



**Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2009  
inzake anti-crisismaatregelen voor de sector van de beschutte  
werkplaatsen.**

**HOOFDSTUK I: 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 beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel van de beschutte werkplaatsen, behalve hoofdstuk III waar onder werknemers verstaan wordt het mannelijk en vrouwelijk bedienden- en arbeiderspersoneel van de beschutte werkplaatsen.

**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 titel 2 van de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (d.d. 19 juni 2009 B.S. 25 juni 2009).

## **HOOFDSTUK III: De individuele en tijdelijke vermindering van prestaties.**

### **Artikel 4**

#### **§1 Maatregel:**

Het gaat hier om een individuele vermindering van de arbeidsprestaties die kan worden toegepast conform art. 15 van de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (d.d. 19 juni 2009 B.S. 25 juni 2009).

#### **§2 Werknemers:**

Het betreft een toepassing voor voltijdse werknemers zoals gedefinieerd in voormelde wet.

### **Artikel 5**

#### **§1 Looptijd:**

Het stelsel is van toepassing tot en met 31 december 2009.

Het kan verlengd worden tot 30 juni 2010 als de regering dit beslist, na advies van de NAR.

#### **§2 Arbeidsduurvermindering:**

1/5 of 1/2 van een voltijdse betrekking, zoals bepaald in voormelde wet.

#### **§3 Duur:**

Minimum 1 maand en maximum 6 maanden.

Deze duur kan verlengd worden zonder de datum vermeld in §1 te overschrijden, tenzij de voorziene verlenging binnen de NAR wordt beslist.

#### **§4 Aanvullende vergoeding:**

De werkgever kan een bijkomende vergoeding uitbetalen.

#### **§5 Grensbedrag:**

Het loon, met de vergoeding van de RVA en het eventueel supplement van de werkgever, mag nooit meer bedragen dan 100 procent van het voltijdse salaris.

§6 Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer beëindigt tijdens de looptijd van de bovenvermelde individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties, dan moet de werkgever voor de bepaling van de verbrekingsvergoeding rekening houden met het loon dat de betrokken werknemer zou verdiend hebben indien hij voltijds zou blijven werken.

#### **§7 Combinatie met het tijdkrediet:**

De maatregel is volledig onafhankelijk ten opzichte van het tijdkrediet.

Het betreft hier een stelsel dat berust op een puur conventionele basis, in tegenstelling tot het tijdkrediet, dat een recht in hoofde van de werknemer is. De

gewone voorwaarden inzake tijdskrediet zijn niet van toepassing (anciënniteit, in rekening brengen van de duur ervan in functie van een maximumkrediet, plafond van 5 procent van de werknemers dat de onderneming niet mag overstijgen, ...). Een werknemer die, in de zes maanden voor deze nieuwe wet van kracht gaat, zijn arbeidsprestaties al met de helft of 1/5 heeft verminderd door het normale tijdskredietstelsel toe te passen, kan met terugwerkende kracht genieten van het nieuwe stelsel, op voorwaarde dat hij een overeenkomst sluit met zijn werkgever en dat die laatste gebonden is door een CAO.

De onderneming moet op dat moment beantwoorden aan de wettelijke criteria betreffende de maatregelen in deze CAO. In dat geval zal de duur van de vermindering van de geleverde arbeidsprestaties niet worden afgetrokken van de maximale duur van het tijdskrediet tijdens de carrière van een werknemer en geniet deze in voorkomend geval van een hogere RVA-uitkering.

## **HOOFDSTUK IV: Het stelsel van tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 6**

#### **§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 12 weken voor een volledige schorsing en 20 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

#### **§2 Aanvullende vergoeding:**

De sectorale minimale aanvullende vergoeding door de werkgever betaald bovenop de crisis-uitkeringen voor de schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract van werknemers wordt voorzien als volgt:

- o Alleenstaanden en samenwonenden: 3 €/dag schorsing
- o Gezinshoofden, mits aflevering aan de werkgever van een officieel attest van de uitbetalingsinstelling/RVA: 6 €/dag schorsing
- o De hierboven vermelde dagbedragen worden omgerekend naar een uurbedrag volgens de volgende formule

aanvullende vergoeding (3 EUR of 6 EUR naargelang het geval)  
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 terugbetaling van de hogervermelde aanvullende vergoeding voor een bedrag van 3€ per dag schorsing beperkt tot 114 uren per werknemer en per kalenderjaar.

