

## **Paritätische Unterkommission der Beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft**

*Kollektives Arbeitsabkommen vom 17. September 2013*

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) aus medizinischen Gründen für bestimmte ältere Arbeitnehmer mit einer Behinderung oder mit gravierenden physischen Problemen (Deutschsprachige Gemeinschaft).

Artikel 1. Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Beschützenden Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, anerkannt und bezuschusst durch die Dienststelle für Personen mit Behinderung, die der Paritätischen Unterkommission der Beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03) unterliegen.

Unter, "Arbeitnehmer" versteht man die Arbeiter und Angestellten, männlich oder weiblich :

1. Die Arbeitnehmer, die die medizinischen Bedingungen erfüllen, um in der "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung" eingeschrieben zu werden;
2. Die Arbeitnehmer der Zielgruppen beschäftigt bei Arbeitgebern, die der Paritätischen Kommission für Beschützte Werkstätten angehören.

Art. 2. Ungeachtet der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 20. September 2012, in Kraft getreten am 14/10/2012 (Belgisches Staatsblatt vom 04/10/2012), in Abänderung des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007, der das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag festlegt und des Königlichen Erlasses vom 7. Dezember 1992 bezüglich der Bewilligung von Arbeitslosenunterstützung im Falle des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (Belgisches Staatsblatt vom 11/12/1992), wird das Prinzip der Anwendung eines Rechts auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag des Typs Kollektives Arbeitsabkommen Nr. 17 und seiner Änderungen im vorliegenden Sektor für aktives Personal anwendbar, das für diese Formel optiert und das Alter von 58 Jahren zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 31. Dezember 2014 erreicht, und das für die Männer eine berufliche Laufbahn von 38 Jahren, und für die Frauen eine berufliche Laufbahn von 35 Jahren (in 2013) und 38 Jahren (in 2014) rechtfertigen kann, wovon mindestens 5 Jahre in diesem Sektor.

Art. 3. Der Betriebszuschlag, der Arbeitnehmern im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag mit 58 Jahren gewährt wird, ist, individuell, mindestens gleich der Entschädigung, die im Kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 17 des Nationalen Arbeitsrates bestimmt wurde. Sie versteht sich brutto, ohne jeglichen Sozial- und/oder Steuerabzug.

Art. 4. Der Betrag des Betriebszuschlags ist an die Indexentwicklung der Verbraucherpreise gemäß den Anwendungsmodalitäten in Sachen Arbeitslosenunterstützung gebunden, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes vom 2. August 1971.

Ferner wird der Betrag dieses Betriebszuschlags jedes Jahr am 1. Januar aufgrund des Koeffizienten neu berechnet, der vom Nationalen Arbeitsrat in Funktion der Gehaltsentwicklung festgelegt wird.

Art. 5. Zwecks Lastenaufteilung der zu gewährenden Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag haben die sozialen Verhandlungspartner beschlossen, dem "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région Wallonne et Communauté Germanophone" (Existenzsicherheitsfonds für die Beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) die Verantwortung zu übertragen, eine Übernahme der Auszahlung des Betriebszuschlags im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag und der eventuellen Sozialbeiträge bis zu ihrem Ablauf (d.h. bis zu dem Alter, in dem der Arbeitslose mit Betriebszuschlag die Altersrente in Anspruch nehmen kann) zu erkennen oder abzulehnen.

Die sozialen Verhandlungspartner haben die feste Absicht, dieses Ziel im Rahmen des Budgets zu verwirklichen, das ihnen zu diesem Zwecke von der "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung" zur Verfügung gestellt wird. Sie erklären, dass die Verwaltungsratsmitglieder des Existenzsicherheitsfonds nach diesem Gesichtspunkt handeln sollten.

Art. 5bis. Die Übernahme des Betriebszuschlags im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist Gegenstand eines schriftlichen Abkommens, das zwischen dem Fonds der Existenzsicherheit und dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Wenn der Arbeitgeber angesichts der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag entlässt, ohne vorheriges Abkommen mit dem Fonds, wird die ergänzende Entschädigung zu seinen Lasten sein.

Art. 6. Der der Arbeitslose mit Betriebszuschlag wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ersetzt.

Art. 7. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ist fakultativ.

Art. 8. Der Übergang in das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag zu den in Artikel 6 angegebenen Bestimmungen veranlasst den Arbeitnehmer zur Leistung seiner Kündigungsfrist.

Art. 9. Das vorliegende Kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und endet am 31. Dezember 2014.

