.9. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

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

Bertalij

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10/09/2019

Werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage (SWT) omwille van medische redenen voor sommige oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (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 327.03.

Onder werknemers wordt verstaan de mannelijke en de vrouwelijke personeelsleden, zowel arbeiders als 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 doelgroepen tewerkgesteld door werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen van het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Art. 2. Met toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage (verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007), is het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegestaan in deze sector voor de actieve personeelsleden die opteren voor de volgende formule:

- de leeftijd van 58 jaar bereiken tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020;
- een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen waarvan ten minste vijf jaar in de sector;
- ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Art. 4. 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 bedrijfstoelage jaarlijks op 1 januari herzien, op basis van de coëfficiënt die de Nationale Arbeidsraad bepaalt in functie van de evolutie van de lonen.

Art. 5. Om de lasten te verdelen van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die kunnen worden toegekend, hebben de sociale partners aan het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone" de verantwoordelijkheid overgedragen om de tenlasteneming van de betaling van de bedrijfstoelage te erkennen of te verwerpen, in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de eventuele sociale bijdragen tot op het einde (dat wil zeggen, tot op de leeftijd waarop de werkloze met bedrijfstoelage aanspraak kan maken op zijn rustpensioen).

De sociale partners hebben de vaste bedoeling 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 vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art. 5bis. De tenlasteneming van de bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage werd vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het fonds voor bestaanszekerheid en de werkgever. Indien de werkgever ontslaat met het oog op het werkloosheidstelsel met bedrijfstoelage zonder het akkoord van het fonds, valt de bedrijfstoelage te zijnen laste.

Art. 6. De werkloze met bedrijfstoelage wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen vervangen.

Art. 7. Het werkloosheidstelsel met bedrijfstoelage is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

Art. 8. Door de overstap naar het werkloosheidstelsel met bedrijfstoelage 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 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.