

**Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (SCP 327.03)**

**Convention collective de travail du 24 mai 2011 relative à la prépension mi-temps à 55 ans pour les travailleurs non valides en Région wallonne**

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la SCP 327.03, situées en Région wallonne et subventionnées par l'AWIPH.

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

Art. 2. Sans préjudice de la convention-cadre n° 55 conclue au sein du Conseil national du travail le 13 juillet 1993 relative à l'octroi de la prépension mi-temps et conformément aux dispositions de celle-ci, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle mi-temps est admis dans le secteur précité pour le personnel actif, conformément aux articles 33 et 34 de la loi du 01.02.2011 et de l'article 56 de la loi du 12.04.2011.

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité à temps plein 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 concrétisé dans une convention écrite conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

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 temps plein et être âgé de 55 ans entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012 et justifier d'une carrière professionnelle de 5 ans minimum dans le secteur.

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 temps plein de l'entreprise.

Art. 5. L'indemnité complémentaire est calculée selon les règles prévues par la convention 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 1er 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 qui est licencié peut passer sous le statut de prépensionné à temps plein s'il a atteint l'âge requis à la date de son licenciement, c'est-à-dire à la date de notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

S'il n'a pas atteint l'âge de la prépension à ce moment, le préavis ne peut prendre cours que le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint cet âge.

Les règles en matière de préavis légal devront être respectées. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur et due au prépensionné à temps plein 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 2.

Art. 7. Afin de répartir les charges des prépensions 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", la responsabilité d'examiner les dossiers de prépension en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire.

Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par la Région wallonne. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds.

Art. 7bis. La prise en charge de l'indemnité complémentaire de prépension fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue de la prépension sans obtenir l'accord du fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Art. 8. L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension mi-temps au travailleur qui a le droit d'accepter ou de refuser.

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

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.

## **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2011 betreffende het halftijds brugpensioen op 55 jaar voor de niet-valide werknemers in het Waals Gewest**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en de werknemers van beschutte werkplaatsen die ressorteren onder PSC 327.03 gevestigd in het Waals Gewest en gesubsidieerd door AWIPH.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk niet-valide werklieden- en bediendenpersoneel.

Art. 2. Ongeacht de kaderovereenkomst nr. 55, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993 betreffende de toekenning van het halftijds brugpensioen en overeenkomstig de bepalingen hiervan, wordt het principe van de toepassing van een stelsel van conventioneel halftijds brugpensioen toegestaan in voornoemde sector voor het actieve personeel, conform de artikelen 33 en 34 van de Wet van 1 februari 2011 art. 34 en artikel 56 van de Wet van 12 april 2011.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers in dienst bij de werkgever en die hun activiteit voltijds uitoefenen in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor zover zij beantwoorden aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vastgelegd volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 4. Voor de vermindering van de prestaties is er een akkoord nodig tussen de werkgever en de werknemer. Dit akkoord moet geconcretiseerd worden in een schriftelijke overeenkomst in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

De betrokken werknemer moet, op het ogenblik van de halftijdse vermindering van zijn arbeidsprestaties, voltijds in dienst zijn bij de werkgever sinds ten minste 12 maanden en de leeftijd van 55 jaar bereiken tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en een beroepsloopbaan aantonen van ten minste 5 jaar in de sector.

Het aantal te presteren arbeidsuren door de werknemer vanaf de vermindering van zijn prestaties is gemiddeld gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer in de onderneming.

Art. 5. De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993. Ze wordt bruto uitgedrukt, voor elke sociale en/of fiscale aftrek.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de evolutie van de index van de consumptieprijzen volgens de toepassingsmodaliteiten inzake werkloosheidsuitkeringen, in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971).

g

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen elk jaar op 1 januari herzien op basis van de coëfficiënt vastgelegd door de Nationale Arbeidsraad volgens de evolutie van de lonen.

Art. 6. De halftijds bruggepensioneerde werknemer die ontslagen wordt, kan vallen onder het statuut van voltijds bruggepensioneerde als hij de vereiste leeftijd heeft bereikt op de datum van zijn ontslag, dit wil zeggen op de datum van de kennisgeving van de opzegging of de onmiddellijke verbreking van het contract.

Als hij de leeftijd van het brugpensioen op dat moment niet heeft bereikt, kan de opzegging slechts aanvatten op de eerste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke hij deze leeftijd heeft bereikt.

De regels inzake wettelijke opzegging zullen moeten worden nageleefd. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever en die aan de voltijds bruggepensioneerde moet worden betaald, zal berekend worden alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd; daarom zal het brutoloon van de werknemer dat betrekking heeft op zijn halftijdse prestaties vermenigvuldigd worden met 2.

Art. 7. Om de lasten van de brugpensioenen die kunnen worden toegekend te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist om het "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne" de verantwoordelijkheid te geven om de brugpensioendossiers te onderzoeken in functie van de voorwaarden die bepaald zijn door de reglementering en om de betaling op zich te nemen van de aanvullende vergoeding.

Het is de bedoeling van de sociale gesprekspartners om deze doelstelling te verwezenlijken in het kader van de begroting die hen hiertoe ter beschikking wordt gesteld door het Waalse Gewest. Zij verklaren dat de leden van de raad van beheer van het fonds in deze optiek zullen handelen.

Art. 7bis. Over de tenlasteneming van de aanvullende brugpensioenvergoeding wordt een schriftelijk akkoord gesloten tussen het fonds voor bestaanszekerheid en de werkgever. Als de werkgever ontslaat met het oog op brugpensioen zonder het akkoord van het fonds te verkrijgen, zou de aanvullende vergoeding te zijner laste zijn.

Art. 8. De werkgever verbindt zich ertoe om het halftijds brugpensioen te gepaster tijd voor te stellen aan de werknemer die het recht heeft te weigeren of te aanvaarden.

Art. 9. De halftijds bruggepensioneerde zal vervangen worden volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012.