

**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**

**Convention collective de travail du 26 janvier 2016 relative au régime de chômage avec
complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 58 ans en cas de métier lourd**

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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 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°113 conclue le 27.04.2015 au sein du CNT fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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;
- Dans le cadre de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007);
- Dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT le 19.12.1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Chapitre II. Bénéficiaires

Article 3

§1 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 01.01.2015 et le 31.12.2016 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Atteindre l'âge de 58 ans ou plus durant la période du 01.01.2015 au 31.12.2016, au plus tard au moment de la cessation du contrat de travail;
- Avoir exercé un métier lourd;
- Le travailleur licencié doit prouver une carrière professionnelle de 35 ans en tant que travailleur salarié, dont 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années civiles ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années civiles.

§2 Conformément à l'arrêté royal du 03.05.2007 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 ou un atelier social à la suite de la fermeture, la restructuration ou la liquidation d'une autre entreprise de travail adapté ou d'un autre atelier social

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

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 est 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.

Chapitre IV. – Obligations du travailleur

Article 8

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 9

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 10

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 11

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

6

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 26 januari 2016 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 58 jaar voor zware beroepen

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 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 werklieden – en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:


- Om uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomsten nr.113 gesloten in de NAR op 27.04.2015 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015 – 2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- In het kader van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS 08.06.2007);
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de NAR op 19.12.1974 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 bedrijfstoelage (SWT) wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in geval van dringende redenen) tijdens de periode van 01.01.2015 en 31.12.2016 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken gedurende de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016, uiterlijk op het einde van de 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.

§2 Volgens het koninklijk besluit van 03.05.2007 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 van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt voor diegenen die in een beschutte of sociale werkplaats terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte of sociale werkplaats.

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

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, tijdkrediet, 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.

Hoofdstuk IV – Verplichtingen van de werknemer

Artikel 8

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 9

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

Artikel 10

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 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.