

Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 inzake schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek

HOOFDSTUK I: JURIDISCH KADER EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven".

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel van de maatwerkbedrijven.

HOOFDSTUK II: ALGEMEEN KADER

Artikel 2

De ondertekenende partijen erkennen het belang van afspraken met betrekking tot het economisch herstel van de sector in tijden van economische crisis.

De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, de sector en de populatie, dat een gedifferentieerde aanpak van doelgroep- en omkaderingsmedewerkers gepast is.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten bij toepassing van de Wet van 03/07/1978 Titel III, hoofdstuk II/1 'Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid'.

HOOFDSTUK III: HET STELSEL VAN VOLLEDIGE OF GEDEELTELIJKE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDS-OVEREENKOMST

Artikel 4

§1

Duur van de schorsing:

Deze CAO voorziet in de mogelijkheid voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met een maximum per kalenderjaar van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

De twee stelsels kunnen gecombineerd worden. In dat geval is een week volledige schorsing gelijk aan 2 weken gedeeltelijke schorsing.

§2

Aanvullende vergoeding:

De sectorale minimale aanvullende vergoeding door de werkgever betaald, wordt voorzien als volgt:

- alleenstaanden en samenwonenden: van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 4 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41^{ste} dag per kalenderjaar een toeslag van 5 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd;

- gezinshoofden mits aflevering aan de werkgever van een officieel attest van de uitbetalingsinstelling / RVA met betrekking tot de gezinstoestand: van 1ste tot en met 40ste dag per kalenderjaar een toeslag van 8 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd en vanaf de 41^{ste} dag per kalender jaar een toeslag van 10 EUR bruto per werkdag die omwille van de tijdelijke werkloosheid niet werd gepresteerd;
- de hierboven vermelde categorieën worden bepaald op basis van de vigerende RVA-reglementering;
- de hierboven vermelde dagbedragen worden omgerekend naar een uurbedrag volgens de volgende formule:

aanvullende vergoeding x 5 dagen/week
gemiddelde voltijdse arbeidsduur op het vlak van de onderneming

Voor een deeltijdse dagprestatie wordt deze aanvullende vergoeding geproratiseerd. De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt samen met de uitbetaling van het loon, van de maand waarin de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorkwam.

De werkgevers bekomen bij het sectorale Fonds voor bestaanszekerheid de integrale terugbetaling van de vergoeding voor de eerste 114 uren per kalenderjaar en een terugbetaling van 2 euro voor de gezinshoofden en 1 euro voor de alleenstaanden en samenwonenden vanaf het 115^{de} uur tot het 152^{ste} uur.

§3

Modaliteiten van de arbeidsduurvermindering:

De toegestane arbeidsduurvermindering, in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voorzien in:

- of een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens alle dagen van de week;
- of een gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarbij minstens 2 arbeidsdagen van de week worden behouden conform de vigerende RVA-reglementering.

§4

Voor de eindejaarspremie worden gelijkgesteld met arbeidsdagen, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, de periodes van tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

§5

De werkgevers doen een inspanning inzake spreiding van de tijdelijke werkloosheid onder de bedienden.

§6

Jaarlijks gebeurt er een verslaggeving aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming of aan de syndicale delegatie. Deze informatie geeft een overzicht van de tijdelijke werkloosheid en het aantal werknemers die een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid ontvingen, en voor welk bedrag (geglobaliseerd per maatwerkbedrijf).

HOOFDSTUK IV: MAATREGELEN TOT MAXIMAAL BEHOUD VAN DE TEWERKSTELLING

Artikel 5

De ondernemingen streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling onder meer door middel van de volgende maatregelen:

- inspanningen om via individuele/collectieve maatregelen de arbeidsduur, al dan niet tijdelijk, te verminderen/te herverdelen;
- het organiseren van opleidingen en vorming;
- mogelijke samenwerking met andere maatwerkbedrijven door o.a. gezamenlijke regionale acties te ondernemen.

HOOFDSTUK V: SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de cao van 28.02.2012 betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek in de beschutte werkplaatsen, registratienummer 109447/CO/327.01, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 08.05.2012 betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden ingevolge werkgebrek in de sociale werkplaatsen, registratienummer 111219/CO/327.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven"

Convention collective de travail du 22 janvier 2019 relative à la suspension du contrat de travail pour employés pour cause de manque de travail

CHAPITRE I: CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Par travailleurs, on entend le personnel employé masculin et féminin des entreprises des "maatwerkbedrijven".

