

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Sociale Werkplaatsen

Juli 2011



Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling vzw
koepel van de Sociale Werkplaatsen en Arbeidszorgcentra in Vlaanderen
maakt deel uit van het **Verbond Sociale Ondernemingen** vzw

INHOUD

I. ARBEIDSTIJD	4
1. CAO van 30/01/2001 betreffende de tewerkstellings- en de arbeidstijd in de sociale werkplaatsen	4
II. LOONVOORWAARDEN	5
2. CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen	5
3. CAO van 30/05/2002 betreffende koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen	11
4. CAO van 10/09/2001 betreffende betaling van de carensdag in de sociale werkplaatsen in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000	14
III. EINDEJAARSTOELAGE	15
5. CAO van 28/03/2006 inzake een eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen.....	15
6. CAO van 28/03/2006 inzake de toekenning van een eindejaarspremie voor omkaderingspersoneel in de sociale werkplaatsen	17
IV. VERVOERSKOSTEN	20
7. CAO van 12/01/2010 inzake het woon- werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers in de sociale werkplaatsen	20
V. DIVERSE VERLOFSTELSELS	24
8. CAO van 26/02/2002 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de sociale werkplaatsen	24
9. CAO van 26/02/2002 betreffende toekenning van conventionele extra verlofdagen voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar in de sociale werkplaatsen	27
10. CAO van 11/12/2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in de Sociale Werkplaatsen	30
11. CAO van 30/01/2001 betreffende het recht op vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaan ("landingsbanen") vanaf de leeftijd van 50 jaar in de sociale werkplaatsen, gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000.....	32
12. CAO van 10/09/2001 betreffende recht op de vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het raam van het recht op zorgkrediet en het recht op loopbaankrediet in de sociale werkplaatsen, gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000.....	34

13. CAO van 11/12/2001 betreffende de systemen van Vlaamse aanmoedigingspremies in de sociale werkplaatsen	36
VI. BRUGPENSIOEN	38
14. CAO van 19/10/2010 betreffende de bepaling van de modaliteiten inzake de instelling van een systeem van conventioneel brugpensioen op 58 jaar in de Vlaamse sociale werkplaatsen	38
VII. SYNDICALE AANGELEGENHEDEN	40
15. CAO van 19/02/2003 betreffende de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap	40
16. CAO van 16/04/2003 betreffende kredieturen syndicale vorming in de sociale werkplaatsen	47
17. CAO van 12/01/2010 betreffende de instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen	49
18. CAO van 17/10/2003 tot bepaling van het bedrag en de wijze van de inning van de bijdrage tot financiering van de uitbetaling van de syndicale premie voor de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap	51
VIII. SOCIALE FONDSSEN RISICOGROEPEN	52
19. CAO van 02/02/2005 met betrekking tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten	52
20. CAO van 12/01/2010 betreffende de inning van de bijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen	57
21. CAO van 14/06/2011 betreffende de inning van een bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", bestemd voor de opleiding en vorming van risicogroepen	59
IX. TWEEDE PENSIOENPIJLER	60
22. CAO van 15/02/2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel	60
23. CAO van 15/12/2009 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten	72
24. CAO van 15/02/2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler".	79
25. CAO van 20/04/2010 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2010 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2010.....	83
26. CAO van 15/02/2011 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2011 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds	

327.01 tot financiering tweede pensioenpijler” en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2011.....	84
X. VORMING	85
27. CAO van 17/03/2004 inzake vorming op het niveau van de ondernemingen - sociale werkplaatsen	85
28. CAO van 02/02/2005 tot oprichting van een Sectoraal Vormingsfonds voor de Sociale Werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap en vaststelling van de statuten	86
29. CAO van 14/06/2011 betreffende de vorming	90
XI. DIVERSEN	92
30. CAO van 14/06/2011 inzake de reiniging en onderhoud van werkkledij door werknemers in de sociale werkplaatsen	92
31. CAO van 30/06/2009 inzake anti-crisismaatregelen voor de sector van de sociale werkplaatsen	93
32. CAO van 14/02/2011 inzake verlenging anti-crisismaatregelen voor de sector van de sociale werkplaatsen.....	96
33. CAO van 09/03/2010 inzake economische werkloosheid	97

Dit VSO-dossier is een officieuze bundeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (PC 327), en in 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 (PC 327.01) en van toepassing op de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse gemeenschap.

Het Verbond Sociale Ondernemingen vzw kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele foutieve gegevens en de daaruit voortvloeiende schade.

I. ARBEIDSTIJD

1. CAO van 30/01/2001 betreffende de tewerkstellings- en de arbeidstijd in de sociale werkplaatsen

CAO 30/01/2001 / KB 18/09/2001 / BS 28/02/2002 / 56445/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en op de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II – MAATREGEL

Artikel 2:

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 38 uur met behoud van loon. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7 uur 36 minuten.

HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

II. LOONVOORWAARDEN

2. CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen

CAO 26/02/2002 / KB 24/06/2003 / BS 22/10/2003 / 62487/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers (mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden) in de omkadering van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Met "omkadering" wordt bedoeld : werknemers met een taak in de bedrijfsvoering of in de leiding of begeleiding van doelgroepwerknemers.

Artikel 2:

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regels vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen en de gebruiken die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dat reeds het geval is.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord" van 29 maart 2000.

HOOFDSTUK II – BASISPRINCIPES

Artikel 4:

Het maandloon wordt bepaald aan de hand van een functieclassificatie en een anciënniteit, de eindejaarspremie met een formule.

HOOFDSTUK III - FUNCTIECLASSIFICATIE EN MAANDLOON

Artikel 5:

Er zijn vijf functiecategorieën in de omkadering. Elke organisatie kan de indeling verfijnen met subcategorieën om rekening te houden met de plaatselijke situatie. Voor de werknemers met een lijnfunctie bepaalt vooral de grootte van de organisatie of het aantal personen over wie de werknemer leiding geeft, de verantwoordelijkheid en dus de categorie. Voor de werknemers met een staffunctie bepalen vooral de grootte van de organisatie of de diplomavereiste de verantwoordelijkheid en dus de categorie.

Artikel 6:

De maandlonen per categorie en volgens anciënniteit zijn opgenomen in bijlage 1. Deze lonen zijn minimale lonen, binnen individuele organisaties kunnen betere regelingen voorzien worden.

Artikel 7: verklaring, termen en toelichting.

Lijnfunctie : heeft in lijn verantwoordelijkheid over het werk van een groep mensen die in de productie staan.

Onder "productie" verstaan we : de eigenlijke activiteiten van de organisatie, die zowel een feitelijke productie, een verwerking, een dienstverlening of een verkoop kunnen omvatten.

Staffunctie : heeft geen lijnverantwoordelijkheid over mensen die in de productie staan (eventueel wel over medewerkers van de staf). Heeft een ondersteunende taak op technisch, administratief, educatief vlak, enz.

VE : voltijds equivalent (om de categorie van een lijnverantwoordelijke te bepalen, wordt gekeken naar het reëel aantal werknemers (in VE) dat een verantwoordelijke alleen en persoonlijk in zijn afdeling of ploeg heeft).

Diplomaverreichte : een werknemer (in staffunctie) kan tot een categorie behoren waarvan het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het diploma van de werknemer, als deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt. Een werknemer (in staffunctie) met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste diploma voor de functie die hij of zij uitoefent, behoort tot een categorie op basis van het vereiste diploma, niet op basis van het persoonlijk diploma van de werknemer.

Organisatie : juridische entiteit, bedrijf

m/v : alle genoemde functies of termen die naar een persoon verwijzen (directeur, werkleider,...), zijn te lezen als zowel voor mannen als voor vrouwen

Categorie 1

Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 50 *werknemers*.

Categorie 2

Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 20 werknemers en hoogstens 50 werknemers of
- Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid met meer dan 50 werknemers.

Categorie 3

Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met hoogstens 20 werknemers of
- Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid, met onder zich minstens 2 (VE) lijnverantwoordelijken categorie 4 of 4 (VE) lijnverantwoordelijken categorie 5.

Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 50 werknemers of
- Stafmedewerker met minimum diplomaverreichte A1 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 4

Lijnfunctie

- Werkleider die rechtstreeks leiding geeft aan minstens 6 (VE) werknemers doelgroep en/of categorie 5.

Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 20 en hoogstens 50 werknemers of
- Stafmedewerker die zelfstandig moeilijke administratieve of technische taken uitvoert, met minimum diplomavereiste A2 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 5

Lijnfunctie

- Eerste werkman (m/v) die toezicht uitoefent op een kleine groep (hoogstens 5 VE werknemers) waartoe hij/zij behoort, de technische instructies doorgeeft en de uitvoering daarvan opvolgt, en deelneemt aan de taken van de eigen groep.

Staffunctie

- Logistiek/administratief medewerker met administratieve of technische taken die specifieke vereisten stellen aan de inzet, capaciteiten of betrouwbaarheid van de werknemer.

Artikel 8: Categorieën schematisch

	LIJN	STAF
CAT. 1	<u>Directie</u> Indien >50 wn.	
CAT. 2	<u>Directie</u> Indien >20 en <50 wn. Of <u>Coördinatie</u> Indien >50 wn.	
CAT. 3	<u>Directie</u> Indien <20 wn. Of <u>Coördinatie</u> Indien 2 afd. hoofden of 4 werkleiders onder zich	<u>Staf niveau organisatie</u> Indien >50 wn. Of <u>Staf</u> Diplomavereiste A1 of gelijkg. erv.
CAT. 4	<u>Begeleider</u> Indien >5 doelgroepwn. en cat. 5 rechtstreeks onder zich	<u>Staf niveau organisatie</u> Indien >20 en < 50 wn. Of <u>Staf</u> Diplomavereiste A2 of gelijkg. erv.
CAT. 5	<u>1^{ste} werkman/vrouw</u> leidt eigen groep < 6 doelgroepwn.	<u>Logistiek of adm. me-</u> <u>dewerker</u> specifieke verwachtingen/ capaciteiten

HOOFDSTUK IV – ANCIËNNITEITREGELS

Artikel 9: Startanciënniteit bij indiensttreding en inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 1 - Werknemers die voordien een gelijkaardige functie uitoefenden in een sociale werkplaats :

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan de effectieve anciënniteit in dezelfde functie.

§ 2 - Werknemers die voordien niet in een sociale werkplaats of niet in een gelijkaardige functie werkten :

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan 0 jaar. Voor werknemers uit de social profit wordt ten minste de helft van de anciënniteit in een gelijkaardige functie toegekend.

Artikel 10: Opbouwen van anciënniteit.

De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Worden ook meegeteld, ook al zijn deze dagen niet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen :

- periodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- periodes van afwezigheid wegens ziekte voor een aaneensluitende periode van maximum 12 maanden.

Artikel 11: Toekenning anciënniteit bij promotie binnen de organisatie.

Wanneer een werknemer in een hogere categorie komt door promotie naar een nieuwe functie, wordt de anciënniteit verminderd met maximum twee jaar, waarbij de aangepaste anciënniteit minstens recht moet geven op eenzelfde of hoger loon als wat de werknemer zou krijgen zonder promotie.

HOOFDSTUK V – EINDEJAARSPREMIE

Artikel 12: Toepassing - overgangsbepaling.

De eindejaarstoelage bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt alle andere eindejaars- of andere toelagen, premies of voordelen die tot op heden in sociale werkplaatsen organisaties zouden toegekend zijn naast het gewone maandloon, onder voorbehoud dat dit voor de betrokken werknemers geen loondaling tot gevolg heeft.

Artikel 13: Toekenning en berekeningswijze van de eindejaarspremie.

In wat volgt wordt bedoeld met periode "in dienst" : gewerkte dagen en gelijkgestelde dagen volgens de wet op de jaarlijkse vakantie.

Iedere werknemer die op 1 oktober en tot en met 31 december van het betreffende jaar in dienst was heeft recht op een eindejaarspremie.

De eindejaarspremie bestaat uit een vast, ondeelbaar en geïndexeerd gedeelte, en een veranderlijk gedeelte.

Het vast gedeelte bedraagt 310,76 EUR voor het jaar 2001. Indexatie gebeurt gelijktijdig met de indexatie van de loonschalen.

Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van het benaderd bruto jaarloon exclusief dubbel vakantiegeld. Dit benaderd brutojaarloon wordt berekend als volgt:

$$\frac{(\text{werkelijk toegekend loon in de periode van 1 januari tot 30 november van het lopend jaar excl. dubb. vak. geld}) \times (N+1)}{N}$$

waarbij N = het aantal maanden in dienst in de periode van 1 januari tot 30 november van het jaar. Elke begonnen maand geldt als volledige maand voor deze berekening.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikel 14:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Bijlage 1: loonschalen

In bijlage worden de loonschalen voor de sector van de sociale werkplaatsen gegeven voor januari 2002 (index = 100%).

PC 327 sociale werkplaatsen loonschalen omkaderingspersoneel.

Januari 2002 (100%)

ANC.	CAT. 5	CAT. 4	CAT. 3	CAT. 2	CAT. 1
0	1.245,94	1.480,92	1.685,74	2.179,86	2.263,70
1	1.262,42	1.503,84	1.717,85	2.242,74	2.329,00
2	1.278,87	1.554,96	1.767,18	2.308,24	2.397,02
3	1.295,35	1.613,49	1.833,77	2.373,75	2.465,04
4	1.314,73	1.671,74	1.899,96	2.452,35	2.546,67
5	1.329,03	1.672,20	1.900,63	2.554,53	2.652,78
6	1.380,76	1.755,22	1.994,97	2.554,53	2.652,78
7	1.390,34	1.756,12	1.995,64	2.659,33	2.761,61
8	1.446,80	1.839,14	2.089,98	2.659,33	2.761,61
9	1.451,66	1.840,05	2.090,86	2.764,13	2.870,44
10	1.512,84	1.923,06	2.185,20	2.764,13	2.870,44
11	1.512,84	1.923,97	2.186,22	2.895,13	3.006,48
12	1.512,84	2.006,98	2.280,56	2.895,13	3.006,48
13	1.512,84	2.007,89	2.281,58	3.013,03	3.128,92
14	1.512,84	2.090,91	2.375,92	3.013,03	3.128,92
15	1.512,84	2.091,81	2.376,95	3.130,93	3.251,36
16	1.512,84	2.174,82	2.471,29	3.130,93	3.251,36
17	1.512,84	2.175,73	2.472,31	3.261,93	3.387,39
18	1.512,84	2.258,75	2.566,65	3.261,93	3.387,39
19	1.512,84	2.259,65	2.567,68	3.261,93	3.387,39
20	1.512,84	2.342,67	2.662,02	3.379,84	3.509,83

Vast gedeelte eindejaarspremie : 310,76

3. CAO van 30/05/2002 betreffende koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

CAO 30/05/2002 / KB 17/06/2003 / BS 05/08/2003 / 63380/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" verstaat men : zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 2:

Alle lonen, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen alsook de werkelijk uitbetaalde lonen met zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de modaliteiten van de artikelen 24 en 25 van de wet van 2 januari 2001 (Belgisch Staatsblad van 3 januari 2001) en stemmen overeen met de stabilisatieschijf 107,30 - 109,45 - 111,64, die werd vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 67, gesloten op 29 januari 1998 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de omschakelingstechniek van het gezondheidsindexcijfer in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3:

De minimumlonen en de werkelijke uitbetaalde lonen schommelen met 2 pct. volgens de stabilisatieschijven van 2 pct. vermeld in artikel 6 van de huidige overeenkomst. De indexgrens, waarvan de overschrijding een verhoging of een verlaging van het loon veroorzaakt, wordt de spilindex van een nieuwe stabilisatieschijf.

De minimumuurlonen, die overeenstemmen met het gewaarborgd minimum maand inkomen worden als volgt berekend : het gewaarborgd minimum maand inkomen wordt vermenigvuldigd met 3, daarna gedeeld door 13 en vervolgens gedeeld door de conventioneel vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

Het aldus berekend gewaarborgd minimumuurloon bedraagt op 1 februari 2002 - 7,3441 EUR.

