

Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux

Convention collective de travail du 10 décembre 2002 relative à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans pour les travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone et ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Par "travailleurs", on entend les ouvrier(ère)s et les employé(e)s.

Art. 2. Sans préjudice de la convention n° 55 conclue au sein du Conseil national du travail le 13 juillet 1993 relative à l'octroi de la prépension à mi-temps et conformément aux dispositions de celle-ci, et sur base de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge, pour l'emploi 1998 portant dispositions diverses, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle mi-temps est admis dans le secteur précité pour le personnel actif (à l'exclusion des malades de longue durée).

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité au minimum à raison de 35 heures par semaine dans le cadre d'un contrat de travail et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues selon les dispositions légales.

Art. 4. La réduction des prestations fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Cet accord doit être considéré dans une convention écrite conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le travailleur concerné doit, au moment de la réduction à mi-temps de ses prestations de travail, être au service de l'employeur depuis au moins 12 mois à raison de 35 heures par semaine au minimum, être âgé d'au moins 58 ans et justifier d'une carrière professionnelle de 5 ans minimum dans le secteur.

Pour le 31 décembre 2004 et sur base d'une évaluation globale de la situation, les partenaires sociaux s'engagent à envisager une diminution de l'âge requis cité ci-dessus.

Le nombre d'heures de travail à prester par le travailleur à dater de la réduction de ses prestations est égal en moyenne à la moitié du nombre d'heures de travail d'un travailleur à raison de 35 heures par semaine dans l'entreprise.

Art. 5. L'indemnité complémentaire est calculée selon les règles prévues par la convention

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

NR.

21 -03- 200

N°

65.843/10/327

17 -12- 2002

collective de travail n° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993. Elle s'entend brute avant toute déduction sociale et/ou fiscale.

Le montant de l'indemnité complémentaire 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 ces indemnités est révisé chaque année au 1^{er} janvier sur base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

Art. 6. Le travailleur prépensionné à mi-temps à l'âge d'au moins 58 ans et qui est licencié, peut passer au statut de prépensionné à plein temps.

Les règles en matière de préavis légal devront être respectées.

Le cas échéant, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur et due au prépensionné à mi-temps sera calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail; à cet effet, la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations à mi-temps sera multipliée par deux.

Art. 7. Afin de répartir les charges de prévisions susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne et Communauté germanophone" la responsabilité d'accorder ou de refuser de prendre en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension et des cotisations sociales éventuelles jusqu'à leur terme (âge où le prépensionné peut prétendre à une 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 l'office "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung". Ils déclarent que c'est dans cette optique qu'aussi devront agir les membres du Conseil d'administration du Fonds.

Art. 8. Le système de prépension conventionnelle est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a la liberté du choix.

Art. 9. Le prépensionné mi-temps sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

4

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2002 betreffende het halftijds brugpensioen op 58 jaar voor de werknemers tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen in de Duitstalige gemeenschap die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden.

Art.2

Onverminderd de kaderovereenkomst nr.55 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993 betreffende de toekenning van het halftijds brugpensioen en overeenkomstig de bepalingen ervan, en op basis van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, wordt het principe van de toepassing van een regeling van halftijds conventioneel brugpensioen in deze sector aanvaard voor het actief personeel (met uitzondering van de langdurige zieken).

Art.3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die bij de werkgever in dienst zijn en die hun activiteit gedurende minstens 35 uur per week uitoefenen in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor zover zij voldoen aan de leeftijds- en ancienniteitsvoorwaarden waarin de wettelijke bepalingen voorzien.

Art.4

Over de vermindering van de prestaties wordt een akkoord gesloten tussen de werkgever en de werknemer. Dit akkoord moet worden geconcretiseerd in een schriftelijke overeenkomst, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemer moet op het ogenblik van de omschakeling naar halftijdse prestaties minstens 12 maand in dienst zijn bij de werkgever, naar rato van minimum 35 uur per week. Hij moet minstens 58 jaar oud zijn en een beroepsloopbaan van minimum 5 jaar in de sector kunnen bewijzen.

De sociale gesprekspartners verbinden er zich toe tegen 31 december 2004 een verlaging van de bovenvermelde leeftijdsvereiste te onderzoeken, op basis van een globale evaluatie van de toestand.

Het door de werknemer te presteren aantal arbeidsuren vanaf het ogenblik waarop de vermindering van de prestaties ingaat is gemiddeld gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren gepresteerd door een werknemer die ten minste 35 uur per week werkt.

Art.5

De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993. Het gaat om bruto-bedragen voor iedere sociale en/officele aftrek.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971).

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen ieder jaar op 1 januari herzien op basis van de door de Nationale Arbeidsraad vastgestelde coefficient in functie van de evolutie van de lonen.

REGISTRATIENUMMER
17-12-2002 | 31-03-2003 NR.
N°

65.843 / 10/327

Art.6

De werknemer die vanaf 58 jaar halftijds bruggepensioneerd is en die ontslagen wordt, kan overgaan naar het statuut van voltijds bruggepensioneerde.

De regels betreffende de wettelijke opzegging zullen moeten worden nageleefd.

In dat geval zal de aan de halftijds bruggepensioneerde verschuldigde aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever worden berekend alsof het zijn arbeidsprestaties niet verminderd had; daartoe zal het brutoloon van de werknemer met betrekking tot zijn halftijdse prestaties vermenigvuldigd worden met twee.

Art.7

Om de lasten van de toe te kennen brugpensioenen te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist om de verantwoordelijkheid voor het toekennen of weigeren om de betaling op zich te nemen van de aanvullende vergoeding voor brugpensioen en de eventuele sociale bijdragen tot het einde ervan (leeftijd waarop de bruggepensioneerde aanspraak kan maken op het ouderdomspensioen) over te dragen aan het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne et Communauté germanophone". Het is de bedoeling van de sociale partners om deze doelstelling te verwezenlijken in het kader van de begroting die hun hiervoor ter beschikking wordt gesteld door de dienst "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung".