CHAPITRE II: CADRE GENERAL

Article 2

Les parties signataires reconnaissent l'importance des accords relatifs à la reprise économique du secteur en temps de crise économique.

Etant donné le caractère spécifique, notamment du secteur et de sa population, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'une approche différenciée pour les collaborateurs du groupe cible et les collaborateurs d'encadrement.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 03/07/1978, Titre III, Chapitre II/1 "Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit".

CHAPITRE III: LE SYSTÈME DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4

§ 1^{er}

Durée de la suspension:

La présente CCT prévoit la possibilité de suspendre totalement et/ou partiellement l'exécution du contrat de travail, avec un maximum par année civile de 16 semaines pour une suspension totale et de 26 semaines pour une suspension partielle.

Les deux systèmes peuvent être combinés. Dans ce cas, une semaine de suspension totale équivaut à deux semaines de suspension partielle.

§ 2

Indemnité complémentaire:

L'indemnité complémentaire sectorielle minimale payée par l'employeur est prévue comme suit:

- isolés et cohabitants: du 1^{er} au 40^{ème} jour par année civile, un supplément de 4 euros brut par jour de travail non presté pour cause de chômage temporaire et à partir du 41^{ème} jour par année civile, un supplément de 5 euros brut par jour de travail non presté pour cause de chômage temporaire;

- chefs de famille, moyennant fourniture à l'employeur d'une attestation officielle de l'organisme de paiement / ONEM relative à la situation de famille: du 1^{er} au 40^{ème} jour par année civile, un supplément de 8 euros brut par jour de travail non presté pour cause de chômage temporaire et à partir du 41^{ème} jour par année civile, un supplément de 10 euros brut par jour de travail non presté pour cause de chômage temporaire;
- les catégories mentionnées ci-dessus sont déterminées sur la base de la réglementation ONEM en vigueur;
- les montants journaliers mentionnés ci-dessus sont transposés en un montant horaire selon la formule suivante:

indemnité complémentaire x 5 jours/semaine

· durée de travail moyenne à temps plein au niveau de l'entreprise

En cas de prestation journalière à temps partiel, cette indemnité complémentaire est proratisée.

Le paiement de l'indemnité complémentaire s'effectue en même temps que le paiement du salaire du mois au cours duquel la suspension totale et/ou partielle de l'exécution du contrat de travail est intervenue.

Les employeurs obtiennent du fonds sectoriel de sécurité d'existence le remboursement intégral de l'indemnité complémentaire, pour les 114 premières heures par année civile et un remboursement de 2 euros pour les chefs de famille et de 1 euro pour les isolés et cohabitants à partir de la 115^{ème} heure jusqu'à la 152^{ème} heure.

§3.

Modalités de la réduction du temps de travail:

La réduction du temps de travail octroyée en exécution de la présente convention collective de travail se matérialise sous la forme:

- soit d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail durant tous les jours de la semaine;
- soit d'une suspension partielle de l'exécution du contrat de travail, où au moins deux jours de travail par semaine sont maintenus, conformément à la réglementation ONEM en vigueur.

§ 4

Pour la prime de fin d'année, les périodes de régime temporaire collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des jours de travail, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers.

§ 5

Les employeurs s'efforceront de répartir le chômage temporaire entre les employés.

§6.

Chaque année, un rapport est présenté au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection au travail ou à la délégation syndicale. Cette information donne un aperçu du chômage temporaire et du nombre de travailleurs percevant une indemnité complémentaire pour cause de chômage temporaire et pour quel montant (globalisé par 'maatwerkbedrijf').

CHAPITRE IV: MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN MAXIMAL DE L'EMPLOI

Article 5

Les entreprises veilleront à un maintien maximal de l'emploi, notamment par le biais des mesures suivantes:

- des efforts en vue d'une réduction/redistribution temporaire ou non de la durée de travail, par le biais de mesures individuelles/collectives;
- l'organisation de formations;
- la collaboration éventuelle avec d'autres "maatwerkbedrijven", notamment par le biais d'actions régionales communes.

CHAPITRE V: DISPOSITIONS FINALES

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 28.02.2012 relative à la suspension du contrat de travail pour employés pour cause de manque de travail dans les entreprises de travail adapté, numéro d'enregistrement 109447/CO/327.01, et la convention collective de travail du 08.05.2012 relative à la suspension du contrat de travail pour les employés en raison du manque de travail dans les ateliers sociaux, numéro d'enregistrement 111219/CO/327.01. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2019.

Article 7

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois notifié par courrier recommandé la poste, adressé au président de la sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".