

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

Kollektives Arbeitsabkommen vom ... 20.09.2019

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) mit 59 Jahren mit einer beruflichen Laufbahn von mindestens 40 Jahren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

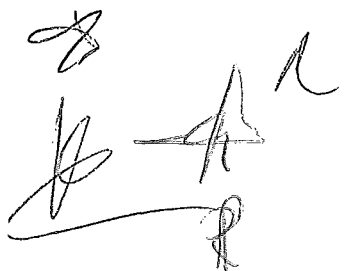
Artikel 1. Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der beschützten Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, anerkannt und bezuschusst durch die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben, die der paritätischen Unter Kommission 327.03 unterliegen.

Unter, "Arbeitnehmer" versteht man die Arbeiter und Angestellten, männlich oder weiblich.

Art. 2. Unbeschadet der Bestimmungen des königlichen Erlasses vom 13. Dezember 2017 (MB du 21.12.2017) in Abänderung des königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, der das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) regelt und die am 23. April 2019 abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 134 und Nr. 135 des nationalen Arbeitsrates vom 23. März 2019 wird der Grundsatz der Anwendung eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag des Typs des kollektiven Arbeitsabkommens n 17 in diesem Sektor für das aktive Personal angenommen, das diese Formel wählt, und welches das Alter von 59 Jahren zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2020 erreicht, und das eine berufliche Laufbahn von 40 Jahren rechtfertigt, wovon mindestens drei Jahre im Sektor. Der Arbeitnehmer muss außerdem während der Gültigkeitsperiode des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens entlassen werden.

Art. 3. Der Betriebszuschlag, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung festgelegt durch das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen Nr. 17. Dieser Betriebszuschlag 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 (FSE ETAW)" (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 Zweck von der Dienststelle für selbstbestimmtes Leben zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass auch die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Art. 5bis. Die Übernahme des Betriebszuschlags im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens zwischen dem Existenzsicherheitsfonds und dem Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber angesichts des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird der Betriebszuschlag zu seinen Lasten sein.

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

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag anzubieten und überlässt diesem die Entscheidungsfreiheit.

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. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the social partners mentioned in the text above.

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) à 59 ans en Communauté germanophone avec un passé professionnel d'au moins 40 ans

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.

Art.2. Sans préjudice de l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (MB du 21.12.2017) modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et des conventions collectives de travail n°134 et n°135 du Conseil national du travail, conclues le 23 août 2019, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise du type convention collective de travail n°17 est admis dans ce secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 59 ans entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020 et qui justifie d'un passé professionnel de 40 ans en tant que travailleur salarié dont au moins 3 années dans le secteur. Le travailleur doit en outre être licencié pendant la durée de validité 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 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 de ce complément est revu chaque année, au 1er 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 susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de transférer au "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne et Communauté Germanophone" (FSE ETAW), 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 de sécurité d'existence.

Art. 5bis. La prise en charge du complément d'entreprise dans le cadre du 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 au préalable l'accord du fonds, le complément sera à sa charge.

Art.6. Le chômeur avec complément d'entreprise sera remplacé suivant les 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 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 ci-dessus 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)

Vertaling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10/09/2019

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 59 jaar in de Duitstalige Gemeenschap met een beroepsverleden van minstens 40 jaar

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.

Art. 2. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 13 december 2017 (BS van 21.12.2017) tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van het type collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 aanvaard in deze sector voor het actief personeel dat voor deze formule kiest, en dat de leeftijd van 59 jaar bereikt tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020, en dat een beroepsverleden aantoonde van 40 jaar als loontrekkende waarvan 3 jaar in deze sector. Bovendien moet de werknemer ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Art. 4. Het bedrag van de bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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" (FSE ETAW), 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 voor Bestaanszekerheid vanuit die optiek zullen moeten handelen.

Art.5bis. De tenlasteneming van de toelage 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 werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage van het Fonds zonder het akkoord van het fonds, valt de toelage te zijnen laste.

Art. 6. De werkloze met bedrijfstoelage zal worden vervangen volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 7. Het werkloosheidsstelsel met toelage is facultatief. De werkgever verbindt er zich toe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gepaste tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrije keuze heeft.

Art. 8. Door de overstap naar het werkloosheidsstelsel 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.