Artikel 4:

De verhogingen of de verlagingen worden toegepast op het werkelijk uitbetaald loon. De honderduizendsten van de cijfers worden afgerond op het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken. Het bedrag van de verlagingen ingevolge de toepassing van een verlagingsschijf is gelijk aan het bedrag van de vorige verhogingsschijf.

Artikel 5:

De aanpassingen gebeuren telkens op de eerste kalenderdag van de maand, volgens op deze waarvan het indexcijfer de bovenste of laagste grens van de lopende stabilisatieschijf overschrijdt.

Artikel 6:

Voor de toepassing van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst zijn de indexcijfers als volgt bepaald:

<u>Laagste grens</u>	<u>Spilindex</u>	<u>Bovenste grens</u>
107,30	109,45	111,64
109,45	111,64	113,87
111,64	113,87	116,15
113,87	116,15	118,47
116,15	118,47

De honderdsten van de cijfers worden afgerond naar het hogere cijfer of worden verwaarloosd naargelang het duizendste 50 pct. van het duizendste al dan niet bereikt.

Wanneer de thans geldende formulering van het indexcijfer wordt gewijzigd door het Ministerie van Economische Zaken, zijn de cijfers van verwijzing naar de index van huidige overeenkomst in overeenstemming te brengen door het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

In geval van tussenkomst van de wetgever of in geval van stellingname door de Nationale Arbeidsraad, of door ieder ander paritair orgaan, die tussenkomst op algemeen nationaal vlak of door een interprofessioneel paritair akkoord in verband met een koppeling van de lonen aan de index in het algemeen, komt het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen om de aanpassing van de huidige overeenkomst aan de genoemde tussenkomsten te onderzoeken.

Artikel 7:

Indien terzelfder tijd een loonaanpassing dient te gebeuren ten gevolge van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere loonaanpassing, wordt de aanpassing ten gevolge van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer uitgevoerd nadat de aanpassing is doorgevoerd ten gevolge van de conventioneel bepaalde verhoging.

Artikel 8:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 februari 2002 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 1995 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 december 1995 (Belgisch Staatsblad van 21 februari 1996).

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij mag slechts, geheel of gedeeltelijk, opgezegd worden door één der ondertekenende partijen van de huidige overeenkomst, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en aan de andere ondertekenende organisaties van de huidige overeenkomst.

De organisatie die het initiatief van de opzegging neemt, dient de redenen ervan bekend te maken en gelijktijdig opbouwende voorstellen in te dienen die de andere ondertekenende organisaties zich verbinden te zullen bespreken in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Deze laatste spreekt zich hierover uit binnen een termijn van drie maanden.

BIJLAGE BIJ HET PROCES VERBAAL VAN 30 MEI 2002

Betreft : beslissing van het paritair comité inzake de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Het Verbond Sociale Ondernemingen gaat akkoord met de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst en heeft deze mede ondertekend.

Er wordt echter een voorwaarde gesteld.

“De collectieve arbeidsovereenkomst zal enkel van toepassing worden voor de sociale werkplaatsen op het ogenblik dat de subsidieregeling wordt aangepast. In afwachting hiervan zullen de lonen geïndexeerd worden op het ogenblik van indexering van de subsidies, met andere woorden de eerste van de tweede maand volgend op de overschrijding van de spilindex. De sociale partners engageren zich om samen stappen te ondernemen bij de voogdijoverheid om zo spoedig mogelijk de collectieve arbeidsovereenkomst correct te kunnen toepassen.”

Deze voorwaarde wordt onderschreven door alle sociale partners vertegenwoordigd in het paritair comité.

L. MEULEMAN

Ondervoorzitter PC 327

J.L. RICHARD

Voorzitter PC 327

4. CAO van 10/09/2001 betreffende betaling van de carensdag in de sociale werkplaatsen in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000

CAO 10/09/2001 / KB 03/05/2003 / BS 19/06/2003 / 59104/co/327

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en de werknemers van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder « werknemers » wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II - BETALING VAN DE CARENSDAG

Artikel 2:

In afwijking van de bepalingen in de artikelen 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), wordt de betaling van de carensdag, zijnde de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ten laste genomen door de werkgever.

HOOFDSTUK III - INWERKINGTREDING

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

III. EINDEJAARSTOELAGE

5. CAO van 28/03/2006 inzake een eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers in de sociale werkplaatsen

CAO 28/03/2006 / KB 24/09/2006 / BS 13/10/2006 / 79390/co/327.01

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle 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 (327.01).

Met "werknemers" wordt bedoeld doelgroepwerknemers zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5 § 1.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord van 6 juni 2005.

HOOFDSTUK II – WIE HEEFT RECHT?

Artikel 3:

Werknemers die op 1 december van het betrokken kalenderjaar hun proefperiode zoals contractueel bepaald volbracht hebben zijn gerechtigd op een eindejaarspremie.

Artikel 4:

De eindejaarstoelage is niet verschuldigd aan de om dringende reden ontslagen werknemers.

HOOFDSTUK III – HOOGTE VAN DE EINDEJAARSPREMIE

Artikel 5:

In uitvoering van het VIA akkoord d.d. 6 juni 2005 wordt voorzien in een bruto eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers van 75 pct. van het individuele bruto maandloon berekend volgens artikel 8.

Artikel 6:

Een eindejaarspremie ter waarde van 75 pct. van een bruto maandloon wordt gerealiseerd in 2010. In de overgangsjaren worden volgende percentages van het bruto maandloon (art.8) gegarandeerd:

<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
13 PCT.	28,5 PCT.	44 PCT.	59,5 PCT.	75,00 PCT.

Artikel 7:

Lokale bestaande systemen van eindejaarspremie in gelijk welke vorm blijven bewaard en worden gecumuleerd met de EP van artikel 6, waarbij de totale bruto eindejaarspremie wordt begrensd op 100 pct. van het bruto maandloon (art.8).

Via de geëigende overlegorganen op ondernemingsniveau is er een meldingsplicht over de besteding van de middelen die vrijkomen boven de 100 pct.

HOOFDSTUK IV - BEREKENINGSWIJZE**Artikel 8:**

De eindejaarspremie wordt als volgt berekend:

$75\% * \text{uurloon} * \text{aantal betaalde uren, inclusief de opgenomen uren wettelijke vakantie, van december jaar N-1 tot en met november jaar N} / 12^1$

Het uurloon is dat van juli jaar N of voor de mensen die voor juli uit dienst gaan het uurloon van de laatst gewerkte dag.

In de jaren tot 2010 wordt 75 pct. vervangen door de percentages zoals opgenomen in artikel 6.

HOOFDSTUK V - BETALINGSMODALITEIT**Artikel 9:**

De eindejaarstoelage is betaalbaar in de maand december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend of bij uitdiensttreding indien voldaan is aan de voorwaarden vermeld in artikel 3.

HOOFDSTUK VI - AFWIJKINGEN**Artikel 10:**

Werkgevers en werknemers die op ondernemingsniveau wensen af te wijken van artikel 7 mogen afwijken na voorlegging van een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst ter kennisgeving aan 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. Afwijkingen gaan pas in na bewijs van neerlegging tot registratie van de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALING**Artikel 11:**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven 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.

¹ N is het jaar van uitbetaling

6. CAO van 28/03/2006 inzake de toekenning van een eindejaarspremie voor omkaderingspersoneel in de sociale werkplaatsen

CAO 28/03/2006 / KB 24/09/2006 / BS 13/10/2006 / 79391/co/327.01

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle 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 (327.01).

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk omkaderingspersoneel zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord van 6 juni 2005.

HOOFDSTUK II – WIE HEEFT RECHT?

Artikel 3:

Werknemers die op 1 december van het betrokken kalenderjaar hun proefperiode zoals contractueel bepaald volbracht hebben zijn gerechtigd op een eindejaarspremie.

Artikel 4:

Werknemers, die ontslagen werden om dringende reden hebben geen recht op een eindejaarspremie.

HOOFDSTUK III – SAMENSTELLING, HOOGTE EN BEREKENINGSWIJZE VAN DE EINDEJAARSPREMIE

Artikel 5:

Het bedrag van de eindejaarstoelage is samengesteld uit een vast geïndexeerd gedeelte, en een veranderlijk gedeelte.

Artikel 6:

§1 - Het vast geïndexeerd gedeelte bedraagt 336.37 EUR (bedrag 2005). Dit bedrag wordt voor het jaar 2006 verhoogd indien de spilindex overschreden wordt.

§2 - Het vast geïndexeerd gedeelte wordt vanaf 2006 verhoogd overeenkomstig punt 2.2 van het Vlaams Akkoord voor de Non-Profit van 6 juni 2005, en opgebouwd tot en met 2010 volgens de fasering voorzien in dit Akkoord:

<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
62,33 EUR	136,89 EUR	211,46 EUR	285,44 EUR	360,00 EUR

§3 - Het bedrag voor het jaar 2006 zoals hierboven vermeld in §1 en §2 wordt met ingang van 2007 jaarlijks aangepast met toepassing van het volgende indexeringsmechanisme: de indexatie van het vast gedeelte gebeurt gelijktijdig met de indexatie van de loonschalen.

§4 - Het bedrag van het totaal vast geïndexeerd gedeelte van deze eindejaarstoeelage wordt jaarlijks vastgesteld en als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

Artikel 7:

Het vaste bedrag van de eindejaarstoeelage wordt berekend pro rata de contractuele arbeidstijd en pro rata het aantal gepresteerde maanden. Een begonnen maand waarin men 14 dagen aaneensluitend gewerkt heeft (of gelijkgestelde dagen volgens de regeling jaarlijkse vakantie) wordt geteld als volledige maand.

Artikel 8:

Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van het benaderde individuele bruto jaarloon.

Dit benaderd bruto jaarloon wordt berekend als volgt: werkelijk toegekend loon in de periode van 1 december (jaar N-1) tot 30 november (jaar N) inclusief enkel vakantiegeld, exclusief dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie ¹.

Voor arbeiders wordt het enkel vakantiegeld berekend als het aantal opgenomen wettelijke verlofuren * het uurloon van juli.

Het veranderlijk gedeelte wordt vanaf 2006 verhoogd overeenkomstig punt 2.2 van het Vlaams Akkoord voor de Non-Profit van 6 juni 2005, en opgebouwd tot en met 2010 volgens de fasering voorzien in dit akkoord:

<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
0,18 pct.	0,39 pct.	0,60 pct.	0,81 pct.	1,02 pct.

Artikel 9:

Lokale bestaande systemen van eindejaarspremie in gelijk welke vorm blijven bewaard en worden gecumuleerd met de eindejaarspremie van artikel 6, 7 en 8 waarbij de totale bruto eindejaarspremie wordt begrensd op 100 pct. van 1/12 van het benaderd bruto jaarloon (volgens art.8).

Via de geëigende overlegorganen op ondernemingsniveau is er een meldingsplicht over de besteding van de middelen die vrijkomen boven de 100 pct.

¹ N is het jaar van uitbetaling

HOOFDSTUK IV - BERALINGSMODALITEIT

Artikel 10:

De eindejaarstoelage is betaalbaar in de maand december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend of bij uitdiensttreding indien voldaan is aan de voorwaarden vermeld in artikel 3.

HOOFDSTUK V - AFWIJKINGEN

Artikel 11:

Werkgevers en werknemers die op ondernemingsniveau wensen af te wijken van artikel 9 mogen afwijken na voorlegging van een ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst ter kennisgeving aan 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. Afwijkingen gaan pas in na bewijs van neerlegging tot registratie van de ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 12:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt hoofdstuk 5 (eindejaarspremie) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 betreffende de lonen in de Sociale Werkplaatsen, Loonharmonisatie van de omkadering in de sociale werkplaatsen.

Artikel 13:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven 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.

IV. VERVOERSKOSTEN

7. CAO van 12/01/2010 inzake het woon- werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers in de sociale werkplaatsen

CAO 12/01/2010 / KB 10/10/2010 / BS 09/11/2010 / 99851/co/327.01

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle 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 (327.01).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke doelgroep-werknemers en omkaderingspersoneel zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5.

HOOFDSTUK II - ALGEMEEN KADER

Artikel 2:

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de mobiliteitsproblematiek. In dit kader wordt ernaar gestreefd het gebruik van andere vervoersmiddelen dan de privé-auto te stimuleren, of gezamenlijke verplaatsingen na te streven, of andere maatregelen uit te werken die tegemoet komen aan de mobiliteitsproblematiek. De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, onregelmatige uurregelingen en/of vestigingsplaats, alternatieven soms eerder in beperkte mate mogelijk zijn.

Artikel 3:

In de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité preventie en bescherming, of bij ontstentenis in de syndicale afvaardiging, wordt minimaal jaarlijks het mobiliteitsplan besproken. Rekening houdend met de specifieke omstandigheden van elke werkplaats, worden er in het mobiliteitsplan initiatieven en maatregelen voor een betere mobiliteit uitgewerkt, gestimuleerd en opgevolgd.

HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMER, met uitzondering van auto-moto-bromfiets.

Artikel 4:

§1

Bij het gebruik van (gemeenschappelijk) openbaar vervoer en/of treinvervoer wordt verwezen naar de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19 octies, gesloten op 20 februari 2009 in de Nationale Arbeidsraad. De minimale tussenkomst van de werkgever bedraagt 80% van de vervoerkosten.

§2

Ten laatste met ingang van 01 april 2010 zijn de werkgevers ertoe gehouden voor wat betreft het treinvervoer of het gemengd vervoer NMBS/STIB/DE LIJN/TEC, een overeenkomst, genaamd "derdebetalersregeling", te sluiten met de NMBS, waardoor dit openbaar vervoer kosteloos is voor de werknemer.

§3

Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer bepaald volgens de samengetelde afstand door de werknemer afgelegd, met elk openbaar vervoermiddel op zich.

Artikel 5:

§1

Indien de werkgever voorziet in kosteloos vervoer voor de werknemer, met een vervoersmiddel dat eigendom is van de werkplaats of er volledig van ten laste is, wordt met de "werkplaats" gelijkgesteld: de plaats van waar de werknemer van dit ingericht vervoer gebruik kan maken.

HOOFDSTUK IV - VERDERE MODALITEITEN INZAKE DE TOEKENNING VAN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMER BIJ GEBRUIK VAN EEN FIETS.

Artikel 6:

De financiële bijdrage van de werkgever bedraagt € 0,20 per afgelegde kilometer per gewerkte dag.

Artikel 7:

Om de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoersonkosten van de werknemer te kunnen vaststellen, moet de werkgever de betrokken werknemer in tweevoud een verklaring op eer laten invullen en ondertekenen.

Het model van deze verklaring op eer is in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

De werkgever stelt, na ondertekening, een exemplaar ter beschikking van de werknemer.

Artikel 8:

De financiële bijdrage van de werkgever wordt maandelijks betaald aan de werknemer. Eventuele rechtzettingen worden verrekend met de eerstvolgende uitbetaling.

Artikel 9:

§1

Indien de werkgever een fiets aanbiedt, behoort de keuze om gebruik te maken van een eigen fiets, of een fiets aangeboden door de werkgever tot de individuele vrijheid van de werknemer.

Indien gebruik gemaakt wordt van een fiets ter beschikking gesteld door de werkgever, dient de werkgever in te staan voor de aankoop, herstel, onderhoud en verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en diefstal van het voertuig.

Indien gebruik gemaakt wordt van een fiets ter beschikking gesteld door de werkgever, heeft de werknemer geen recht op de financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 6.

§2

Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen met de privéfiets, wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer bepaald volgens de samengetelde afstand door de werknemer afgelegd.

HOOFDSTUK V - VASTSTELLING VAN DE VERGOEDING VAN DE WERKGEVER VOOR HET GEBRUIK DOOR DE WERNEMER VAN PERSOONLIJKE VERVOERMIDDELEN OM DIENSTREDENEN

Artikel 10:

De vergoeding per kilometer is het bedrag zoals vastgesteld wordt door het laatst geldende ministerieel besluit in uitvoering van artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, meer bepaald met betrekking tot de personen die niet tot het Rijkspersoneel behoren.

