

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE VLAAMSE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN, DE SOCIALE WERKPLAATSEN EN DE MAATWERKBEDRIJVEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 59 jaar voor zware beroepen

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers 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 werklieden – en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 gesloten in de NAR op 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Hoofdstuk II – Rechthebbenden

Artikel 3

§1 Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken gedurende de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Een zwaar beroep hebben uitgeoefend;
- De ontslagen werknemer moet een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende bewijzen. Hiervan moet 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren, of 7 jaar tijdens de laatste 15 kalenderjaren, een zwaar beroep omvatten.

§2 Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT, wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- Het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid);
- Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin – en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren);
- Nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

§3 Voorafgaand aan de aanvraag en bij de aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

Hoofdstuk III – Bedrijfstoeslag

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Artikel 5

Bij de berekening van het netto – refertemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Artikel 6

In geval van overgang naar het SWT vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoeslag berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties.

Artikel 7

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

Hoofdstuk IV – Verplichtingen van de werknemer

Artikel 8

De werknemer in SWT is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van werknemer in SWT zouden kunnen beïnvloeden.

Hoofdstuk V – Slotbepalingen

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 10

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ, DES ATELIERS SOCIAUX ET DES "MAATWERKBEDRIJVEN"

Convention collective de travail du 21 mai 2019 instaurant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 59 ans en cas de métier lourd

Chapitre I^{er} - Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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 ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue:

- Pour donner exécution à la convention collective de travail n° 140 conclue le 23 avril 2019 au sein du CNT fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;
- Dans le cadre de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- Dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT le 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Chapitre II - Bénéficiaires

Article 3

§1^{er} Un droit supplémentaire au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf en cas de motifs graves) durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Atteindre l'âge de 59 ans ou plus durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, au plus tard au moment de la cessation du contrat de travail;
- Avoir exercé un métier lourd;
- Le travailleur licencié doit justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans en tant que salarié. Sur ces années, 5 années au cours des 10 dernières années civiles, ou 7 années au cours des 15 dernières années civiles, doivent inclure un métier lourd.

§2 Conformément à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le RCC, est considéré comme métier lourd:

- Le travail en équipes successives (travail en équipes);

- Le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures);
- Le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

§3 Préalablement à la demande et dès le début du délai de préavis, le travailleur doit pouvoir prouver une ancienneté de 10 ans au sein de l'entreprise. Une exception est établie pour les personnes qui se retrouvent dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une "maatwerkbedrijf" à la suite de la fermeture, de la restructuration ou de la liquidation d'une autre entreprise de travail adapté, d'un autre atelier social ou d'une autre "maatwerkbedrijf".

Chapitre III – Complément d'entreprise

Article 4

Les travailleurs qui satisfont aux conditions visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail, ont droit à un complément d'entreprise, tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17.

Article 5

Pour le calcul de la rémunération mensuelle nette de référence, telle que définie dans la convention collective de travail n° 17, il est tenu compte du bonus à l'emploi octroyé aux travailleurs percevant un bas salaire.

Article 6

En cas de passage d'une interruption de carrière à temps partiel, d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps vers le RCC, le complément d'entreprise sera calculé sur la base de la rémunération de référence qui correspond au régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.

Article 7

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de la présente convention collective de travail reste à la charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend ses activités en tant que travailleur salarié ou indépendant aux conditions et modalités fixées dans la convention collective de travail n° 17.

Chapitre IV – Obligations du travailleur

Article 8

Le travailleur en RCC est tenu d'informer l'employeur de toutes les données qui pourraient influencer son statut de travailleur en RCC.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice aux accords existants au sein de l'entreprise qui sont plus favorables au travailleur.

Article 10

Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 sont d'application, de même que les dispositions légales et réglementaires y afférentes.

Article 11

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022