

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2021 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen (2021-2022)

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.143 gesloten in de NAR op 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 gesloten in de NAR op 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben;
- In het kader van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- 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 bedrijfstoeslag (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende reden) in de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve 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.

Commentaar: aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§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 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

§1

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

§2

Bij de berekening van het netto – referentemaandloon, 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, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de bedrijfstoeslag berekend worden op basis van het referenteloon 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.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de rustpensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Hoofdstuk IV – Verplichtingen van de werknemer

Artikel 9

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 10

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

Artikel 11

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 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2019, gesloten in het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, betreffende de invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen, voor de periode 2021-2024, geregistreerd onder het nummer 154434.

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

Convention collective de travail du 21 septembre 2021 instaurant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans en cas de métier lourd (2021-2022)

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° 143 conclue le 23 avril 2019 au sein du CNT fixant 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;
- Pour donner exécution à la convention collective de travail n° 153 du CNT, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue;
- 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} juillet 2021 au 31 décembre 2022 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Atteindre l'âge de 60 ans ou plus au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période de validité de la présente convention collective 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.

Commentaire: la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière telle que fixée doit être remplie à la fin du contrat de travail.

§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 1er 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

§1^{er}

La dernière rémunération mensuelle brute, calculée et plafonnée selon les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17, est prise comme mois de référence pour le calcul de la dernière rémunération mensuelle nette.

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.

Article 8

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17.

Chapitre IV – Obligations du travailleur

Article 9

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 10

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 11

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 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention

collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 13

La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention collective de travail du 17 septembre 2019, conclue en Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven", instaurant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans en cas de métier lourd, pour la période 2021-2024, enregistrée sous le n°154434.