De toe te passen vergoedingen op het ogenblik van het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. De verhogingen van hogergenoemde regeling die bepaald worden na het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen vanaf hun betrokken ingangsdatum van toepassing zijn.

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11:

Op het niveau van de werkplaatsen kunnen gunstigere regelingen overeengekomen worden.

Wanneer in een werkplaats, bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds gunstigere regelingen bestaan, blijven deze regelingen onverminderd van toepassing.

Artikel 12:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2010.

Artikel 13:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Bijlage I
bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2010
inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever
in de vervoerskosten van de werknemers

VERKLARING OP EER

Naam en voornaam:
Adres:
Woonplaats:

Ik, ondergetekendeverklaar op mijn eer
mij regelmatig van mijn verblijfplaats naar het werk te begeven:
- per
- over een afstand van kilometer.

Ik verbind er mij toe elke wijziging inzake privé vervoermiddel en/of afstand onmiddellijk aan mijn werkgever bekend te maken.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:
Op:

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

V. DIVERSE VERLOFSTELSELS

8. CAO van 26/02/2002 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de sociale werkplaatsen

CAO 26/02/2002 / KB 03/05/2003 / BS 19/06/2003 / 62485/co/327

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 Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het "Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector 2000-2005".

HOOFDSTUK II - VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES VOOR OUDERE WERKNEMERS

Artikel 2:

Vanaf de maand waarin zij de leeftijd van 45 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties onder de vorm van 7 compensatiedagen, met behoud van loon. De compensatiedagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt.

Artikel 3:

Vanaf de maand waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken, hebben de voltijdse werknemers recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties onder de vorm van 8 compensatiedagen, met behoud van loon. De compensatiedagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Artikel 4:

De conventionele arbeidsduur in de sociale werkplaatsen blijft behouden op 38 uur gemiddeld per week.

Artikel 5:

De vrijstelling van arbeidsprestaties betreffen afwezigheden waarvoor de werknemer recht heeft op zijn normale loon.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal compensatiedagen volgens hun contractuele arbeidsduur.

Artikel 6:

Voor de compensatiedagen, vastgelegd in artikel 2 en artikel 3, geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen, volgens de tabel als bijlage. Onder "bestaande extra verlofdagen" wordt verstaan : betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke vakantieweken, betaalde feestdagen buiten de tien wettelijke feestdagen, anciënniteitsverlofdagen, en compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkortung, van toepassing bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder de grens van 38 uur per week.

Voor de bepaling van deze reeds bestaande extra verlofdagen geldt de toestand in elke sociale werkplaats op 31 december 2001 zoals mogelijk geobjectiveerd in bij-

voorbeeld het arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomsten of enig andere paritaire collectieve overeenkomst.

Artikel 7:

De overblijvende compensatiedagen bij uitdiensttreding of volledige loopbaanonderbreking worden betaald volgens het normale loon. De werkgever bij wie de werknemer uit dienst gaat, levert de werknemer een apart attest af met vermelding van het aantal compensatiedagen dat nog niet werd opgenomen.

De nieuwe werkgever die onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kent overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst de overgedragen compensatiedagen toe, zonder dat daardoor evenwel het totale recht voor dat jaar, bepaald op basis van artikel 2 en 3 kan worden overschreden. De werknemer heeft bij het opnemen van de overgedragen compensatiedagen geen recht op loon.

Artikel 8:

De middelen van het "Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector 2000-2005" bedoeld voor deze maatregel worden aangewend om compenserende tewerkstelling te realiseren. De modaliteiten hiervan worden op een later tijdstip, binnen het decretaal kader hieromtrent, in een paritair overleg geconcretiseerd.

HOOFDSTUK III – INWERKINGTREDING

Artikel 9:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de sociale werkplaatsen

TABEL COMPENSATIEDAGEN VANAF 45 JAAR.

Bestaande extra verlofdagen (1)	Compensatiedagen vanaf 45 jaar	Totaal compensatiedagen vanaf 45 jaar (2)
0	+7	7
1	+6,5	7,5
2	+6	8
3	+5,5	8,5
4	+5	9
5	+4,5	9,5
6	+4	10
7	+3,5	10,5
8	+3	11
9	+2,5	11,5
≥10	Enzovoort	Enzovoort

TABEL COMPENSATIEDAGEN VANAF 55 JAAR.

Bestaande extra verlofdagen (1)	Compensatiedagen vanaf 55 jaar	Totaal compensatiedagen vanaf 55 jaar (2)
0	+8	8
1	+7,5	8,5
2	+7	9
3	+6,5	9,5
4	+6	10
5	+5,5	10,5
6	+5	11
7	+4,5	11,5
8	+4	12
9	+3,5	12,5
≥10	Enzovoort	Enzovoort

(1) op voltijdse basis gerekend, het aantal extra verlofdagen volgens bestaande rechten, waaronder verstaan :

1. betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke weken;
2. extra feestdagen buiten de tien wettelijke dagen;
3. anciënniteitsverlofdagen;
4. compensatiedagen voor een arbeidsduurverkorting onder de 38 uur per week.

(2) met inbegrip dus van de bestaande extra verlofdagen.

9. CAO van 26/02/2002 betreffende toekenning van conventionele extra verlofdagen voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar in de sociale werkplaatsen

CAO 26/02/02 / KB 05/06/2003 / BS 05/08/03 / 62484/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005".

HOOFDSTUK II - EXTRA VERLOF

Artikel 2:

De werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot en met 44 jaar hebben recht op vijf extra verlofdagen per jaar. De extra verlofdagen worden toegekend vanaf het jaar waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 35 jaar bereikt.

Bij een onvolledig referentiejaar, zijnde het vorige kalenderjaar, wordt het aantal dagen evenredig verminderd. Voor de bepaling van gelijkgestelde periodes wordt gewerkt volgens de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie. De berekening van het aantal dagen gebeurt dus analoog aan het stelsel van jaarlijkse vakantie.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal extra verlofdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

Artikel 3:

De extra verlofdagen betreffen afwezigheden waarvoor de werknemer recht heeft op zijn normale loon.

Artikel 4:

Voor de extra verlofdagen, vastgelegd in artikel 2, geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen, volgens de tabel in bijlage.

Onder "bestaande extra verlofdagen" wordt verstaan: betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke vakantieweken, betaalde feestdagen buiten de tien wettelijke feestdagen, anciënniteitsverlofdagen, en compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkorting, van toepassing bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder de grens van 38 uur per week.

Voor de bepaling van deze reeds bestaande extra verlofdagen geldt de toestand in elke sociale werkplaats op 31 december 2001 zoals mogelijk geobjectiveerd in bijvoorbeeld het arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomsten of enig andere paritaire collectieve overeenkomst.

Indien een werknemer, op voltijdse basis, recht heeft op minder dan tien bestaande extra verlofdagen, is het nieuwe aantal extra verlofdagen gelijk aan de som van de bestaande extra verlofdagen, gedeeld door twee, en de vijf extra verlofdagen. Indien een werknemer, op voltijdse basis, al recht heeft op tien of meer bestaande extra verlofdagen, blijft dit recht ongewijzigd.

Artikel 5:

De overblijvende extra verlofdagen bij uitdiensttreding of volledige tijdskrediet of thematisch verlof worden betaald volgens het normale loon. De werkgever bij wie de werknemer uit dienst gaat, levert de werknemer een apart attest af met vermelding van het aantal extra verlofdagen dat nog niet werd opgenomen.

Bij overschakeling, door een individuele werknemer, naar een lagere arbeidsduur (eventueel via tijdskrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof) bij eenzelfde werkgever wordt het deel van de extra verlofdagen dat als gevolg daarvan niet meer zal kunnen worden opgenomen uitbetaald.

De nieuwe werkgever die onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kent overeenkomstig artikel 2 de overgedragen extra verlofdagen toe, zonder dat daardoor evenwel het totale recht voor dat jaar, bepaald op basis van artikel 2 kan worden overschreden. De werknemer heeft bij het opnemen van de overgedragen extra verlofdagen geen recht op loon.

Artikel 6:

De middelen van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005", bedoeld voor deze maatregel worden aangewend om compenserende tewerkstelling te realiseren.

De modaliteiten hiervan worden op een later tijdstip, binnen het decretaal raam hieromtrent, in een paritair overleg geconcretiseerd.

Artikel 7:

Voorzover deze collectieve arbeidsovereenkomst er niet van afwijkt, gelden de bepalingen van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie van werknemers.

HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN**Artikel 8:**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Bijlage bij de CAO van 26 februari 2002 inzake toekenning van extra verlof voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar in de Sociale Werkplaatsen.

TABEL EXTRA VERLOFDAGEN 35-44 JAAR.

Bestaande extra ver- lofdagen (1)	Bijkomende extra verlofdagen 35-44 jaar	Totaal extra verlofda- gen 35-44 jaar (2)
0	+5	5
1	+4,5	5,5
2	+4	6
3	+3,5	6,5
4	+3	7
5	+2,5	7,5
6	+2	8
7	+1,5	8,5
8	+1	9
9	+0,5	9,5
≥10	0	Blijft 10 of meer

- (1) op voltijdse basis gerekend, het aantal extra verlofdagen volgens bestaande rechten, waaronder verstaan :
1. betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke weken,
 2. extra feestdagen buiten de tien wettelijke dagen,
 3. anciënniteitsverlofdagen,
 4. compensatiedagen voor een arbeidsduurverkortung onder de 38 uur per week.
- (2) met inbegrip dus van de bestaande extra verlofdagen.

10. CAO van 11/12/2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in de Sociale Werkplaatsen

CAO 11/12/2001 / KB 10/11/2004 / BS 03/01/2005 / 62492/co/327

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2:

De ondertekenende partijen verwijzen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gesloten op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad, naar het advies nr. 1339 van de Nationale Arbeidsraad uitgebracht op 14 februari 2001, naar de wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van leven van 10 augustus 2001 (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001) en naar de in dit verband nog op federaal uit te werken reglementaire omkadering.

Artikel 3:

In toepassing van artikel 3, § 2, van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad komen de ondertekenende partijen overeen om de mogelijkheden inzake het opnemen van het recht op een tijdskrediet uit te breiden tot 5 jaar berekend over de gehele loopbaan.

Artikel 4:

Afdeling 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 regelt de modaliteiten van het recht op 1/5e loopbaanvermindering. De vermindering bedraagt 1/5e van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, en arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5^e loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5e van de gemiddelde arbeidsduur.

Artikel 5:

De ondertekenende partijen komen overeen om voor alle ondernemingen de in dit artikel uitgewerkte toepassingsregels te hanteren in verband met artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 voorziene regeling.

Wanneer in de onderneming meer dan 5 pct. van het totale aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, uitoefenen wordt voor de afwezigheden boven de 5 pct. drempel een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. Bij de toepassing van deze algemene regeling gelden volgende principes:

1. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

2. Bij de berekening van de 5 pct. drempel van gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt in voltijdse equivalenten gerekend.

3. Voor de berekening van de 5 pct. drempel wordt geen rekening gehouden met de werknemers die gebruik maken van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor verzorging van zwaar zieken) en met de werknemers die gebruik maken van het recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien in artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 (vermindering tot een 4/5e tewerkstelling en vermindering tot een halftijdse betrekking).

4. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de ondernemingsraad of het comité preventie en bescherming of de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis het voltallige personeel via collectieve arbeidsovereenkomst de drempel van 5 pct. waarna een voorkeur- en planningsmechanisme in werking treedt verhoogd worden.

5. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging een eigen voorkeur- en planningsmechanisme uitgewerkt worden. Bij afwezigheid van een eigen mechanisme geldt het mechanisme zoals uitgewerkt in artikel 17 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

Artikel 6:

Indien er op het niveau van de Nationale Arbeidsraad in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis of in Federale Regeringsmaatregelen bepalingen worden opgenomen die deze collectieve arbeidsovereenkomst tegenspreken dan moet deze collectieve arbeidsovereenkomst opnieuw onderhandeld worden.

Artikel 7:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

11. CAO van 30/01/2001 betreffende het recht op vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan ("landingsbanen") vanaf de leeftijd van 50 jaar in de sociale werkplaatsen, gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000

CAO 30/01/2001 / KB 18/09/2001 / BS 11/12/2001 / 56444/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en op de werknemers van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II - HET RECHT OP DE VRIJWILLIGE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES IN HET KADER VAN DE EINDELOOPBAAN ("LANDINGSBANEN") VANAF DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR

Artikel 2:

Elke werknemer van 50 jaar of ouder, heeft op zijn/haar vraag recht op de gedeeltelijke onderbreking van zijn loopbaan in het kader van de eindeloopbaan (vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstellwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan) en het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanmoedigingspremies in het kader van de "landingsbanen".

Voor volgende functies blijft evenwel de toestemming van de werkgever vereist : directie en kaderleden (hoofd van de personeelsdienst, hoofd van de financiële dienst en de productieverantwoordelijke).

Artikel 3:

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties, richt hiertoe een schriftelijke melding aan de werkgever, ten minste drie kalendermaanden voor de ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties.

In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever deze reeds vroeger dan drie maanden na de schriftelijke melding laten starten.

Artikel 4:

Voor de werknemer die gebruik maakt van de vermindering van de arbeidsprestaties, wordt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst omgezet in een deeltijdse arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regeling beschreven in dit hoofdstuk, behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

Artikel 5:

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van vermindering van arbeidsprestaties in het kader van de landingsbanen ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN**Artikel 6:**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanmoedigingspremies "social-profit" en van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

12. CAO van 10/09/2001 betreffende recht op de vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het raam van het recht op zorgkrediet en het recht op loopbaankrediet in de sociale werkplaatsen, gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000

CAO 10/09/2001 / KB 14/03/2003 / BS 19/06/2003 / 59105/co/327

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de sociale werkplaatsen en op de werknemers van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder « werknemers » wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II - HET RECHT OP ZORGKREDIET

Artikel 2:

Elke werknemer in een omkaderingsfunctie heeft recht op het nemen van zorgkrediet.

Hieronder wordt verstaan : de werknemer die zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk onderbreekt om palliatief verlof, om verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of om ouderschapsverlof op te nemen in het raam van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 (Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985) en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 3:

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 4:

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend.

Artikel 5:

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van zorgkrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK III - HET RECHT OP LOOPBAANKREDIET

Artikel 6:

Elke werknemer in een omkaderingsfunctie heeft recht op de onderbreking van de beroepsloopbaan in het raam van de reglementering inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan ten belope van minimum de periode bedoeld in artikel 8.

Artikel 7:

De werknemer die gebruik maakt van het recht op loopbaankrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 8:

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het raam van het loopbaankrediet, kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden, onder volgende modaliteiten:

- hetzij voor drie maanden per periode van vijf jaar beroepsactiviteit in de betrokken sector en met een maximum van één jaar na twintig jaar beroepsactiviteit;
- hetzij voor twaalf maanden na twintig jaar beroepsactiviteit in de betrokken sector.

Onder « sectoren » wordt verstaan: de sectoren zoals vernoemd in het besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social profitsector.