Zij verklaren dat de leden van de Raad van Beheer van het Fonds ook in deze optiek zouden moeten handelen.

Art.8

Het stelsel van conventioneel brugpensioen is facultatief.

De werkgever verbindt zich ertoe om het brugpensioen te gepasten tijde voor te stellen aan de werknemer die de vrijheid van keuze heeft.

Art.9

De halftijds bruggepensioneerde zal vervangen worden volgens de wettelijke bepalingen.

Art.10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

9

**PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR UNTERNEHMEN FÜR ANGEPASSTE ARBEIT UND
SOZIALE WERKSTÄTTEN**

Kollektives Arbeitsabkommen vom 10. Dezember 2002

**Halbzeitliche Frühpension mit 58 Jahren für die in den Beschützenden Werkstätten der
Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigten Arbeitnehmer.**

Artikel 1.

Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Beschützenden Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die der Paritätischen Kommission für Unternehmen für Angepasste Arbeit und Soziale Werkstätten unterliegen anwendbar.

Unter „Arbeitnehmer“ versteht man die Arbeiter/innen und Angestellte.

Artikel 2.

Vorbehaltlich des Rahmenabkommens Nr. 55, abgeschlossen innerhalb des Nationalen Arbeitsrates am 13. Juli 1993 bezüglich der Bewilligung der halbzeitlichen Frühpension sowie gemäss dessen Bestimmungen und aufgrund des Gesetzes vom 26. März 1999 bezüglich des belgischen Aktionsplans zur Beschäftigung 1998, in Zusammenhang mit verschiedenen Bestimmungen, ist das Prinzip der Anwendung eines Régimes der konventionellen halbzeitlichen Frühpension im vorgenannten Sektor für das aktive Personal (mit Ausnahme der Langzeitkranken) anwendbar.

Artikel 3.

Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen ist anwendbar auf alle Arbeitnehmer im Dienst des Arbeitgebers, die ihre Tätigkeit mindestens 35 Stunden pro Woche im Rahmen eines Arbeitsvertrags ausüben, insofern sie den Alters- und der Betriebszugehörigkeitsbedingungen entsprechen, wie in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen.

Artikel 4.

Die Verminderung der Leistungen ist Bestandteil einer Übereinstimmung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Diese Übereinstimmung muss mittels eines schriftlichen Abkommens konkretisiert werden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 1. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

Der betroffene Arbeitnehmer muss, zum Zeitpunkt der Verminderung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeit, mindestens 12 Monate lang mindestens 35 Stunden pro Woche im Dienst des Arbeitgebers sein. Er muss mindestens 58 Jahre alt sein und eine berufliche Laufbahn von mindestens 5 Jahren im Sektor nachweisen können.

Bis zum 31. Dezember 2004 und aufgrund einer globalen Evaluation der Situation, verpflichten sich die Sozialpartner dazu, eine Minderung des erforderlichen obengenannten Alters in Betracht zu ziehen.

Die durch den Arbeitnehmer zu leistenden Arbeitsstunden ab der Verminderung seiner Arbeitsleistungen entspricht im Durchschnitt der Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers, der mindestens 35 Stunden pro Woche leistet.

Artikel 5.

Die zusätzliche Entschädigung wird nach den durch das Rahmenabkommen Nr. 55 des Nationalen Arbeitsrates vom 13. Juli 1993 vorgesehenen Regeln berechnet. Sie versteht sich brutto, vor jeglichem Sozial- und/oder Steuervorabzug.

Der Betrag der ergänzenden Entschädigung ist an die Entwicklung der Verbraucherpreisindex gemäss den Anwendungsmodalitäten in Sachen Arbeitslosenunterstützung gebunden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 2. August 1971 (Belgisches Staatsblatt vom 20. August 1971).

Außerdem wird der Betrag dieser Entschädigungen jedes Jahr am 1. Januar aufgrund des Koeffizienten, der vom Nationalen Arbeitsrat in Funktion der Gehaltsentwicklung festgelegt wird, neu berechnet.

Art 6.

4

Der halbzzeitig frühpensionierte Arbeitnehmer ab 58 Jahre, der entlassen wird, kann in das Statut des vollzeitlich Frühpensionierten übergehen.

Die Regeln in Sachen légale Kündigungsfristen müssen respektiert werden.

In diesem Fall ist die zusätzliche Entschädigung, die dem halbzzeitig Frühpensionierten zusteht, zu Lasten des Arbeitgebers und wird so berechnet, als ob er seine Arbeitsleistungen nicht vermindert hätte. Hierfür wird die Bruttoentlohnung des Arbeitnehmers seinen halbzzeitlichen Leistungen entsprechend mit 2 multipliziert.

Artikel 7.

Zwecks Aufteilung der zu gewährenden Frühpensionslasten 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 Beschützenden Werkstätten in der Wallonischen Région und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, eine Übernahme der Auszahlung der zusätzlichen Entschädigung zur Frühpension und der eventuellen Sozialbeiträge bis zu ihrem Ablauf (das heißt bis zu dem Alter, in dem der Frühpensionierte die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu gewähren 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung“ zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass auch die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Artikel 8.

Das tarifliche Frühpensionssystem ist fakultativ.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Arbeitnehmer zu gegebener Zeit die Frühpension anzubieten, und überlässt diesem die Entscheidungsfreiheit.

Artikel 9.

Der halbzzeitig Frühpensionierte wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Artikel 10.

Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und endet am 31. Dezember 2004.