

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep in de bakkerijen en banketbakkerijen, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 10 décembre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd dans les boulangeries et pâtisseries, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

**HOOFDSTUK I –
TOEPASSINGSGBIED**

**CHAPITRE I – CHAMP
D'APPLICATION**

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

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers 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. Met “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

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

HOOFDSTUK II – RECHTSGROND

CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE

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

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

- artikel 3, § 3 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. 140 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

- l'article 3, § 3 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° 140 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, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. § 1. De bedrijfstoelage 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 een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

§ 2. Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstwet van 3 juli 1978 kan het ontslag dat aanleiding geeft tot het statuut van werkloze met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni

CHAPITRE III - CONDITIONS

Art. 3. § 1er. 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 le motif 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 de l'organisation et des circonstances 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 la période du 1^{er} janvier 2021 et 30 juin 2021.

§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 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 35 ans et doit être remplie durant la période du 1^{er} janvier 2021

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 2021 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. Van de 35 jaar bedoeld in § 1 moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd:

- 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;

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

En dérogation au 1^{er} alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1^{er} janvier 2021 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. Des 35 ans visés au § 1 :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en 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 excède un quart de leurs tâches journalières, à condition

- 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 verstaat men 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 arbeidsregime 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.

- 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 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par « en permanence », il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas qu'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.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG EN SOCIAAL FONDS VOOR DE BAKKERIJ EN BANKETBAKKERIJ EN BIJHORENDE CONSUMPTIESALONS

Art. 6. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdrage verschuldigd door de werkgever.

§ 2. De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage wordt echter overgedragen aan het Sociaal Fonds.

§ 3. Wanneer het Sociaal Fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoelage ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen per werkloze met

CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DES BOULANGERIES ET PÂTISSERIES ET SALONS DE CONSOMMATION ANNEXÉS

Art. 6. § 1er. En principe, le paiement du complément d'entreprise comme 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. 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 article, il se charge également du paiement des cotisations

bedrijfstoeslag.

In afwijking op CAO nr. 17, wordt de bedrijfstoeslag in dat geval berekend volgens onderstaande formule :

$CAO17 + \{(RVA+CAO17) \times 0,065\} \times 1,065$, waarbij "CAO17" gelijk is aan de bedrijfstoeslag berekend volgens CAO nr. 17 en "RVA" het maandbedrag van de werkloosheidsuitkering.

§ 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 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. 7. De tussenkomst van het Sociaal Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Art. 8. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het Sociaal Fonds, zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

- de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Sociaal Fonds;
- de arbeider moet gedurende 5 jaar als arbeider verbonden zijn geweest d.m.v. een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de sector bakkerijen, banketbakkerijen en

patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.

Par dérogation à la CCT n° 17, dans ce cas, le complément d'entreprise est calculé selon la formule suivante :

$CCT 17 + \{(ONEM+CCT17) \times 0,065\} \times 1,065$, où "CCT17" correspond au complément d'entreprise calculé conformément à la CCT n° 17 et "ONEM" est le montant mensuel de l'allocation chômage.

§ 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 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. 7. L'intervention du Fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

Art. 8. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du Fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au Fonds social ;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur du secteur des boulangeries, pâtisseries et salons de consommation annexés par un contrat de travail pendant 5 ans

verbruikszalen bij een
banketbakkerij, waarvan 2 jaar
onmiddellijk voorafgaand aan het
ontslag.

comme ouvrier, dont 2 ans précédant
immédiatement le licenciement.

Art. 9. § 1. 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. 9. § 1er. 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.

§ 2. In geval van sluiting of faillissement
neemt het Sociaal Fonds het gedeelte van
de bedrijfstoelage ten laste dat niet
gedragen wordt door het sluitingsfonds.

§ 2. En cas de fermeture ou de faillite, le
Fonds social prend en charge la partie du
complément d'entreprise qui n'est pas
couverte par le fonds de fermeture.

Art. 10. In het geval dat de betrokken
arbeider niet voldoet aan de voorwaarden
vermeld in dit hoofdstuk, zal het Sociaal
Fonds, geval per geval, onderzoeken of het
de bedrijfstoelage ten laste neemt.

Art. 10. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit
pas les conditions stipulées dans le présent
chapitre, le Fonds social examinera, au cas
par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le
complément d'entreprise.

Art. 11. Bij werkhervatting gelden de
bepalingen van artikel 4bis, 4ter en
4quater van de collectieve
arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 11. En cas de reprise du travail, les
dispositions de l'article 4bis, 4ter et 4quater
de la convention collective de travail n° 17
s'appliquent.

Art. 12. De werkgevers en de arbeiders
verbinden er zich toe de formulieren die
door het Sociaal Fonds opgesteld werden,
te gebruiken voor de toepassing van deze
collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 12. 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.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 13. § 1. De bedrijfstoelage wordt
berekend op basis van het nettoloon dat
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.

Art. 13 § 1. Le complément d'entreprise est
calculé sur base du salaire net, qui équivaut
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. 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 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 art. 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. 14. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.

§ 2. 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

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

§ 3. La déduction des cotisations sociales personnelles pour le calcul du complément d'entreprise doit être effectuée 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. 14. § 1. Conformément aux dispositions légales, le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire.

§ 2. 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.

betrokken werkgever te schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 3. 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. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 01/07/2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep in de bakkerijen en banketbakkerijen, geregistreerd onder nummer 153134/CO/118.

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

§ 3. Les sanctions éventuelles, quelle que soit leur forme, 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. 15. La présente convention collective de travail remplace la CCT du 01/07/2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd dans les boulangeries et pâtisseries, enregistrée sous le numéro 153134/CO/118.

Elle est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.