Artikel 9:

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN**Artikel 10:**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social profitsector, en van de reglementering inzake de beroepsloopbaan zoals voorzien in de herstellwet van 22 januari 1985 en in de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

13. CAO van 11/12/2001 betreffende de systemen van Vlaamse aanmoedigingspremies in de sociale werkplaatsen

CAO 11/12/2001 / KB 05/06/2003 / BS 22/10/2003 / 62494/co/327

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2:

De ondertekenende partijen verklaren uitdrukkelijk dat deze collectieve arbeidsovereenkomst in hoofde van de betrokken werknemers die gebruik maken van een of andere mogelijkheid inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en thematische verloven, recht geeft op de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams niveau voorziene voorwaarden. Het recht geldt voor de volgende aanmoedigingspremies:

1. De aanmoedigingspremies in de Vlaamse private non-profitsector: de aanmoedigingspremie in het raam van het zorgkrediet, de aanmoedigingspremie in het raam van het loopbaankrediet, de aanmoedigingspremie in het raam van de landingsbanen, de aanmoedigingspremie in het raam van het opleidingskrediet en de aanmoedigingspremie in het raam van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Deze aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het loopbaankrediet gelden enkel voor het omkaderingspersoneel uit de sociale werkplaatsen.
2. De volgende aanmoedigingspremies van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen: de aanmoedigingspremie in het raam van loopbaanvermindering met 1/5 en de aanmoedigingspremie in het raam van de landingsbanen voor deze werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden van de aanmoedigingspremie in het raam van landingsbanen van het stelsel van aanmoedigingspremies in de Vlaamse private non-profit.
3. De volgende aanmoedigingspremie van het algemene stelsel van aanmoedigingspremies voor de private sectoren in Vlaanderen geldt voor alle werknemers in de sociale werkplaatsen: de aanmoedigingspremie in het raam van het zorgkrediet.
Voor de sectorale uitvoeringsmodaliteiten van de aanmoedigingspremies in het raam van de landingsbanen wordt verwezen naar de in dit paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 januari 2001.
Voor de sectorale uitvoeringsmodaliteiten van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het loopbaankrediet zoals gedefinieerd in de regeling betreffende de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse non-profit, wordt verwezen naar de in dit paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 10 september 2001.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

VI. BRUGPENSIOEN

14. CAO van 19/10/2010 betreffende de bepaling van de modaliteiten inzake de instelling van een systeem van conventioneel brugpensioen op 58 jaar in de Vlaamse sociale werkplaatsen

CAO 30/10/2007 / KB 25/07/2008 / BS 09/10/2008 / 86232/co/327.01
CAO 22/12/2008 / KB 27/10/2009 / BS 01/12/2009 / 90423/co/327.01
CAO 19/10/2010 / KB ## / BS ## / 102469/co/327.01

HOOFDSTUK I – DOEL

Artikel 1:

De ondertekenende partijen komen overeen een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers in te voeren, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap 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 en die erkend en/of gesubsidieerd als sociale werkplaats door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" verstaat men : zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 3:

§1 - Deze arbeidsovereenkomst is van toepassing voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben, voor zover ze van werkloosheidsuitkeringen zullen genieten en de leeftijdsvoorwaarden, voorzien in §2, vervullen.

§2 - De in artikel 3, § 1 bedoelde regeling geldt alleen voor de werknemers die in de période van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en door de werkgever ontslagen worden voor 1 januari 2013.

§3 - 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 op deze anciënniteit voor diegenen die in een sociale werkplaats terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere sociale werkplaats. De werknemer moet ook voldoen aan de wettelijke voorwaarden inzake anciënniteit.

§4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die om dwingende reden ontslagen worden.

HOOFDSTUK III - BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4:

De aanvullende vergoeding toegekend aan de bruggepensioneerde werknemer is gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 5:

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).

Het bedrag wordt elk jaar herzien volgens de herwaarderingscoëfficiënt, vastgelegd door de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK IV – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 6:

De bruggepensioneerde is verplicht de werkgever op de hoogte te houden van alle gegevens die zijn statuut van bruggepensioneerde zouden kunnen beïnvloeden.

HOOFDSTUK V – ANDERE

Artikel 7:

Bij overgang van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en/of deeltijds brugpensioen naar voltijds brugpensioen zal het bedrag van de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van een voltijds referteloon.

Artikel 8:

Voor alles wat er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet specifiek bepaald is, wordt verwezen naar de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad evenals alle reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9:

De bepalingen inzake "werkhervatting na ontslag" van CAO nr. 17 daterende van 19 december 2006 van de NAR zijn van toepassing.

Artikel 10:

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

HOOFDSTUK VI – DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 11:

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 1 januari 2013.

Artikel 12:

De ondertekende partijen komen overeen in het laatste trimester van 2012 een evaluatie te houden van de impact van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Speciale aandacht zal hierbij uitgaan naar het aantal werknemers die al dan niet in het systeem brugpensioen stapten en de financiële repercussies op de werkplaatsen.

VII. SYNDICALE AANGELEGENHEDEN

15. CAO van 19/02/2003 betreffende de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap

CAO 19/02/2003 / KB 19/05/2004 / BS 28/06/2004 / 66257/co/327

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, en die erkend zijn door de Vlaamse gemeenschap.

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

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2:

Onverminderd de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, verklaren de ondertekende werkgevers- en werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3:

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden zij er zich toe, hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie direct noch indirect te hinderen.

Artikel 4:

De werkgeversorganisaties verbinden zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

Artikel 5:

De organisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten leden aan te bevelen:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen

bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 6:

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

Artikel 7:

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de werkplaats, rekening houdend met het aantal leden en de modaliteiten waaruit zij moet samengesteld zijn.

De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de aangewezen of voor verkiezing voorgedragen kandidaten, worden verkozen of aangeduid op grond van hun gezag en competenties, waarvoor zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken.

De werknemersorganisaties verbinden er zich er toe vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, met uitzondering van de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, zoals bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval een syndicale organisatie geen verkozen leden heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en veiligheid, dan kunnen zij in de vakbondsafvaardiging een werknemer voordragen die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen, voorzover de modaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gevolgd.

In de sociale werkplaatsen waar geen ondernemingsraad of comité voor preventie en veiligheid bestaat mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

HOOFDSTUK III - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 8:

De representatieve werknemersorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van een vakbondsafvaardiging.

Artikel 9:

A. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht wanneer de juridische entiteit gedurende de zes maanden voor de aanvang tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, ten minste over een gemiddelde bezetting van 25 tewerkgestelde personen beschikt.

B. Onder "tewerkgestelde personen", wordt verstaan : al de personeelsleden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de sociale werkplaats.

Artikel 10:

Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties menen dat de voorwaarden voorzien onder artikel 9 vervuld zijn, kunnen zij het voornemen tot oprichting van een vakbondsafvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever richten. In geval slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag indient, verwittigt zij ervan schriftelijk en gelijktijdig de andere werknemersorganisaties. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeids-

overeenkomst verwijzen.

De sociale werkplaats moet binnen de 14 dagen aan de vragende organisatie(s) de nominatieve namenlijst en functie van de personeelsleden overmaken die behoren tot leidinggevend personeel zoals voorzien in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11:

De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

- a. 25 tot 34 werknemers : 2 effectieve leden;
- b. 35 tot 49 werknemers : 2 effectieven en 1 plaatsvervanger;
- c. 50 tot 99 werknemers : 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- d. vanaf 100 werknemers en meer : 4 effectieven en 2 plaatsvervangers.

Indien het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 12:

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanstelling van de afvaardiging:

- 1) ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de sociale werkplaats;
 - 2) niet in opzeg zijn geplaatst;
 - 3) de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
 - 4) verbonden zijn met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst;
 - 5) in de sociale werkplaats niet met een leidinggevende functie belast zijn, zoals bepaald in artikel 19 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27/28 september 1948) en zijn uitvoeringsbesluiten en in artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952) en zijn uitvoeringsbesluiten.
- Indien over dit punt geen overeenstemming wordt bereikt dient de meestgerede partij binnen een termijn van 14 dagen na voordracht van de kandidatuur bij aangetekend schrijven een vraag te richten aan de voorzitter van het verzoeningsbureau dat zich uiterlijk 30 dagen na aanvraag moet uitspreken.
 - De sociale werkplaatsen moeten, binnen de 14 kalenderdagen na het ontvangen van de aanvraag tot aanstelling van een vakbondsafvaardiging de lijst overmaken aan de representatieve werknemersorganisaties met betrekking tot de functies die behoren tot het leidinggevend personeel. Bij afwezigheid van antwoord binnen de vooropgestelde termijn vervallen de bepalingen van artikel 12, punt 5 van deze overeenkomst.

Artikel 13:

De plaatsvervanger kan optreden in vervanging van een effectief afgevaardigde:

- wanneer de effectief afgevaardigde verhinderd is om op te treden;
- wanneer het mandaat van de effectief afgevaardigde ten einde loopt in overeenstemming met artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14:

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde:

1. uiterlijk 4 maanden na de einddatum van de volgende sociale verkiezingsperiode;
2. wanneer de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
3. zodra hij ophoudt te behoren tot de categorie van de werknemers waarvoor hij werd afgevaardigd tenzij de voordragende organisatie het mandaat bevestigt;
4. in geval van overlijden;
5. in geval van terugtrekking van mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Artikel 15:

De werknemersorganisaties delen aan de werkgever per aangetekend schrijven de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden mee.

De werkgever beschikt over 14 kalenderdagen om aangetekend en gemotiveerd verzet aan te tekenen tegen een kandidaat, aangeduid door de werknemersorganisatie. Indien er geen akkoord tot stand komt tussen werkgever en werknemersorganisaties wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**Artikel 16:**

Deze heeft betrekking op:

- de individuele en collectieve arbeidsverhoudingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten.

Artikel 17:

Om de informatie van de vakbondsafvaardiging over de financiële situatie van de sociale werkplaats te verzekeren, verbindt de werkgever er zich toe de begroting en de jaarrekening mede te delen, opgesteld op basis van het door de overheid opgelegd boekhoudkundig plan.

HOOFDSTUK V - WERKING**Artikel 18:**

De vakbondsafvaardiging kan na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 19:

De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de vakbondsafvaardiging kan gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige

redenen weigeren.

Plaats en tijd worden met de directie minstens vierentwintig uur vooraf besproken.

Artikel 20:

Ten einde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de vakbondsafvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de vakbondsafvaardiging.

Ieder lid van de vakbondsafvaardiging beschikt over 2 uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 21:

De directie van de sociale werkplaats informeert de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 22:

De directie en de vakbondsafvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar overleg te plegen telkens één van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de 8 dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren aan deze vergadering besteed worden als normale arbeidsuren beschouwd.

Artikel 23:

De vakbondsafgevaardigden kunnen beroep doen op de bijstand van vertegenwoordigers van hun werknemersorganisatie.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie. Indien geen oplossing wordt gevonden kan de directie of de vakbondsafvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Artikel 24:

De tussen de vakbondsafvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de sociale werkplaats ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de werkplaats, behalve wanneer het gaat om individuele gevallen.

Artikel 25:

De mogelijkheid voor de coördinatie tussen de vakbondsafvaardiging van verschillende zetels afhangende van een zelfde werkplaats wordt verzekerd.

HOOFDSTUK VI - STATUUT EN ROL VAN DE AFGEVAARDIGDE

Artikel 26:

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enige nadelen of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Artikel 27:

De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de

derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 28:

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor te leggen.

De maatregel van afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 29:

In overeenstemming met artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 1 juli 1971), is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd aan de vakbondsafgevaardigde indien hij:

- de werknemer ontslaat zonder de procedure voorzien in artikel 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet worden erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van één jaar, zoals bepaald in voornoemd artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

**HOOFDSTUK VII - PROCEDURE VOOR HET REGELEN VAN DE SOCIALE GESCHILLEN
VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN IN GEVAL VAN GESCHIL**

Artikel 30:

In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen de werkgevers en werknemers, moet in eerste instantie in de werkplaats tussen de directe en de vakbondsafvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 31:

In geval de onderhandelingen bedoeld in artikel 30 in de werkplaats mislukken, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geschil aan het oordeel aan het

verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor te leggen.

Artikel 32:

Wanneer alle pogingen tot onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties overwegen tot staking over te gaan, moeten deze laatste, bij aangetekend schrijven, een stakingsaanzegging van 14 kalenderdagen indienen bij de voorzitter van het paritair comité en bij de werkgever.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 33:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeg van 6 maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

16. CAO van 16/04/2003 betreffende kredieturen syndicale vorming in de sociale werkplaatsen

CAO 16/04/2003 / KB 01/09/2004 / BS 14/10/2004 / 68554/co/327

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 Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2:

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 1 juni 1971) en zijn wijzigingen, en in het bijzonder artikel 21, zijn de ondertekenende partijen het eens om aan de vertegenwoordigers van het personeel, binnen de hierna bepaalde grenzen, sommige faciliteiten te verlenen om vormingsvergaderingen te volgen welke nodig zijn voor de vervulling van hun taak.

HOOFDSTUK II – TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 3:

Ten dien einde wordt aan de representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor bescherming en preventie op het werk, en/of syndicale afvaardigingen en/of ondernemingsraden in de werkplaatsen, de nodige kredieturen ter beschikking gesteld ten einde hun afgevaardigden, zonder loonverlies, toe te laten vormingsinitiatieven en externe syndicale vergaderingen te volgen die:

1. worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties en
2. zijn gericht op het aanvullen van hun economische, sociale en technische kennis, nuttig voor het vervullen van hun opdracht als vertegenwoordigers van het personeel.

Artikel 4:

§ 1 - Het aantal dagen toegelaten afwezigheid dat ter beschikking wordt gesteld van een bepaalde representatieve werknemersorganisatie is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan vier dagen per jaar per effectief mandataris, toegekend of bekomen op de lijst voorgesteld door deze representatieve werknemersorganisatie in het comité voor bescherming en preventie op het werk, de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad.

§ 2 - Indien er voor een bepaald werknemersstatuut (werklieden of bedienden) enkel plaatsvervangende mandatarissen zijn waardoor de mandataris of mandatarissen van deze beroepsgroep geen recht hebben op dagen syndicaal vormingskrediet (krachtens artikel 4, § 1) dan wordt er aan de plaatsvervangende mandataris of mandatarissen vier dagen toegelaten afwezigheid met behoud van loon per jaar per mandataris toegekend. Dit aantal blijft beperkt tot 4 dagen per

jaar ongeacht het feit of er meer dan één plaatsvervangende mandataris is van deze werknemerscategorie.

In het geval er twee plaatsvervangende mandatarissen zijn van deze werknemerscategorie en die behoren tot een verschillende werknemersorganisatie dan worden deze vier dagen per jaar verdeeld over de twee plaatsvervangende mandatarissen. Concreet betekent dit dat beide mandatarissen in dergelijk geval over twee dagen beschikken.

§ 3 - Van het aantal toegelaten dagen afwezigheid ter beschikking gesteld aan een representatieve werknemersorganisatie kan gebruik gemaakt worden door effectieve en/of plaatsvervangende afgevaardigden van deze werknemers-organisatie.

§ 4 - Iedere afwezigheid onder toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag niet minder bedragen dan een halve dag.

Artikel 5:

De representatieve werknemersorganisaties moeten ten minste veertien kalenderdagen op voorhand bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen om voor hun betrokken leden het nodige verlof te verkrijgen voor het bijwonen van de ingerichte initiatieven.

Dit verzoek omvat:

1. de namen van de vakbondsmandatarissen ten gunste van wie het verlof wordt aangevraagd, alsmede de duurtijd van hun afwezigheid;
2. titel, datum en uur van het initiatief waarvoor deelname wordt verzocht.

De werkgever verwittigt de betrokken representatieve werknemersorganisatie onmiddellijk en met wel omklede redenen wanneer een persoon wegens dringende dienstredenen niet kan deelnemen op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 6:

Alle geschillen, waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, kunnen door het verzoeningsbureau van het paritair comité worden onderzocht.

HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN

Artikel 7:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 16 april 2003 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits in acht name van een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

17. CAO van 12/01/2010 betreffende de instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen

CAO 26/02/2002 / KB 22/06/2003 / BS 14/08/2003 / 62486/co/327
CAO 12/01/2010 / KB 12/12/2010 / BS 06/01/2011 / 98951/co/327.01

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2:

Aan de werknemers, bedoeld in artikel 1, aangesloten bij één van de representatieve vakorganisaties, wordt, vanaf het refertejaar 2002, een syndicale premie toegekend, voor de eerste keer betaalbaar vanaf 1 februari 2003.