Het loon met de vergoeding van de RVA en het eventueel supplement van de werkgever mag nooit meer bedragen dan 100 procent van het voltijdse salaris.

### §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 werkdagen van de week worden behouden conform de vigerende RVA-reglementering.

### §4 Duur van de schorsing:

Minimum 1 week voor een volledige schorsing en 2 weken voor een vermindering van de arbeidstijd. Deze duur kan verlengd worden zonder de maximale duur te overschrijden die is vastgelegd in de sector-CAO. De twee stelsels kunnen gecombineerd worden. In dat geval is een week volledige schorsing gelijk aan 2 weken arbeidstijdvermindering.

### §5. Informatieplicht

De werknemer en de RVA moeten minstens 7 dagen op voorhand verwittigd worden.

### §6 Looptijd:

Het stelsel is niet meer van toepassing vanaf 1 januari 2010. Het kan verlengd worden tot 30 juni 2010 als de regering dit beslist, na advies van de NAR.

### §7

Voor de eindejaarspremie worden gelijkgesteld met werkdagen, 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.

### §8

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

### §9

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 beschutte werkplaats).

## **Hoofdstuk V. Maatregelen tot maximaal behoud van de tewerkstelling.**

### **Artikel 7**

De ondernemingen streven naar een maximaal behoud van de tewerkstelling ondermeer 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 beschutte werkplaatsen door o.a. gezamenlijke regionale acties te ondernemen.

## **HOOFDSTUK VI : SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 30 juni 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2009.

### **Artikel 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde 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 beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

**Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté  
subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission  
communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés  
par la Commission communautaire flamande.**

**Convention collective de travail du 30 juin 2009 relative aux  
mesures anti-crise pour le secteur des entreprises de travail  
adapté.**

**CHAPITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et ou subsidiés par la Communauté flamande et agréées par la "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Par travailleurs, on entend le personnel employé masculin et féminin des entreprises de travail adapté, sauf pour le chapitre III, où, par travailleurs, on entend le personnel employé et ouvrier, tant masculin que féminin des entreprises de travail adapté.

**CHAPITRE II: CADRE GENERAL**

**Article 2**

Les parties signataires reconnaissent l'importance des accords relatifs au redressement économique du secteur en temps de crise.

Eu égard au caractère spécifique, notamment du secteur et de la population, les parties reconnaissent l'opportunité d'une approche différenciée à l'égard des collaborateurs du groupe cible et des collaborateurs d'encadrement.

**Article 3**

La présente convention collective de travail est conclue en application du titre 2 de la loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (du 19 juin 2009, MB du 25 juin 2009).

**CHAPITRE III: réduction individuelle et temporaire des prestations.**

**Article 4**

§1er Mesure :

Il s'agit d'une réduction individuelle des prestations de travail qui peut être appliquée conformément à l'art. 15 de la loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (du 19 juin 2009, MB du 25 juin 2009).

§2 Travailleurs :

L'application vise les travailleurs à temps plein, tels que définis dans ladite loi.

## Article 5

### §1er Durée :

Le régime est applicable jusqu'au 31 décembre 2009 inclus.

Il peut être prolongé jusqu'au 30 juin 2010 si le Gouvernement le décide, après avis du CNT.

### §2 Réduction de la durée de travail :

1/5 ou 1/2 d'un emploi à temps plein, comme prévu dans ladite loi.

### §3 Durée :

Minimum 1 mois et maximum 6 mois.

Cette durée peut être prolongée sans toutefois excéder la date visée au §1er, à moins que la prolongation prévue ne soit décidée au CNT.

### §4 Allocation complémentaire :

L'employeur peut verser une allocation complémentaire.

### §5 Montant plafond :

Le salaire, avec l'allocation de l'ONEm et le supplément éventuel de l'employeur, ne peut jamais excéder 100% de la rémunération à temps plein.

§6 Si l'employeur met un terme au contrat de travail du travailleur durant la période susdite de réduction individuelle et temporaire des prestations de travail, l'employeur doit tenir compte, pour la détermination de l'indemnité de rupture, du salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler à temps plein.

### §7 Combinaison avec le crédit-temps :

Les mesures sont totalement indépendantes du crédit-temps.

Le système visé ici repose sur une base purement conventionnelle, à l'inverse du crédit-temps, qui est un droit dans le chef du travailleur. Les conditions habituelles en matière de crédit-temps (ancienneté, prise en compte de la durée en fonction d'un crédit maximum, plafond de 5% des travailleurs que l'entreprise ne peut dépasser, ...) ne sont pas d'application.

Un travailleur qui, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, a déjà réduit ses prestations de travail de moitié ou d'1/5 par le biais de l'application du régime normal de crédit-temps, peut bénéficier du nouveau système avec effet rétroactif, à condition qu'il conclue une convention avec son employeur et que ce dernier soit lié par une CCT.

A cet instant, l'entreprise doit répondre aux critères légaux relatifs aux mesures visés dans la présente CCT. Dans ce cas, la durée de la réduction des prestations de travail ne sera pas déduite de la durée maximale de crédit-temps durant la carrière du travailleur, qui bénéficie, le cas échéant, d'une allocation ONEm plus élevée.

## CHAPITRE IV: régime de suspension temporaire et collective, complète ou partielle, de l'exécution du contrat de travail

## Article 6

#### §1er Durée de la suspension:

La présente CCT prévoit la possibilité d'une suspension complète et/ou partielle de l'exécution du contrat de travail, avec un maximum, par année civile, de 12 semaines de suspension complète et 20 semaines de suspension partielle.

#### §2 Indemnité complémentaire :

L'indemnité complémentaire sectorielle minimale payée par l'employeur en sus des indemnités de crise pour la suspension de l'exécution du contrat de travail est fixée comme suit :

- o Isolés et cohabitants : 3 €/jour de suspension
- o Chefs de ménage, moyennant remise à l'employeur d'une attestation officielle de l'organisme de paiement / ONEm: 6 €/ jour de suspension
- o Les montants journaliers ci-dessus sont convertis en montants horaires selon la formule suivante :

Indemnité complémentaire (3 EUR ou 6 EUR selon le cas) x 5 jours/semaine

Durée de travail moyenne à temps plein au niveau de l'entreprise.

Pour une prestation de travail à temps partiel, cette indemnité complémentaire est proratisée.

Le paiement de l'indemnité complémentaire s'effectue ensemble avec le paiement du salaire du mois au cours duquel la suspension complète et/ou partielle de l'exécution du contrat de travail a eu lieu.

Les employeurs obtiennent, auprès du fonds sectoriel de sécurité d'existence, le remboursement de ladite indemnité complémentaire, pour un montant de 3€ par jour de suspension limité à 114 heures par travailleur et par an calendrier.

Le salaire, avec l'allocation de l'ONEm et le supplément éventuel de l'employeur, ne peut jamais excéder 100% de la rémunération à temps plein.

#### §3 Modalités de la réduction de la durée de travail :

La réduction de la durée de travail octroyée en exécution de la présente convention collective de travail est prévue sous la forme :

- d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail tous les jours de la semaine ;
- d'une suspension partielle du contrat de travail où au moins 2 jours de travail par semaine sont maintenus conformément à la réglementation ONEm en vigueur.

#### §4 Durée de la prépension:

Minimum 1 semaine pour une suspension complète et 2 semaines pour une réduction du temps de travail. Cette durée peut être prolongée sans toutefois excéder la durée maximale fixée dans la CCT sectorielle. Les deux régimes peuvent se combiner. Dans ce cas, une semaine de suspension complète est égale à 2 semaines de réduction du temps de travail.



#### §5. Obligation d'information

Le travailleur et l'ONEm doivent être avertis au moins 7 jours au préalable.

#### §6 Durée :

Le régime n'est plus applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il peut être prolongé jusqu'au 30 juin 2010 si le Gouvernement le décide, après avis du CNT.

#### §7

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

#### §8

Les employeurs font un effort en matière d'étalement du chômage temporaire entre les employés.

#### §9

Un rapport est rédigé annuellement à l'attention du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail ou de la délégation syndicale. Cette information donne un aperçu du chômage temporaire et du nombre de travailleurs qui perçoivent une allocation complémentaire en cas de chômage temporaire, et pour quel montant (globalisé par entreprise de travail adapté).

### **Chapitre V. Mesures en vue du maintien maximal de l'emploi.**

#### **Article 7**

Les entreprises font des efforts pour un maintien maximal de l'emploi, notamment par le biais des mesures suivantes :

- Efforts en vue de la réduction / répartition de la durée de travail par le biais de mesures individuelles / collectives, temporaires ou non ;
- L'organisation de formations ;
- La collaboration avec d'autres entreprises de travail adapté notamment par le biais d'actions régionales conjointes.

### **CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 30 juin 2009 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2009.

#### **Article 9**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et subsidiés par la Communauté flamande.