

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE VLAAMSE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN, DE SOCIALE WERKPLAATSEN EN DE MAATWERKBEDRIJVEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2017 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 / 59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 120 en 121 van de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden – en bediendepersoneel.

**Artikel 2**

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017, tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 januari 2017;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen – de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart

1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

### **Artikel 3**

#### **§1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers (behalve in geval van dringende reden) die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
  - o prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
  - o prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Gedurende de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 is de vereiste leeftijd op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder.

#### **§2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers (behalve in geval van dringende reden) die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
  - o hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - o hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Gedurende de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 is de vereiste leeftijd op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, lid 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### **Artikel 4**

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3, §1, lid 1 en §2, lid 1 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2017 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werknemer die de in artikel 3, §1, lid 2 en §2, lid 2 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 5**

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen, is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

#### **Artikel 6**

##### **§1**

De werknemers bedoeld in artikel 1 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

##### **§2**

Voorafgaand aan de aanvraag en bij 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 werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf.

#### **Artikel 7**

##### **§1**

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto – referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

##### **§2**

Bij de berekening van het netto – refertemaandloon, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt rekening gehouden met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

##### **§3**

In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het

referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

#### §4

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

#### §5

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

#### §6

De aanvullende vergoeding SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting conform de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

### **Artikel 8**

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

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

### **Artikel 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

d

S O U S - C O M M I S S I O N P A R I T A I R E P O U R L E S E C T E U R F L A M A N D D E S E N T R E P R I S E S D E T R A V A I L  
A D A P T É , D E S A T E L I E R S S O C I A U X E T D E S " M A A T W E R K B E D R I J V E N "

**Convention collective de travail du 18 avril 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 58/59 ans en application des conventions collectives de travail n°120 et 121 du Conseil national du Travail**

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

**Article 2**

**§1<sup>er</sup>.**

La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de:

- la convention collective de travail n°120 du Conseil national du Travail, conclue le 21 mars 2017, fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;
- la convention collective de travail n°121 du Conseil national du Travail, conclue le 21 mars 2017, fixant, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

**§2.**

La présente convention collective de travail est également conclue vu:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 janvier 2017;
- la convention collective de travail n°17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n°46 (enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 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.

### Article 3

#### §1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés (sauf en cas de motif grave) qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 inclus:

- sont âgés de 58 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°46, conclue le 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, à savoir qu'ils ont été occupés habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion:
  - o des prestations qui se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
  - o des prestations qui débutent habituellement à partir de 5 heures.

Pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 inclus, l'âge requis au moment de la cessation du contrat de travail sera de 59 ans ou plus.

#### §2.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés (sauf en cas de motif grave) qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 inclus:

- sont âgés de 58 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, et
- ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd:
  - o soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
  - o soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 inclus, l'âge requis au moment de la cessation du contrat de travail sera de 59 ans ou plus.

La notion de métier lourd doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, alinéa 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

### Article 4

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur qui remplit les conditions visées à l'article 3, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> et §2, alinéa 1<sup>er</sup> en exécution de la présente convention collective de travail et dont le délai de préavis prend fin après le

31 décembre 2017 conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

Le travailleur qui remplit les conditions visées à l'article 3, §1<sup>er</sup>, alinéa 2 et §2, alinéa 2 en exécution de la présente convention collective de travail et dont le délai de préavis prend fin après le 31 décembre 2018 conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

#### **Article 5**

La date à prendre en considération pour déterminer la condition d'âge et la condition d'ancienneté professionnelle est, compte tenu de l'article 3, la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

#### **Article 6**

§1<sup>er</sup>.

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi. En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

§2.

Préalablement à la demande et lors du commencement du délai de préavis, le travailleur doit pouvoir justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise demanderesse. Une exception est établie pour les personnes qui se retrouvent dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une "maatwerkbedrijf" à la suite de la fermeture, de la restructuration ou de la liquidation d'une autre entreprise de travail adapté, d'un autre atelier social ou d'une autre "maatwerkbedrijf".

#### **Article 7**

§1<sup>er</sup>.

L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur visée par ladite convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail. Elle correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.

§2.

Pour le calcul de la rémunération mensuelle nette de référence, telle que définie dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail, il est tenu compte du bonus à l'emploi octroyé aux travailleurs percevant un bas salaire.

§3.

En cas de passage d'un régime d'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 à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire sera calculée sur la base du salaire de référence qui correspond au régime de travail antérieur à la réduction des prestations de travail.

§4.

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail.

§5.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

§6.

L'indemnité complémentaire de RCC continue d'être payée en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail.

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice aux accords existants au sein de l'entreprise qui sont plus favorables au travailleur.

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 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail sont d'application, de même que les dispositions légales et réglementaires y afférentes.

#### **Article 9**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.