Artikel 3:

Het totaal jaarlijks bedrag van deze premie wordt
Vanaf het refertejaar 2009 (betaalbaar in 2010) vastgesteld op 51 EUR.
Vanaf het refertejaar 2010 (betaalbaar in 2011) vastgesteld op 63 EUR.

Artikel 4:

Om rechthebbende te zijn moet worden voldaan aan volgende voorwaarden:
a) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn bij een in artikel 1 bedoelde onderneming;
b) minstens twaalf maanden lid zijn van één van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 5:

Aan de rechthebbenden die, tijdens het refertejaar gedurende minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 4, a en b, vermelde voorwaarden, wordt de jaarlijkse premie verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens dewelke zij voldoen aan de bepaalde voorwaarden.

De maandelijkse breuk wordt vastgesteld :

Vanaf referteperiode 2009 per twaalfde 4.25 EUR

Vanaf referteperiode 2010 per twaalfde 5.25 EUR

Artikel 6:

Elk jaar en uiterlijk op 31 december, stelt het "Fonds van bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" de in artikel 1 bedoelde werkgevers in het bezit van de nodige attesten van tewerkstelling. Deze attesten worden door de werkgevers ingevuld op naam van elk lid van hun personeel dat tijdens het refertejaar in het personeelsregister werd ingeschreven.

Uiterlijk op 15 januari volgend op het refertejaar worden de attesten door de werkgevers individueel aan hun personeel overhandigd.

Artikel 7:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzegtermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende

brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werk-
plaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of de Vlaamse
gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd
door de Vlaamse gemeenschap.

18. CAO van 17/10/2003 tot bepaling van het bedrag en de wijze van de inning van de bijdrage tot financiering van de uitbetaling van de syndicale premie voor de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap

CAO 24/06/2002 / KB 23/06/2004 / BS 19/08/2004 / 70001/co/327
CAO 17/10/2003 / KB 15/07/2004 / BS 14/10/2004 / 69896/co/327

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

Met de « werknemers » wordt bedoeld: zowel het arbeiders- als het bediendenpersoneel.

Artikel 2:

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 tot instelling van een syndicale premie in de sociale werkplaatsen en conform de artikels 2 (hoofdstuk II - Doel) en 4 (hoofdstuk III - Financiering) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 tot oprichting van een « Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen » en tot vaststelling van zijn statuten komen ondertekenende partijen overeen de financiering van de uitbetaling van genoemde premie te verzekeren door een werkgeversbijdrage van 0,40 pct. van de brutolonen zoals die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen van de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en waarvoor R.S.Z.-bijdragen worden geïnd.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking vanaf 1 januari 2004. Zij kan door één der partijen worden opgezegd met een opzegtermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

VIII. SOCIALE FONDSSEN RISICOGROEPEN

19. CAO van 02/02/2005 met betrekking tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen en tot vaststelling van zijn statuten

CAO 30/05/2002 / KB 14/02/2003 / BS 19/05/2003 / 63383/co/327
CAO 22/12/2004 / KB 21/11/2005 / BS 15/12/2005 / 74131/co/327
CAO 02/02/2005 / KB 19/04/2006 / BS 15/06/2006 / 74060/co/327.01

Artikel 1:

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) richt 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 een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2:

Deze overeenkomst 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.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2005 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzeg dient betekend te worden bij een ter poster aangetekende brief, gericht 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.

De voorzitter laat een kopij van de opzeg aan elk der ondertekende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk.

STATUTEN

HOOFDSTUK I - OPRICHTING, BENAMING EN ZETEL

Artikel 1:

Met ingang vanaf 1 januari 2005 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Fonds voor Bestaanszekerheid in de sociale werkplaatsen", hierna genoemd fonds.

De maatschappelijke en administratieve zetel van het fonds is gevestigd te Land van Waaslaan 2, bus2, 9000 Gent. De zetel kan bij unanieme beslissing van de

raad van beheer van het fonds, voorzien bij artikel 6 elders overgeplaatst worden. De raad van beheer betekent zijn beslissing aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de Minister van Werkgelegenheid.

HOOFDSTUK II – DOEL

Artikel 2:

Het fonds, opgericht door deze overeenkomst, heeft als doel het beheer van de ontvangen bijdragen.

Het fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, ten voordele van de werknemers in de sociale werkplaatsen.

Het fonds is ook belast met de besteding van de middelen die geïnd worden ten voordele van vorming en opleiding van risicogroepen.

Het fonds is vanaf 1 juli 2004 eveneens belast met de verplichting inzake de verdere financiering van de voormalige sociale maribelovereenkomsten in de sociale werkplaatsen geldend op 30 juni 2004, hierbij verwijzend naar het protocol van akkoord van 01 april 2004 betreffende de tussenkomst van de federale overheid inzake het activeringsbedrag van werkloosheidsvergoedingen voor werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse gemeenschap en het koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in de sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 2004).

Artikel 3:

In het raam van het doel omschreven in artikel 2 van de raad van beheer beslissen om een gedeelte van ontvangen bijdragen te gebruiken ter dekking van de personeels- en administratiekosten.

HOOFDSTUK III – FINANCIERING

Artikel 4:

Het fonds beschikt over de bijdragen, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, gestort door de werkgevers van de sociale werkplaatsen, ressorterend 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 gemeenschappen de opbrengst van de interesten van de kapitalen.

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid. (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

Bij éénparige beslissing van de raad van beheer kunnen bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers geïnd worden door het fonds.

Het fonds beschikt over de bijdragen voor de verdere uitbetaling van de voormalige sociale maribelovereenkomsten in de sociale werkplaatsen geldend op 30 juni 2004, vastgelegd in het protocol van akkoord van 01 april 2004 betreffende de tussenkomst van de federale overheid inzake het activeringsbedrag van werkloosheidsvergoedingen voor werknemers tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap en het koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in de sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 2004).

Artikel 5:

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van beheer.

HOOFDSTUK IV – BEHEER

Artikel 6:

Het fonds wordt beheerd door een paritaire raad van beheer samengesteld uit 8 effectieve en 8 plaatsvervangende leden.

Deze leden worden aangeduid door de leden van het paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 7:

De leden van de raad van beheer worden aangesteld voor een periode van 4 jaar.

Het mandaat van lid van de raad van beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van de raad van beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 8:

De leden van de raad van beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het fonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 9:

De raad van beheer kiest een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 10:

De raad van beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) en deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter

gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van beheer heeft onder meer als opdrachten:

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- doorstorten van financiële middelen naar VZW opgericht volgens artikel 2.

Artikel 11:

De raad van beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 12:

De raad van beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Artikel 13:

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

HOOFDSTUK V – CONTROLE

Artikel 14:

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair subcomité op voorstel van de raad van bestuur een bedrijfsrevisor of erkend accountant aan ter controle van het beheer van het fonds.

Bovendien licht hij de raad van beheer van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK VI – BALANS EN REKENINGEN

Artikel 15:

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 16:

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 17:

Het wordt ontbonden door het paritair subcomité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van het fonds.

Artikel 18:

Het paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van beheer van het fonds.

20. CAO van 12/01/2010 betreffende de inning van de bijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen

CAO 07/11/2002 / KB 17/06/2003 / BS 05/08/2003 / 65003/co/327
CAO 17/10/2003 / KB 24/01/2006 / BS 29/03/2006 / 72139/co/327
CAO 17/02/2004 / KB 17/09/2005 / BS 26/10/2005 / 70652/co/327
CAO 02/02/2005 / KB 01/05/2006 / BS 15/06/2006 / 74058/co/327.01
CAO 22/12/2008 / KB 27/10/2009 / BS 01/12/2009 / 90422/co/327.01
CAO 12/01/2010 / KB 16/12/2010 / BS 18/01/2011 / 98682/co/327.01

Artikel 1:

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

Met de "werknemers" wordt bedoeld : zowel arbeiders- als bediendepersoneel.

Artikel 2:

In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van een "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen" wordt de werkgeversbijdrage van 0,8 % op het brutoloon aan 108 pct. van de werknemer vastgesteld voor het tweede kwartaal 2005.

Vanaf het derde kwartaal 2005 wordt de werkgeversbijdrage vastgesteld op 0,4 pct op het brutoloon aan 108 pct. van de werknemer.

Dit bedrag wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 3:

In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 wordt voor de periode van 1 april 2009 tot en met 30 juni 2009 wordt een bijkomende bijdrage geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van 0,14 pct.

Voor de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010 wordt een bijkomende bijdrage geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van 0,07 pct..

Deze bijdrage zal aangepast worden bij CAO als de bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen gewijzigd wordt en/of er een wijziging komt van de vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing afgesproken in het IPA 2007-2008.

Artikel 4:

Voor de periode van 1 april 2010 tot en met 30 juni 2010 wordt een bijkomende bijdrage, boven op de bijdrage voorzien in artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geïnd door de RSZ van 0.20 pct..

Vanaf 1 juli 2010 wordt een bijkomende bijdrage, boven op de bijdrage voorzien in artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geïnd door de RSZ van 0,10 pct..

Artikel 5:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 12 januari 2010 voor een periode van onbepaalde duur. Deze CAO vervangt deze van 22 de-

cember 2008 betreffende de inning van de bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen."

Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekende partijen met een opzegtermijn van 6 maanden per aangetekende brief gericht 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.

21. CAO van 14/06/2011 betreffende de inning van een bijdrage voor het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", bestemd voor de opleiding en vorming van risicogroepen

CAO 17/10/2003 / KB 13/09/2004 / BS 14/10/2004 / 69895/co/327
CAO 22/12/2004 / KB 06/12/2005 / BS 09/01/2006 / 74053/co/327
CAO 21/05/2007 / KB 19/09/2007 / BS 06/11/2007 / 83263/co/327.01
CAO 17/02/2009 / KB 02/06/2010 / BS 06/08/2010 / 91405/co/327.01
CAO 15/06/2010 / KB 12/12/2010 / BS 06/01/2011 / 100232/co/327.01
CAO 14/06/2011 / KB ## / BS ## /

Artikel 1:

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

Met de "werknemers" wordt bedoeld : zowel arbeiders- als bediendepersoneel.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van afdeling I van hoofdstuk VIII van titel XIII van de wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006.

Artikel 3:

In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van een "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sociale werkplaatsen", algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2006 (Belgisch Staatsblad van 15 juni 2006) wordt er een inning van een werkgeversbijdrage op de brutolonen aan 108 pct. van de werknemers uit de betrokken sector, vastgelegd van:

- 0,60 pct. In het 4^{de} kwartaal van 2011
- 0,15 pct. in de volgende kwartalen van 2012.

Dit bedrag wordt geïnd via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Artikel 4:

De sector vraagt een collectieve vrijstelling voor de jongerenverplichting. De reële jongerenverplichting bedraagt 60 VE. De jongerenverplichting wordt op een alternatieve manier ingevuld. De sector heeft een overeenkomst met de Vlaamse overheid om 120 jongeren een stageplaats aan te bieden in een sociale werkplaats als opstap naar een reguliere stage en job.

Artikel 5:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

IX. TWEEDE PENSIOENPIJLER

22. CAO van 15/02/2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel

CAO 15/02/2011 / KB ## / BS ## / 103901/co/327.01

HOOFDSTUK I - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 28 april 2003, artikel 8, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, hierna "WAP" genoemd, en de beslissing van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in het paritair subcomité 327.01 van de beschutte en sociale werkplaatsen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel. De pensioentoezegging maakt het voorwerp uit van het als bijlage opgenomen pensioenreglement, dat integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité 327.01, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid

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

Onder sociaal fonds wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: het Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler, opgericht als fonds voor bestaanszekerheid bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)

- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid

HOOFDSTUK III - INRICHTER

Artikel 4:

Het Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler, met maatschappelijke zetel gelegen te 3300 Tienen, Goossensvest 34, treedt op als inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

HOOFDSTUK IV - PENSIOENTOEZEGGING

Artikel 5:

De regels en modaliteiten betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging, en de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en van hun rechthebbenden zijn opgenomen in het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6:

Er wordt een Pensioenfonds van de Vlaamse non-profit/socialprofitsector OFP (Organisme voor de Financiering van Pensioenen), met maatschappelijke zetel in 1000 Brussel, Handelskaai 48 en toegelaten door de Commissie voor het bank-, financieën en assurantiewezen (CBFA), opgericht dat als pensioeninstelling gekozen wordt en waaraan het beheer en de uitvoering van de pensioentoezegging worden toevertrouwd.

HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING VAN HET SECTORAAL AANVULLEND PENSIOENSTELSEL

Artikel 7:

Het sectoraal aanvullend pensioenstelsel treedt in werking op 1 januari 2011.

HOOFDSTUK VI - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8:

§1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité 327.01 die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel

**Organisme voor de Financiering van Pensioenen
"Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector"
Handelskaai 48 te 1000 Brussel**

PENSIOENREGLEMENT

INHOUDSTAFEL	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
1 VOORWERP	64
2 BEGRIPSOMSCHRIJVING	64
3 AANSLUITING	65
4 DE PENSIOENTOELAGE EN HOE ZE AANGEWEND WORDT	65
4.1 Het bedrag van de pensioentoeelage	65
4.2 De aanwending van de pensioentoeelage	66
4.3 Het rendement	66
4.4 Winstdeelname	66
4.5 Uitbetaling	66
5 UITKERING OP DE EINDDATUM	67
5.1 De normale einddatum	67
5.2 Blijven werken na 65 jaar	67
5.3 Vervroegde uitkering	67
6 UITKERING IN GEVAL VAN OVERLIJDEN	67
7 VERWORVEN RECHTEN VAN DE AANGESLOTENE OP DE RESERVES	67
8 DE MANIER VAN UITKEREN	68
9 BEGUNSTIGDEN	68
9.1 De begunstigde van de uitkering op de einddatum	68
9.2 De begunstigde van de uitkering bij overlijden	68
10 GEVOLGEN VAN HET NIET BETALEN VAN DE PENSIOENTOELAGEN	69
11 INFORMATIE	69

11.1	Het pensioenreglement	69
11.2	De pensioenfiche	69
11.3	Beheersverslag	70
12	DE AANGESLOTENE VERLAAT DE ORGANISATIE VÓÓR DE EINDDATUM	70
13	FISCALE BEPALINGEN	70
13.1	Welke fiscale wetgeving is van toepassing?	70
13.2	Belastingsstatuut van de pensioentoeelage	71
14	VERPLICHTINGEN VAN DE INRICHTER	71
15	TOEPASSING VAN DE WET TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER	71
16	WIJZIGING VAN DIT REGLEMENT	71
17	GESCHILLEN EN TOEPASSELIJK RECHT	71

1. Voorwerp

Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, gesloten in de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331.

De pensioentoezegging heeft tot doel om een pensioenkapitaal of een ermee overeenstemmende rente samen te stellen, dat aan de aangeslotene of in geval de aangeslotene overlijdt voor de voorziene einddatum aan zijn rechthebbenden uitgekeerd wordt.

Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van de inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.

2. Begripsomschrijving

In dit reglement worden een aantal begrippen gebruikt, die de volgende betekenis hebben:

Inrichters

De Fondsen voor bestaanszekerheid, opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en de vaststelling van zijn statuten, gesloten in het betrokken paritaire (sub)comités:
Sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler
Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler
Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler
Sociaal fonds 329.01 tot financiering tweede pensioenpijler
Sociaal fonds 331 tot financiering tweede pensioenpijler

Organisatie

Elke organisatie – al dan niet gesubsidieerd door de Vlaamse overheid – die personeelsleden tewerkstelt binnen het toepassingsgebied van de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331, op wie een van de eerder genoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is.

Jaarloon

Het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene, ten laste van de organisatie.