## **Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone**

Convention collective de travail du 17 septembre 2013

Régime de chômage avec complément du FSE ETAW pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Communauté germanophone, en cas de licenciement

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté reconnues et subsidiées par la "Dienststelle für Personen mit Behinderung" et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "travailleurs", on entend : le personnel masculin et féminin :

1. les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à la "Dienststelle für Personen mit Behinderung";
2. les travailleurs du groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°105 du 28 mars 2013-conclue au sein du Conseil national du travail (prolongation de la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007)-instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le présent secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014 et qui justifie d'un passé professionnel de 35 ans en tant que travailleur salarié dont cinq années dans le secteur.

- Art. 3. Le complément du FSE ETAW accordé au chômeur avec complément à 58 ans est, individuellement, au moins égal au complément prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Art. 4. Le montant du complément du FSE ETAW 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 du complément du FSE ETAW est révisé chaque année au 1er janvier sur la base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

Art. 5. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone", la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément du FSE ETAW en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par la "Dienststelle für Personen mit Behinderung". Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Art. 5bis. La prise en charge du complément du FSE ETAW fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément du FSE ETAW sera à sa charge.

Art. 6. Le chômeur avec complément du FSE ETAW sera remplacé suivant les dispositions légales.

Art. 7. Le régime de chômage avec complément du FSE ETAW est facultatif. L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément du FSE ETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

Art. 8. Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2013

Werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW-voor sommige oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen in het Waalse Gewest, in geval van ontslag

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en werknemers van de beschutte werkplaatsen erkend en gesubsidieerd door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung" en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

Onder « werknemers » wordt het mannelijk en vrouwelijk personeel verstaan :

1. De werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te zijn bij de « Dienststelle für Personen mit Behinderung»;
2. De werknemers van de doelgroep tewerkgesteld door werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Art. 2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 105 van 28 maart 2013 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (verlenging en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007 tot invoering van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, wordt het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van het type collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 aanvaard in deze sector voor het actief personeel dat voor deze formule kiest, dat tussen 1 januari 2013 en 31 december 2014 de leeftijd van 58 jaar bereikt en dat een beroepsverleden aantoonde van 35 jaar als bezoldigd werknemer, waarvan vijf jaar in de sector.

Art. 3. De toeslag van het FBZ ETAW die wordt toegekend aan de werkloze met toeslag van 58 jaar oud is, individueel, tenminste gelijk aan de toeslag waarin wordt voorzien door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Hieronder wordt verstaan het bruto-bedrag, vóór enige wettelijke sociale en/of fiscale afhouding.

Art. 4. Het bedrag van de toeslag van het FBZ ETAW is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die gelden voor de werkloosheidsvergoedingen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971).

Bovendien wordt het bedrag van de toeslag van het FBZ ETAW op 1 januari van ieder jaar herzien op basis van de door de Nationale Arbeidsraad in functie van de evolutie van de lonen vastgestelde coëfficiënt.

Art. 5. Teneinde de lasten van de toe te kennen werkloosheidsstelsels met toeslag van het FBZ ETAW te verdelen, hebben de sociale partners besloten om het "Fonds de sécurité d'existence

pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone" te belasten met het onderzoek van de dossiers betreffende het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW in functie van de door de reglementering gestelde voorwaarden en met het betalen van de toeslag van het FBZ ETAW.

De sociale partners zullen dit doel realiseren in het kader van het budget dat hen hiertoe ter beschikking wordt gesteld door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung". Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het fonds in deze context moeten handelen.

Art. 5bis. De tenlasteneming van de toeslag van het FBZ ETAW is het voorwerp van een schriftelijke overeenkomst tussen het fonds voor bestaanszekerheid en de werkgever. Indien de werkgever ontslaat met het oog op het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW zonder het akkoord van het fonds, valt de toeslag van het FBZ ETAW te zijnen laste.

Art. 6. De werkloze met toeslag van het FBZ ETAW zal worden vervangen volgens de wettelijke bepalingen.

Art. 7. Het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW is facultatief. De werkgever verbindt er zich toe te gelegener tijd het werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW voor te stellen aan de werknemer die ter zake de vrije keuze heeft.

Art. 8. Het vertrek in werkloosheidsstelsel met toeslag van het FBZ ETAW onder de hierboven in het artikel 6 vermelde voorwaarden geeft voor de werknemer aanleiding tot het presteren van zijn opzegtermijn.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014