

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid**

**Convention collective de travail du 1er juillet 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire**

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

**Art. 1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de voedingsindustrie, met uitzondering van de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij.

**§ 2.** Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

## **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van 23 april 2019 tot

## **CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1er. § 1er.** La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion des boulangeries, des pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie.

**§ 2.** Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

## **CHAPTITRE II – BASE JURIDIQUE**

**Art. 2.** La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

- l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 130 du 23 avril 2019 fixant,

vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 tot vaststelling, op Interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die

pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail

- la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.
- la convention collective de travail n° 138 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.
- la convention collective de travail n° 139 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un

hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

### HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN

**Art. 3. § 1.** De bedrijfstoeslag ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

**§ 2.** Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 kan het ontslag dat aanleiding geeft tot het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag het gevolg zijn van een initiatief van de werkgever en/of van de arbeider.

Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

**Art. 4. § 1.** Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021.

**§ 2.** De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1

### CHAPITRE III - CONDITIONS

**Art. 3. § 1.** Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

**§ 2.** Sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le licenciement donnant lieu au statut de chômeur avec complément d'entreprise peut être la conséquence d'une initiative de l'employeur et/ou de l'ouvrier.

Ce régime ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de dix travailleurs, où l'initiative émane exclusivement de l'employeur.

En ce qui concerne le licenciement dans le cadre de la présente convention collective de travail, les parties tiendront compte des circonstances liées à l'organisation du travail.

**Art. 4. § 1.** Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 30 juin 2021.

**§ 2.** La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019

januari en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 5. § 1.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 33 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Bovendien moet de arbeider:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001; of
- in een zwaar beroep gewerkt hebben:
  - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

et 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**Art. 5. § 1.** La condition de passé professionnel est de 33 ans et doit être remplie durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation au 1<sup>er</sup> alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

§ 2. De plus, l'ouvrier doit:

- au moment de la fin du contrat de travail, avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001 ; ou
- avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd :
  - soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.
- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt onder zwaar beroep verstaan:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Pour l'application de la présente convention, l'on entend par métier lourd:

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

**Art. 6.** De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

#### **HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID**

**Art. 7. § 1.** In principe is de betaling van de bedrijfstoeslag zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

**§ 2.** In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoeslag overgedragen aan het sociaal fonds.

**§ 3.** Wanneer het sociaal fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoeslag ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoeslag.

Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.

**§ 4.** De werkgever beschikt over een termijn van een jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag dat aanleiding geeft tot tussenkomst van het

**Art. 6** Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux articles 4 et 5, et dont le délai de préavis durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021, maintient le droit à un complément d'entreprise.

#### **CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE**

**Art. 7. § 1.** En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.

**§ 2.** En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.

**§ 3.** Lorsque le fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.

Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.

**§ 4.** L'employeur dispose d'une période d'un an à compter de la date de prise de cours du régime de chômage avec complément d'entreprise donnant lieu à intervention du Fonds social pour rentrer

sociaal Fonds teneinde een volledig aanvraagdossier inzake tegemoetkoming in te dienen bij het Fonds. Indien het aanvraagdossier inzake tegemoetkoming niet volledig is binnen die termijn, zal het sociaal Fonds de betaling van de bedrijfstoeslag slechts ten laste nemen vanaf de dag waarop het dossier volledig is en zal niet met terugwerkende kracht tussenkomen.

**Art. 8.** De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

**Art. 9.** Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

a) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:

- de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het sociaal fonds;
- de arbeider moet gedurende 7 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

b) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:

- de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het sociaal fonds;

un dossier de demande d'intervention complet auprès du Fonds. Si le dossier de demande d'intervention n'est pas complet endéans ce délai, le Fonds social prendra le paiement du complément d'entreprise en charge à partir du jour où le dossier sera complet et n'interviendra pas avec effet rétroactif.

**Art. 8.** L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

**Art. 9.** Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :

a) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

b) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au fonds social;

- de arbeider moet gedurende 5 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**Art. 10.** Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.

**Art. 11.** Het sociaal fonds betaalt de bedrijfstoelage waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in geval van werkloosheid met bedrijfstoelage dat het gevolg is van een ontslag in het kader van een sluiting of faillissement van een onderneming.

**Art. 12.** In het geval dat de betrokken arbeider of de werkgever niet aan de voorwaarden van onderhavig hoofdstuk voldoet, zal het sociaal fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.

**Art. 13.** Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

**Art. 14.** De werkgevers en arbeiders verbinden er zich toe de formulieren die door het sociaal fonds opgesteld werden te gebruiken voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 15. § 1.** De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat

- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

**Art. 10.** Le fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.

**Art. 11.** Le fonds social ne paie pas le complément d'entreprise dont il est question dans la présente convention collective de travail en cas de chômage avec complément d'entreprise suite au licenciement dans le cadre de la fermeture ou de la faillite d'une entreprise.

**Art. 12.** Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

**Art. 13.** En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

**Art. 14.** Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.

## **CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

**Art. 15. § 1.** Le complément d'entreprise est calculé sur base du salaire net, qui



gelijk is aan het begrensde brutoloon verminderd met de SZ-inhoudingen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.

§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelage van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt berekend op 100 % van het brutoloon.

§ 4. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en die overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

#### ***Paritaire commentaar***

*De arbeiders van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.*

## **HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER**

**Art. 16. § 1.** Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.

équivalent au salaire brut plafonné diminué des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Sur base de motifs légitimes, le fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.

§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise relatif au chômage avec complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.

§ 4. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 8 de la convention collective de travail n°103, et qui passent de la réduction des prestations au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.

#### ***Commentaire paritaire***

*Les ouvriers de 50 ans ou plus ayant fait usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 9, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.*

## **CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER**

**Art. 16. § 1er.** Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 8 § 3.

§ 3. In geval van werkhervatting bij de zelfde werkgever, onder gelijk welk statuut, moeten zowel de werkgever als de arbeider het sociaal fonds onmiddellijk verwittigen. Naast het terugvorderen van de onverschuldigde sommen, kan het sociaal fonds beslissen om haar tussenkomsten ten voordele van de betrokken werkgever te schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoelage blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

## **HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 17.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 8, § 3.

§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avertir immédiatement le fonds social. En plus de récupérer les sommes indûment perçues, le fonds social pourra décider de suspendre ses interventions au bénéfice de cet employeur pendant un certain temps.

§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

## **CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ**

**Art. 17.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être de vigueur le 31 décembre 2020.