Pensioenfonds

Het Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector OFP, met zetel te 1000 Brussel, Handelskaai 48

Wet betreffende de aanvullende pensioenen

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

3. Aansluiting

Elke werknemer ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst

- die op 1 januari 2010 door een arbeidsovereenkomst verbonden is met een organisatie, al dan niet gesubsidieerd door de Vlaamse overheid
- of na 1 januari 2010 tewerkgesteld zal worden met een arbeidsovereenkomst, al dan niet gesubsidieerd door de Vlaamse overheid
- en op wie de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel binnen de paritaire (sub)comités, van toepassing is, wordt verplicht aangesloten aan het pensioenstelsel.

De datum van in dienst treden bij de werkgever is tegelijk de datum van aansluiting aan dit reglement.

Worden evenwel uitgesloten :

- werknemers met een contract van interimarbeid,
- werknemers met vakantie-, studenten- of IBO-contracten (individuele beroepsopleiding)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de organieke wet op de inrichting van OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid

De aangeslotene aanvaardt het pensioenreglement, en machtigt de inrichter om aan het pensioenfonds alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn voor de goede uitvoering van dit reglement.

De aangeslotene zal alle ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken die nodig zijn opdat het pensioenfonds zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbenden kan uitvoeren, op eenvoudige vraag overmaken. Zolang de aangeslotenen deze inlichtingen of bewijsstukken niet overmaakt, zullen de inrichter en het pensioenfonds hun verplichtingen tegenover de aangeslotene met betrekking tot het aanvullend pensioen dat in dit reglement beschreven wordt niet kunnen uitvoeren. Er kan in dat geval geen sprake zijn van enige vorm van vergoeding of verwijlinterest voor een gebeurlijke late uitbetaling van rechten .

4. De pensioentoeelage en hoe ze aangewend wordt

4.1 Het bedrag van de pensioentoeelage

De uitkeringen bij pensionering en in geval van overlijden worden gefinancierd door jaarlijkse toelagen waarvan het niveau vastgesteld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst.

4.2 De aanwending van de pensioentoeelage

De pensioentoeelage wordt voor iedere aangeslotene op een individuele pensioenrekening gestort. De valutadatum, dit is de datum vanaf wanneer de pensioentoeelage opererend wordt, wordt vastgesteld in een bijlage aan dit reglement.

De oprenting gebeurt :

- tot op de dag waarop de uitbetaling van het aanvullend pensioen moet gebeuren;
- of tot op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene overlijdt.

4.3 Het rendement

Het rendement is gelijk aan het financieel resultaat, verminderd met de beheerskosten, de voorzieningen voor risico's en lasten en de eventuele belastingen op het resultaat.

Het geheel of een deel van het rendement kan door een beslissing van de bevoegde organen van het pensioenfonds toegewezen worden aan een vrije reserve die dient om een eventueel toekomstig tekort ten overstaan van de wettelijk vereiste verworven reserve te financieren. Deze vrije reserve kan maximaal 125% bedragen van de som van de verworven reserves waarop de aangeslotenen bij uittreding aanspraak zouden kunnen maken,

Indien de individuele reserves niet het bedrag bereiken dat vereist is in uitvoering van artikel 24 van de wet betreffende de aanvullende pensioenen, ontvangt de individuele pensioenrekening jaarlijks op 31 december een rendement dat gelijk is aan een proportioneel deel van het rendement dat door het pensioenfonds in dat jaar behaald werd, in verhouding tot de belegde reserves.

Wanneer bij uittreding, pensionering of bij opheffing van de pensioentoezegging er een tekort zou bestaan ten overstaan van wat vereist is op basis van artikel 24 van de Wet betreffende de aanvullende pensioenen, wordt dit tekort aangezuiverd vanuit de vrije reserve.

4.4 Winstdeelname

Het pensioenfonds kan overgaan tot het toekennen van een winstdeelname. Deze winstdeelname neemt de vorm aan van een verhoging van de verworven rechten, en wordt daardoor definitief verworven door de aangeslotenen. Een aan de individuele rekening van de aangeslotene toegekende winstdeelname wordt mee opererend op basis van de hiervoor beschreven werkwijze.

4.5 Uitbetaling

Het pensioenfonds zal de voorziene bedragen zo snel mogelijk uitbetalen. Indien het pensioenfonds nog niet beschikt over alle gegevens die nodig zijn om het juiste bedrag uit te betalen, zal er een voorschot betaald worden op de 25^{ste} van de maand die volgt op de normale betalingsdatum of op de maand waarop de aangeslotene zijn volledig dossier ingediend heeft. Het resterende saldo zal uiterlijk in het laatste trimester van het volgende jaar uitbetaald worden.

5. Uitkering op de einddatum

5.1 De normale einddatum

De einddatum waarop het kapitaal dat op de pensioenrekening opgebouwd werd opeisbaar is, wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de 65ste verjaardag van de aangeslotene.

Het pensioenfonds zal het opgebouwde pensioenkapitaal uitbetalen op de normale einddatum, zelfs als de aangeslotene op dat ogenblik nog in één van de (sub)sectoren waarop dit reglement van toepassing is, tewerkgesteld is gebleven.

5.2 Blijven werken na 65 jaar

Indien de aangeslotene in dienst blijft na de normale einddatum van 65 jaar, wordt het kapitaal uitgekeerd zoals voorzien is onder artikel 5.1.

De pensioentoeelage blijft verschuldigd en er wordt een nieuwe einddatum vastgesteld door de eerdere einddatum telkens met 1 jaar te verlengen.

De aangeslotene zal dan de uitkering van zijn pensioenrekening bekomen

- wanneer hij zijn wettelijk pensioen opneemt
- wanneer hij de sector verlaat, dit wil zeggen
 - dat de uitkering geschiedt op de nieuwe einddatum wanneer hij in het 2^{de} trimester voorafgaand aan de nieuwe einddatum niet meer tewerkgesteld is bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is
 - of wanneer de aangeslotene zelf het einde van de tewerkstelling in de sector meldt

5.3 Vervroegde uitkering

De aangeslotene kan de vervroegde uitkering van de pensioenrechten bekomen na het einde van de tewerkstelling in één van de organisaties waarop dit pensioenreglement van toepassing is, maar ten vroegste vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Zolang de aangeslotene in dienst is van een organisatie bedoeld in artikel 1 van dit reglement, kan hij geen vervroegde uitkering bekomen.

6. Uitkering in geval van overlijden

Wanneer een aangeslotene overlijdt, heeft de begunstigde recht op de op het ogenblik van het overlijden opgebouwde waarde op de individuele pensioenrekening.

De waarde zal minstens gelijk zijn aan de waarde die in uitvoering van artikel 24 van de wet betreffende de aanvullende pensioenen moet toegekend worden.

7. Verworven rechten van de aangeslotene op de reserves

De reserves die opgebouwd zijn op de individuele rekeningen, zijn eigendom van de aangeslotene.

De aangeslotene kan echter pas na zes ononderbroken maanden aansluiting aan dit pensioenreglement rechten opeisen met betrekking tot die reserves.

Een aangeslotene die de vereffening van zijn verzekerde bedragen heeft verkregen en die opnieuw in dienst komt van een organisatie die behoort tot een sector waarop het reglement van toepassing is, wordt als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

Een aangeslotene die ervoor gekozen heeft zijn verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling en die opnieuw in dienst komt van een organisatie die behoort tot een sector waarop het reglement van toepassing is, wordt eveneens als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

De pensioenrekening kan niet in pand gegeven worden, en de begunstiging ervan kan niet overgedragen worden. Er kan geen voorschot op toegekend worden.

8. De manier van uitkeren

De aangeslotene of de begunstigde(n) worden verondersteld te kiezen voor de uitkering in de vorm van een kapitaal.

De begunstigde(n) kan (kunnen) evenwel vragen om het kapitaal dat aan hem(n) toekomt, om te vormen in een lijfrente. Een keuze voor een vereffening als lijfrente moet uiterlijk een maand voor de datum waarop de uitkering aanvangt schriftelijk door de begunstigde aan het Pensioenfonds meegedeeld worden.

Het kan volgens de keuze van de begunstigde gaan om een lijfrente die enkel aan hem betaald wordt, of om een lijfrente die in geval van overlijden van de begunstigde overdraagbaar is op de overlevende echtgeno(o)t(e) of op de partner waarmee hij wettelijk samenwoont. De rente kan geïndexeerd worden.

De renten worden in maandelijkse delen betaald op de laatste dag van elke maand, tot en met de laatste vervalddag die voorafgaat aan het overlijden van de begunstigde(n).

Wanneer het jaarbedrag van de rente de 499,99 EUR niet overschrijdt, kan de voorziene uitkering niet onder vorm van rente gebeuren, maar enkel onder vorm van een eenmalig kapitaal.

Wanneer het jaarbedrag van de rente gelegen is tussen 499,99 en 800,01 EUR, dan wordt ze niet maandelijks betaald, maar in vier gelijke trimestriële delen op het einde van ieder trimester.

De hiervoor vermelde bedragen worden geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist geïndexeerd worden.

9. Begunstigden

9.1 De begunstigde van de uitkering op de einddatum

Indien de aangeslotene in leven is op de einddatum, wordt het kapitaal leven uitgekeerd aan de aangeslotene zelf.

9.2 De begunstigde van de uitkering bij overlijden

Indien de aangeslotene overlijdt vóór de einddatum, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende voorrangorde:

- De echtgeno(o)t(e) van de aangeslotene voor zo ver die niet gerechtelijk van tafel en bed of feitelijk gescheiden is, of die zich niet in aanleg tot scheiding van tafel en bed of echtscheiding bevindt. De echtgenoten worden geacht feitelijk gescheiden te

zijn wanneer uit de bevolkingsregisters blijkt dat zij een verschillende woonplaats hebben;

- Bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van artikel 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek, en die geen bloedverwant is van de aangeslotene;
- Bij ontstentenis de kinderen van de aangeslotene, of bij plaatsvervulling, hun nakomelingen;
- Bij ontstentenis de door de aangeslotene per aangetekend schrijven aangeduide perso(o)n(en), waarbij de laatst verstuurd aangetekende brief rechtsgeldig is;
- Bij ontstentenis de ouders van de aangeslotenen. Bij overlijden van één van hen komt het kapitaal toe aan de langstlevende;
- Bij ontstentenis de broers en zusters van de aangeslotene, bij plaatsvervulling hun kinderen;
- Bij ontstentenis de wettelijke erfgenamen van de aangeslotene, met uitsluiting van de staat;
- Bij ontstentenis het Pensioenfonds.

Indien er meerdere begunstigden zijn, wordt het voorziene kapitaal in gelijke delen onder hen verdeeld, tenzij het document van aanduiding van begunstigde de grootte van de delen bepaalt.

In geval de aangeslotene en de begunstigde overlijden zonder dat de volgorde van overlijden kan bepaald worden, wordt het kapitaal overlijden uitgekeerd aan de plaatsvervanger(s) van de begunstigde(n).

10. Gevolgen van het niet betalen van de pensioentoeelagen

De inrichter zal de verschuldigde pensioentoeelagen aan het pensioenfonds overmaken.

De inrichter kan de inning van de pensioentoeelage laten gebeuren door de RSZ.

Wanneer de pensioentoeelage niet langer betaald wordt, worden de pensioenrekeningen premievrij gemaakt. Het Pensioenfonds zal iedere aangeslotene uiterlijk binnen de 2 maanden volgend op de datum waarop het kennis kreeg van het stopzetten van de betaling, door middel van een op zijn persoonlijk adres gestuurde brief op de hoogte brengen.

11. Informatie

11.1 Het pensioenreglement

De tekst van het pensioenreglement is beschikbaar op de website van het Pensioenfonds.

11.2 De pensioenfiche

Ieder jaar brengt het Pensioenfonds elke aangeslotene door middel van een pensioenfiche op de hoogte van

- het bedrag van de pensioentoeelagen,
- de verworven reserve,
- de verworven prestatie en de datum van opeisbaarheid,
- het bedrag van de verworven reserve van het afgelopen jaar,
- de rente die overeenstemt met het pensioenkapitaal.

11.3 Beheersverslag

Het Pensioenfonds stelt jaarlijks een verslag over het beheer van de pensioentoezegging ter beschikking van de aangeslotenen, via de website. Daarin is onder meer de volgende informatie opgenomen:

- de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen en de kostenstructuur;
- de verdeling van de winst.

12. De aangeslotene verlaat de organisatie vóór de einddatum

Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt en hij binnen drie maanden het werk hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, blijft de aangeslotene deelnemer aan het sectorale pensioenstelsel voor zo ver hij aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. De inrichter die optreedt voor het paritaire (sub)comité van de betrokken organisatie neemt dan de verplichtingen die voortvloeien uit dit pensioenreglement op zich. De mogelijkheden waarvan hierna sprake zijn dan bijgevolg niet van toepassing.

Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt om een andere reden dan het overlijden of het bereiken van de einddatum, en hij niet onmiddellijk het werk hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, heeft de aangeslotene de keuze tussen de volgende mogelijkheden, voor zover hij rechten kan opeisen op de reserves:

- hetzij de verworven reserve zonder wijziging van de pensioenbelofte laten bij het Pensioenfonds en op de einddatum of bij overlijden een kapitaal of een rente ontvangen;
- hetzij de verworven reserve overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever waarmee hij een arbeidscontract sloot, indien hij aan de pensioentoezegging van die nieuwe werkgever aangesloten wordt;
- hetzij de verworven reserve overdragen naar een andere pensioeninstelling die de totaliteit van haar winsten proportioneel met de reserves verdeelt onder de aangeslotenen, en die de kosten beperkt als gevolg van de regels bepaald door het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan werknemers en aan bedrijfsleiders.

Indien de aangeslotene geen expliciete keuze maakt binnen de dertig dagen, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor het behoud van zijn reserves bij het Pensioenfonds zonder wijziging van de pensioenbelofte.

13. Fiscale bepalingen

13.1 Welke fiscale wetgeving is van toepassing?

Wanneer de aangeslotene en de begunstigde hun woon- en/of werkplaats in België hebben, en de organisatie gevestigd is in België, is de Belgische fiscale wetgeving van toepassing zowel op de pensioenbijdragen als op de uitkeringen. Is dit niet het geval, dan zouden fiscale en/of sociale lasten kunnen verschuldigd zijn op basis van een buitenlandse wetgeving, in uitvoering van de internationale verdragen die in dat verband gelden.

13.2 Belastingstatuut van de pensioentoeelage

Op basis van de Belgische fiscale wetgeving van kracht op de ingangsdatum van dit pensioenreglement, vormen de werkgeverstoelagen in principe aftrekbare beroepskosten in de vennootschapsbelasting, en geven geen aanleiding tot bijkomende heffing in de rechtspersonenbelasting, noch tot een dadelijk belastbaar voordeel voor de aangeslotene

Het bedrag, uitgedrukt in jaarlijkse rente:

- van de voorziene uitkeringen naar aanleiding van pensionering in uitvoering van dit pensioenreglement
- van het wettelijk pensioen
- van andere aanvullende pensioenuitkeringen waarop de aangeslotene recht heeft mag evenwel 80 % van de laatste normale bruto bezoldiging niet overschrijden, rekening houdend met de normale duur van een beroepswerkzaamheid, en met een overdraagbaarheid van de rente ten gunste van de overlevende echtgeno(o)t(e) van 80 %, en met een indexatie van de rente.

Indien een organisatie voor een aangeslotene nog andere aanvullende pensioenvoordelen zou voorzien dan diegene die voortkomen uit dit pensioenreglement, zal een gebeurlijke overschrijding van de fiscaal toegelaten grens aangerekend worden op de financiering van die andere pensioenvoordelen.

14. Verplichtingen van de inrichter

De inrichter zal tijdig alle vereiste gegevens voor de uitvoering van dit pensioenreglement aan het pensioenfonds overmaken. De verplichtingen van het pensioenfonds worden gevestigd op basis van de tijdig overgedragen gegevens.

De inrichter zal alle vragen van de aangeslotenen over het pensioenreglement in het algemeen, of over de individuele rekeningen, meedelen aan het pensioenfonds.

