

d

**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 sociale  
werkplaatsen,**

**HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen 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.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel van de sociale 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 verdienen indien hij voltijds zou blijven werken.

§7 Combinatie met het tijdkrediet:

De maatregelen 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 tijdkrediet 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 tijdkredietstelsel 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 tijdkrediet tijdens de carrière van een werknemer en geniet deze in voorkomend geval van een hogere RVA-uitkering.

## Hoofdstuk IV. Maatregelen tot maximaal behoud van de tewerkstelling.

### Artikel 6

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 sociale werkplaatsen door o.a. gezamenlijke regionale acties te ondernemen.

## HOOFDSTUK V: SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 4**

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

### **Artikel 5**

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.

d

**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 ateliers sociaux,**

**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.

Par travailleurs, on entend le personnel employé et ouvrier, tant masculin que féminin des ateliers sociaux.

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

##### **Article 6**

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 ateliers sociaux notamment par le biais d'actions régionales conjointes.

## **CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 7**

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 8**

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.