15. Toepassing van de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer

De inrichter verstrekt een aantal persoonsgegevens aan het Pensioenfonds om het sectorale pensioenstelsel te beheren. Het Pensioenfonds behandelt deze gegevens vertrouwelijk. Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor het beheer van het sectorale pensioenstelsel, met uitsluiting van elk ander al dan niet commercieel oogmerk.

Iedere persoon van wie persoonlijke gegevens bewaard worden, heeft het recht om inzage en verbetering ervan te verkrijgen. Hij moet zich in dat geval schriftelijk tot het pensioenfonds richten, en daarbij een kopie van zijn identiteitskaart voegen.

16. Wijziging van dit reglement

Dit pensioenreglement kan gewijzigd of stopgezet worden door een collectieve arbeidsovereenkomst die in de bevoegde paritaire (sub)comités gesloten wordt.

17. Geschillen en toepasselijk recht

Het Belgische recht is van toepassing op dit pensioenreglement. Gebeurlijke geschillen tussen de partijen in verband ermee behoren tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken.

23. CAO van 15/12/2009 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten

CAO 15/12/2009 / KB 16/12/2010 / BS 20/01/2011 / 98950/co/327.01

A. OPRICHTING

Artikel 1:

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 Januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, richt 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 een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen gesubsidieerd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht 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, die een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen laat geworden.

B. STATUTEN

HOOFDSTUK I - BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE EN ADMINISTRATIEVE ZETEL

Artikel 4:

Met ingang van 1 januari 2010 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler", hierna genoemd sociaal fonds, waarvan de maatschappelijke en administratieve zetel gevestigd is: Goossensvest 34, 3300 Tienen. Deze zetel kan bij unanieme beslissing van het beheerscomité, voorzien bij artikel 11, naar elders overgeplaatst worden.

HOOFDSTUK II - DOEL

Artikel 5:

Het fonds voor bestaanszekerheid opgericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel het beheer van de gemutualiseerde som van de bijdragen zoals omschreven in Hoofdstuk 3.

Het fonds is derhalve belast met:

- het ontvangen, beheren en toewijzen voor zijn doelstelling, van de som van de daartoe door de Rijksdienst voor sociale zekerheid geïnde bijdragen, zoals omschreven in Hoofdstuk 3.

- de toewijzing van de financiële middelen en hun opbrengsten, zoals bepaald in artikel 6 en artikel 7, rekening houdend met artikel 10, van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ten behoeve van een additionele financiering van de intersectorale tweede pensioenpijler van de Vlaamse non-profit/social profitsector.

HOOFDSTUK III – FINANCIERING

Artikel 6:

De financiële middelen van het fonds bestaan uit bijdragen van de werkgevers die onder de bevoegdheid van hogergenoemd paritair subcomité ressorteren, met inbegrip van de renten in het beheer door het fonds.

Artikel 7:

Het percentage van de bijdragen vanaf het jaar 2010 zal, in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, jaarlijks worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8:

§1

De ondernemingen waar een ondernemingspensioen bestaat, kunnen vrijgesteld worden van de bijdragen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de periode waarin tegelijkertijd voldaan is aan elk van de volgende voorwaarden:

1.

Er bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming waarin bewezen wordt dat het pensioenplan op ondernemingsniveau minstens gelijkwaardig is met het aanvullend sectorpensioen 2 de pijler.

Het werkgeversaandeel, uitgedrukt in percentage van de brutoloonmassa, in de stortingen in het ondernemingspensioen, hetzij in een vastbijdrageregeling, hetzij in een vastprestatieregeling, moet minstens even hoog zijn als de bijdrage, uitgedrukt in een percentage van de brutoloonmassa, in het sectorstelsel. Enkel de bijdragen voor een aanvullend pensioen komen bij die vergelijking in aanmerking.

2.

Alle werknemers van de onderneming ressorteren in gelijke mate onder de pensioenregeling van de onderneming.

3.

De pensioenregeling van de onderneming is ontstaan voor 6 juni 2005 (datum van het VIA-akkoord).

4.

De pensioenregeling van de onderneming blijft gehandhaafd zonder waardevermindering.

§2

De ondernemingen die beroep wensen te doen op de procedure bepaald in §1, richten hiertoe jaarlijks en aangetekend, voor 28/2 van het betrokken jaar, hun aanvraag tot het sociaal fonds aan de hand van het model in bijlage, waaruit blijkt

dat aan elk van de voorwaarden van §1 is voldaan en voegen de ondertekende collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau bij deze aanvraag. Het sociaal fonds stelt de Rijksdienst sociale zekerheid jaarlijks op de hoogte van de ondernemingen die overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst vrijgesteld zijn van de bijdragen.

Artikel 9:

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 10:

De administratiekosten van het fonds, inclusief de kosten met betrekking tot de tussenkomst van de bedrijfsrevisor en de desgevallende personeels- en/of inningskosten, worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien bij artikel 11 en gedekt door de financiële middelen van het fonds, in eerste instantie van de renten van deze middelen.

HOOFDSTUK IV – BEHEER

Artikel 11:

Het fonds wordt beheerd door een paritair beheerscomité bestaande uit 8 effectieve leden-beheerders.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het betrokken paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de werkgeversorganisaties, en voor de andere helft op voordracht van de werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het betrokken paritair subcomité.

Het mandaat van lid in het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het betrokken paritair subcomité een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het Beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 12:

De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 13:

Het beheerscomité kiest elke twee jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemers- en de werkgeversdelegatie. Het duidt eveneens de organisatie aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 14:

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van het beheerscomité, door het beheerscomité daartoe aangesteld.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

1. over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
2. controle te doen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
3. de administratiekosten alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten die deze dekken, vast te stellen;
4. tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan 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 over de vervulling van zijn opdrachten.

Artikel 15:

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per semester, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft der leden van het beheerscomité, evenals op vraag van één der vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de agenda bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door het beheerscomité, en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten.

Artikel 16:

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft + 1 zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is of bij schriftelijke volmacht vertegenwoordigd is.

Elk aanwezig lid kan slechts drager zijn van maximaal 1 volmacht.

De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige en door volmacht vertegenwoordigde leden.

HOOFDSTUK V – CONTROLE

Artikel 17:

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het betrokken paritair subcomité in hoedanigheid van revisor een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het fonds.

Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het betrokken paritair subcomité.

Bovendien licht hij/zij het beheerscomité van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij/zij nodig acht.

HOOFDSTUK VI - BALANS EN REKENINGEN

Artikel 18:

Elk jaar wordt op 31 december de "balans en rekeningen" van het verlopen dienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 19:

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde tijd. Het wordt ontbonden door 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 ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien door artikel 3. Voornoemd paritair subcomité

duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité en beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief. Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten;

AANVRAAG TOT VRIJSTELLING VAN DE BIJDRAGE VOORZIEN IN TOEPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 december 2009 TOT OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID GENAAMD "SOCIAAL FONDS 327.01 TOT AANVULLENDE FINANCIERING TWEEDE PENSIOENPIJLER" EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN

AANGETEKEND

.....(plaats, datum)

Aan het Sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler
Goossensvest 34
3300 Tienen

Betreft: aanvraag tot vrijstelling van de bijdrage voorzien in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten.

Geachte,

In toepassing van artikel 8 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten, afgesloten op 15 december 2009 in het paritair subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap, vragen wij hierbij vrijstelling van betaling van de bijdrage voorzien in genoemde collectieve arbeidsovereenkomst, en dit voor de onderneming

volledige naam van de onderneming:...

adres van de onderneming:...

ondernemingsnummer:...

RSZ-nummer van de onderneming:... ,

en voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het jaar

Hierbij verklaren wij dat:

- Er een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming bestaat waarin bewezen wordt dat het pensioenplan op ondernemingsniveau minstens gelijkwaardig is met het aanvullend sectorpensioen tweede pijler. Het werkgeversaandeel, uitgedrukt in percentage van de brutoloonmassa, in de stortingen in het ondernemingspensioen, hetzij in een vastbijdrageregeling, hetzij in een vastprestatieregeling, is minstens even hoog zijn als de bijdrage, uitgedrukt in een percentage van de brutoloonmassa, in het sectorstelsel. Enkel de bijdragen voor een aanvullend pensioen komen bij die vergelijking in aanmerking.
- Alle werknemers van de onderneming in gelijke mate onder de pensioenregeling van de onderneming ressorteren.
- De pensioenregeling van de onderneming is ontstaan vóór 6 juni 2005 (datum van het VIA-akkoord)
- De pensioenregeling van de onderneming gehandhaafd blijft zonder waardevermindering.

In bijlage bij deze aanvraag voegen wij de ondertekende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van onze onderneming in toepassing van artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in het paritair subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap.

Hoogachtend,

... ..

(handtekening, naam en functie van de persoon die de onderneming rechtsgeldig kan vertegenwoordigen)

24. CAO van 15/02/2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler".

CAO 15/02/2011 / KB ## / BS ## / 103538/co/327.01

A. OPRICHTING

Artikel 1:

Bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten, en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, heeft het paritair subcomité 327.01 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, waarvan de statuten en de benaming bij deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen gesubsidieerd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2011 en vervangt vanaf die datum de statuten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangezekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité 327.01, die een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen laat geworden.

B. STATUTEN

HOOFDSTUK I - BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE EN ADMINISTRATIEVE ZETEL

Artikel 4:

Met ingang van 1 januari 2011 wordt het fonds voor bestaanszekerheid "sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler" genoemd, hierna vermeld als "sociaal fonds", waarvan de maatschappelijke en administratieve zetel gevestigd is: Goossensvest 34, 3300 Tienen. Deze zetel kan bij unanieme beslissing van het beheerscomité naar elders overgeplaatst worden.

HOOFDSTUK II - DOEL

Artikel 5:

Het sociaal fonds heeft als doel:

- op te treden als inrichter van de tweede pensioenpijler van de Vlaamse non-profit/social profitsector, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van de tweede pensioenpijler van de Vlaamse non-profit/social profitsector;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de door de vzw Spaarfonds van de Vlaamse non-profit/social profitsector overgedragen financiële middelen.

Artikel 6:

Het sociaal fonds kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, verband houden met zijn doel, de ontwikkeling ervan bevorderen of de totstandkoming ervan vergemakkelijken.

Het sociaal fonds kan ervoor opteren om één of meerdere aspecten van het beheer aan derden uit te besteden.

HOOFDSTUK III - FINANCIËLE MIDDELEN TOT FINANCIERING VAN DE TWEDE PENSIOENPIJLER VAN DE VLAAMSE NON-PROFIT/SOCIAL PROFITSECTOR

Artikel 7:

Het sociaal fonds beschikt over :

1°. De te ontvangen bijdragen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen. Het percentage van deze bijdragen wordt jaarlijks vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, en overgemaakt aan het sociaal fonds.

De ondernemingen waar een ondernemingspensioen bestaat, kunnen vrijgesteld worden van deze bijdragen, zoals voorzien in dit artikel 7.1°, indien tegelijkertijd voldaan is aan elk van de volgende voorwaarden:

1. De pensioenregeling van de onderneming is minstens gelijkwaardig aan het aanvullend sectoraal pensioenstelsel. De gelijkwaardigheid wordt als volgt gemeten: de werkgeversbijdrage uitgedrukt in percentage van de brutoloonmassa en zoals bepaald in het pensioenreglement van het eigen aanvullend pensioenstelsel, moet voor alle werknemers minstens even hoog zijn als de werkgeversbijdrage in het sectoraal aanvullend pensioenstelsel. Enkel de bijdragen voor een aanvullend pensioen komen bij die vergelijking in aanmerking.
2. Alle werknemers van de onderneming ressorteren in gelijke mate onder de pensioenregeling van de onderneming.
3. De pensioenregeling van de onderneming is ontstaan vóór 6 juni 2005 (datum van het VIA-akkoord).
4. De pensioenregeling van de onderneming blijft gehandhaafd zonder waardevermindering.

De ondernemingen die beroep wensen te doen op de hogergenoemde vrijstellingsprocedure, tonen jaarlijks ten aanzien van het sociaal fonds, met een aangetekend verstuurd attest van een actuaaris, verbonden aan de pensioeninstelling die het ondernemingspensioen beheert, aan dat ze voldoen aan de gestelde voorwaarden. De uiterste datum waarop dit attest aan het sociaal fonds moet worden overgemaakt, wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst waarin het percentage van de jaarlijkse bijdragen wordt bepaald.

2°. De ontvangen bijdragen op basis van sociale akkoorden.

3°. De ontvangen financiële middelen van de vzw Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector, gevestigd te 1000 Brussel.

4°. De opbrengsten van de financiële middelen.

Artikel 8:

De administratiekosten van het sociaal fonds, inclusief de kosten met betrekking tot de tussenkomst van de bedrijfsrevisor en de desgevallende personeel- en/of in-ningkosten, worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité en gedekt door de financiële middelen van het sociaal fonds, in eerste instantie van de renten van deze middelen.

HOOFDSTUK IV - BEHEER

Artikel 9:

Het sociaal fonds wordt beheerd door een paritair beheerscomité bestaande uit 8 effectieve leden-beheerders.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het betrokken paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de werkgeversorganisaties, en voor de andere helft op voordracht van de werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het betrokken paritair subcomité.

Het mandaat van lid in het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het betrokken paritair subcomité een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 10:

De beheerders van het sociaal fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het sociaal fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 11:

Het beheerscomité kiest elke twee jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemers- en de werkgeversdelegatie. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 12:

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het sociaal fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van het beheerscomité, door het beheerscomité daartoe aangesteld.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

1. over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het sociaal fonds;
2. controle te doen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
3. de administratiekosten alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten die deze dekken, vast te stellen;

4. tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het paritair subcomité 327.01 over de vervulling van zijn opdrachten.

Artikel 13:

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per semester, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft der leden van het beheerscomité, evenals op vraag van één der vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de agenda bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door het beheerscomité, en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten.

Artikel 14:

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft +1 zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is of bij schriftelijke volmacht vertegenwoordigd is.

Elk aanwezig lid kan slechts drager zijn van maximaal 1 volmacht.

De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige en door volmacht vertegenwoordigde leden.

HOOFDSTUK V - CONTROLE

Artikel 15:

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het betrokken paritair subcomité in hoedanigheid van revisor een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het sociaal fonds. Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het betrokken paritair subcomité.

Bovendien licht hij/zij het beheerscomité van het sociaal fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij/zij nodig acht.

HOOFDSTUK VI - BALANS EN REKENINGEN

Artikel 16:

Elk jaar wordt op 31 december de "balans en rekeningen" van het verlopen dienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 17:

Het sociaal fonds is opgericht voor een onbepaalde tijd. Het wordt ontbonden door het paritair subcomité 327.01 ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien door artikel 3. Voornoemd paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité en beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het sociaal fonds na betaling van het passief.

Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het sociaal fonds werd opgericht.

25. CAO van 20/04/2010 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2010 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2010

CAO 20/04/2010 / KB 20/09/2010 / BS 27/10/2010 / 99340/co/327.01

Artikel 1:

In toepassing van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaams gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Sociale Werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten, wordt het percentage van de bijdragen voor het jaar 2010 op jaarbasis bepaald als volgt: per kwartaal **0,18 %** van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

De inning van deze bijdragen geschiedt voor het jaar 2010 als volgt:

- geen inning in het eerste en het tweede kwartaal
- **0,36 %** van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, tijdens het derde en het vierde kwartaal.

Artikel 2:

Artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaams gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Sociale Werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten, wordt aangevuld met volgende bepaling: "Voor het jaar 2010 is hogergenoemde datum van aanvraag 5 mei in plaats van 28/2."

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van de datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaams gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Sociale Werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

26. CAO van 15/02/2011 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2011 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2011

CAO 15/02/2011 / KB ## / BS ## / 103539/co/327.01

Artikel 1:

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

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2:

In toepassing van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2011, gesloten in het paritair subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen, tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 327.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler", wordt het percentage van de bijdragen voor het jaar 2011 op jaarbasis bepaald als volgt: per kwartaal **0,22 %** van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

De inning van deze bijdragen geschiedt voor het jaar 2011 als volgt:

- geen inning in het eerste en het tweede kwartaal
- **0,44 %** van het brutobedrag van de bezoldigingen, voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, tijdens het derde en het vierde kwartaal.

Artikel 3:

In toepassing van artikel 7 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt de datum waarop het attest van de actuaris aangetekend aan het sociaal fonds moet worden overgemaakt voor het jaar 2011 vastgesteld op 15 april.

Artikel 4:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van de datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen.

X. VORMING

27. CAO van 17/03/2004 inzake vorming op het niveau van de ondernemingen - sociale werkplaatsen

CAO 17/03/2004 / KB 16/07/2004 / BS 19/08/2004 / 71066/co/327

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en die erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en be-
diendepersoneel.

Artikel 2:

Onder "vorming" wordt verstaan: alle vormen van permanent formeel en informeel leren die kaderen in het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid van de onderne-
ming.

Artikel 3:

De middelen, beschikbaar binnen het VIVO in het kader van de opleidingscheques, worden enkel besteed aan een gemeenschappelijk vormings- trainings- en oplei-
dingsaanbod voor alle werkgevers en alle werknemers zoals bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4:

Het "Fonds voor bestaanszekerheid in de sociale werkplaatsen" dat paritair beheerd wordt zal afhankelijk van de behoefte van het werkveld bepalen voor welk gemeen-
schappelijk vormings-, trainings- en opleidingsaanbod middelen worden vrijge-
maakt.

Artikel 5:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegtermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 16 juli 2004.

28. CAO van 02/02/2005 tot oprichting van een Sectoraal Vormingsfonds voor de Sociale Werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap en vaststelling van de statuten

CAO 05/09/2002 / KB 30/12/2005 / BS 17/03/2006 / 66282/co/327
CAO 02/02/2005 / KB 24/10/2006 / BS 14/12/2006 / 74127/co/327.01

Artikel 1:

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt 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 Vlaamse gemeenschap een Vormingsfonds op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2:

Deze 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, mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 1 januari van ieder jaar met uitwerking op 1 juli van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht 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 Vlaamse gemeenschap.

De voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Werk.

STATUTEN

HOOFDSTUK I - OPRICHTING, BENAMING EN ZETEL

Artikel 4:

Met ingang vanaf 1 januari 2005 wordt een Vormingsfonds opgericht, genaamd "Sectoraal Vormingsfonds voor de Sociale Werkplaatsen van de Vlaamse Gemeenschap", hierna genoemd Vormingsfonds.

De maatschappelijke en administratieve zetel van het Vormingsfonds is gevestigd te Land van Waaslaan 2, bus 2, 9000 Gent.

De zetel kan bij unanieme beslissing van de raad van bestuur van het Vormingsfonds, voorzien in hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst, elders

overgeplaatst worden. De raad van bestuur betekent zijn beslissing aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de Minister van Werk.

HOOFDSTUK II – DOEL

Artikel 5:

Het Vormingsfonds, opgericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst, verzekert de financiering van vormingsinitiatieven. Hiertoe ontvangt en beheert het Vormingsfonds de sommen van de bijdragen voor risicogroepen en andere sectorale middelen die aangewend kunnen worden voor vormingsinitiatieven.

HOOFDSTUK III – FINANCIERING

Artikel 6:

De geldmiddelen van het Vormingsfonds bestaan uit enerzijds de som van de bijdragen voor risicogroepen en mogelijke interesten en anderzijds andere geldmiddelen die aan het Vormingsfonds toegekend zouden worden.

Artikel 7:

De administratiekosten worden elk jaar vastgelegd door de raad van bestuur.

HOOFDSTUK IV – BEHEER

Artikel 8:

Het fonds wordt beheerd door een paritaire raad van bestuur samengesteld uit 8 effectieve en 8 plaatsvervangende leden.

Deze leden worden aangeduid door de leden van het paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 9:

De leden van de raad van bestuur worden aangesteld voor een periode van 4 jaar.

Het mandaat van een lid van de raad van bestuur vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van de Raad van Bestuur zijn hernieuwbaar.

Artikel 10:

De leden van de raad van bestuur gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het Vormingsfonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 11:

De raad van bestuur kiest om de vier jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging.

Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 12:

De raad van bestuur beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het Vormingsfonds, binnen de limieten gesteld krachtens de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van bestuur treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad aangesteld.

De raad van bestuur heeft onder meer als opdrachten:

- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het Vormingsfonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag uit te brengen aan 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 Vlaamse gemeenschap.

Artikel 13:

De raad van bestuur vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de Raad van bestuur en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 14:

De raad van bestuur kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Plaatsvervangende leden vervangen de afwezige leden met dezelfde bevoegdheden.

Artikel 15:

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van bestuur worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

Alleen de effectieve en plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

HOOFDSTUK V – CONTROLE**Artikel 16:**

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het paritair subcomité op voorstel van de raad van bestuur een bedrijfsrevisor of erkend accountant aan ter controle van het beheer

van het Vormingsfonds.

Bovendien licht hij de raad van bestuur van het Vormingsfonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK VI - BALANS EN REKENINGEN

Artikel 17:

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopendienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 18:

Het Vormingsfonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 19:

Het wordt ontbonden door 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 Vlaamse gemeenschap ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 tot oprichting van het Vormingsfonds.

Artikel 20 :

Het paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van beheer van het Vormingsfonds, bepaalt hun machten en duidt de bestemming van het vermogen aan.

29. CAO van 14/06/2011 betreffende de vorming

CAO 17/06/2008 / KB 16/12/2008 / BS 06/02/2009 / 88701/co/327.01
CAO 20/05/2009 / KB 04/03/2010 / BS 03/06/2010 / 93430/co/327.01
CAO 14/06/2011 / KB ## / BS ## /

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op 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: de mannelijke en vrouwelijke doelgroepwerknemers en het omkaderingspersoneel zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van

- artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (B.S. 30/12/2005)
- het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren (B.S. 05/12/2007).

Artikel 3:

De sociale partners engageren zich om de participatiegraad inzake vorming jaarlijks met 5 procentpunten te verhogen, overeenkomstig de doelstellingen van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Artikel 4:

De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd.
Deze vormingsmogelijkheden kunnen zowel intern op de plaats van de tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd worden.
De vorming kan zowel door de werkgever ingericht worden als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd door de werkgever.

Artikel 5:

§ 1 - In uitvoering van artikel 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt:
voor het jaar 2011: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2011 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 5,80 uren
voor het jaar 2012: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2012 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 6,10 uren

§ 2 - Een individuele opleidingstijd per werknemer wordt op het niveau van de onderneming toegekend binnen de collectieve opleidingstijd zoals bepaald in § 1 van dit artikel en binnen het globale vormings- of opleidingsplan van de onderneming zoals bepaald in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6:

§ 1 - De opleidingstijd zoals toegekend in toepassing van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan uitsluitend worden opgenomen in het kader van het vormings- of opleidingsplan van de onderneming zoals opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de werknemers.

§ 2 - In overleg met de werknemers (Ondernemingsraad of Comité voor preventie en bescherming op het werk of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) voert elke onderneming een aangepast vormings- en opleidingsbeleid, waarbij een globaal vormings- en opleidingsplan wordt opgemaakt, rekening houdende met ondermeer de wettelijke bepalingen waaraan de onderneming onderworpen is.

Artikel 7:

Voor ondernemingen waar in het kader van het vormings- en opleidingsbeleid reeds een vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet wordt toegekend aan de werknemers, geldt dat de opleidingstijd zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt van de bestaande maatregelen inzake vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet op het niveau van de onderneming.

Artikel 8:

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

XI. DIVERSEN

30. CAO van 14/06/2011 inzake de reiniging en onderhoud van werkkledij door werknemers in de sociale werkplaatsen

CAO 20/05/2009 / KB ## / BS ## / 93428/co/327.01

CAO 14/06/2011 / KB ## / BS ## /

Artikel 1:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle 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 (327.01).

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel zoals bepaald in het decreet op de sociale werkplaatsen van 14 juli 1998, in artikel 5.

Artikel 2:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 en artikel 7 van het Koninklijk Besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij (gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 19 december 2006). Onder werkkledij wordt verstaan werkkledij in toepassing van KB van 6 juli 2004. Deze CAO is van toepassing op de werknemers die volgens dit KB verplicht zijn werkkledij te dragen en hun werkgevers.

Artikel 3:

De werkgever staat steeds in voor het onderhoud, reiniging en herstelling van werkkledij wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de werkkledij een risico vormt voor de gezondheid van de werknemer.

Artikel 4:

Wanneer uit de analyse blijkt dat er geen risico is kan op het vlak van de onderneming een CAO afgesloten worden waarbij de werkgever het reinigen uitbesteed aan de werknemer. De werkgever is dan verplicht een minimum van € 0,30 per aangevatte werkdag te betalen. Deze vergoeding wordt aangepast overeenkomstig de spilindexoverschrijding zoals die van toepassing is op de lonen binnen PC 327.01.

De vergoeding wordt afgerond op twee decimalen volgens de normale afrondingsregels waarbij een getal kleiner dan 0,5 wordt afgerond naar een lagere eenheid en een getal groter of gelijk aan 0,5 naar een hogere eenheid. Het onderhoud en herstelling blijft steeds ten laste van de werkgever.

Artikel 5:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van zes 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 en aan de ondertekenende partijen.

31. CAO van 30/06/2009 inzake anti-crisismaatregelen voor de sector van de sociale werkplaatsen

CAO 30/06/2009 / KB 12/01/2010 / BS 17/03/2010 / 92884/co/327.01

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 bediendepersoneel 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 BS 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 BS 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^{de} of 1/2^{de} 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 supplément 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 verdiend hebben indien hij voltijds zou blijven werken.

§7 - Combinatie met het tijdskrediet

De maatregelen zijn volledig onafhankelijk ten opzichte van het tijdskrediet.

Het betreft hier een stelsel dat berust op een puur conventionele basis, in tegenstelling tot het tijdskrediet, dat een recht in hoofde van de werknemer is.

De gewone voorwaarden inzake tijdskrediet 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^{de} heeft verminderd door het normale tijdscredietstelsel 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 tijdskrediet tijdens de carrière van een werknemer en geniet deze in voorkomend geval van een hogere RVA-uitkering.

HOOFDSTUK IV - MAATREGELLEN 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 7:

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

Artikel 8:

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.

32. CAO van 14/02/2011 inzake verlenging anti-crisis-maatregelen voor de sector van de sociale werkplaatsen

CAO 12/01/2010 / KB ## / BS ## / 97509/co/327.01
CAO 15/06/2010 / KB 30/09/2010 / BS 05/11/2010 / 100231/co/327.01
CAO 19/10/2010 / KB ## / BS ## / 102467/co/327.01
CAO 14/02/2011 / KB ## / BS ## / 103485/co/327.01

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

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 en die erkend zijn door het "Vlaamse subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk bediendenpersoneel van de sociale werkplaatsen.

HOOFDSTUK II – DOELSTELLING

Artikel 2:

Deze CAO voorziet in de verlenging van de CAO van 19 oktober 2010 inzake anti-crisismaatregelen voor de sector van de sociale werkplaatsen, die werd afgesloten bij toepassing van titel 2 van de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis dd. 19 juni 2009 (B.S. 25 juni 2009), zoals gewijzigd conform de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 (B.S. 31 december 2009) en conform de wet houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 1 februari 2011 (B.S. 7 februari 2011).

HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN

Artikel 3:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2011.

33. CAO van 09/03/2010 inzake economische werkloosheid

CAO 09/03/2010 / KB 10/09/2010 / BS 18/10/2010 / 99284/co/327.01

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBED

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 en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel, tewerkgesteld in de sociale werkplaatsen.

HOOFDSTUK II - VASTSTELLING VAN DE AANVULLENDE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER BIJ ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Artikel 2:

§1

De werkgever zal bij invoering in de werkplaats van een systeem van economische werkloosheid, een aanvullende vergoeding betalen.

§2

De aanvullende vergoeding bedraagt:

- Alleenstaapden en samenwonenden: van 1^{ste} tot en met 60^{ste} dag per kalenderjaar een toeslag van 3 euro bruto per werkdag die omwille van de werkloosheid om economische redenen niet werd gepresteerd.
- Gezinshoofden mits aflevering aan de werkgever van een officieel attest van de uitbetalingsinstelling / RVA met betrekking tot de gezinstoestand: van 1^{ste} tot en met 60^{ste} dag per kalenderjaar een toeslag van 6 euro bruto per werkdag die omwille van de werkloosheid om economische redenen niet werd gepresteerd.
- De hierboven vermelde categorieën worden bepaald op basis van de vigerende RVA-reglementering.
- De hierboven vermelde dagbedragen worden omgerekend naar een uurbedrag volgens de volgende formule:

aanvullende vergoeding (3 EUR of 6 EUR naargelang het geval) x 5 dagen/week
gemiddelde voltijdse arbeidsduur op het vlak van de onderneming.

Deze bedragen worden uitbetaald gedurende maximaal 456 uren per kalenderjaar. Voor de arbeiders die geen voltijds uurrooster hebben gebaseerd op de werkelijke arbeidsduur omgerekend per week (38u) wordt het maximaal aantal uren geproratiserd.

§3

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt samen met de uitbetaling van het loon van de maand waarin de economische werkloosheid voorkwam. Voor de eerste 3 maanden van 2010 gebeurt dit uiterlijk met de uitbetaling van het loon van maart 2010.

Artikel 3:

§1

De werkgevers bekomen bij het sectorale fonds voor bestaanszekerheid de terugbetaling van de aanvullende vergoeding, beperkt tot 114 u per persoon per jaar. De praktische modaliteiten van deze terugbetaling worden vastgelegd door de Raad van Beheer van het sectorale fonds.

§2

Jaarlijks gebeurt er een verslaggeving aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming of aan de syndicale delegatie. Deze informatie geeft een overzicht van de economische werkloosheid en het aantal werknemers die een aanvullende vergoedingen bij economische werkloosheid ontvingen, en voor welk bedrag (geglobaliseerd per sociale werkplaats). Deze informatie wordt jaarlijks ook besproken in het fonds voor bestaanszekerheid van de sector.

HOOFDSTUK III - GELIJKSTELLING ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOOR DE EINDEJAARSPREMIE.

Artikel 4:

Voor de berekening van de eindejaarspremie wordt het aantal gelijkgestelde uren (uren geproportioneerd in functie van de werkelijke wekelijkse arbeidsduur) in geval van economische werkloosheid op 152 uren gebracht. De eindejaarspremie wordt als volgt berekend:

- voor de doelgroepwerknemer:

$75\% \times \text{uurloon}^1 \times \text{betaalde uren}$, inclusief de opgenomen uren wettelijke vakantie en de uren economische werkloosheid met een maximum van 152 uren, van december jaar N-1 tot en met november jaar N/12.

- Voor het omkaderingspersoneel:

In het veranderlijk gedeelte worden de uren economische werkloosheid met een maximum van 152 uren toegevoegd aan het benaderd bruto jaarloon.

HOOFDSTUK IV - AANVULLENDE AFSPRAKEN

Artikel 5:

Aanbeveling op ondernemingsniveau om instrumenten die door de federale en Vlaamse overheid werden uitgewerkt maximaal te implementeren (tijdkrediet, collectieve arbeidsduurvermindering, ...).

Artikel 6:

De invoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan, en heft niet op, en cumuleert niet met het bestaan van individuele systemen van aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid of gelijkstellingen van de economische werkloosheid bij de berekening van de eindejaarspremie op het niveau van de individuele werkplaats.

¹Het uurloon is dat van juli van jaar N. Voor werknemers die voor juli uit dienst gaan geldt het uurloon van de laatst gewerkte dag.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikel 7:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur, en heeft uitwerking vanaf 01.01.2010. Elk jaar wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst geëvalueerd met het oog op het behoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan mits opzeg van 6 maanden door één van de sociale partners worden opgezegd bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité.