

PC 118 - Paritair Comité voor
de voedingsnijverheid

CP 118 Commission paritaire
de l'industrie alimentaire

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 25 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, 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 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.

Art. 1er. § 1^{er}. 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. Met “arbeiders” worden alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender,..

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers sans distinction de genre.

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.17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zijn worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van

- 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°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n°143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage

de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSVOORWAARDEN

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 60 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023.

CHAPITRE III - CONDITIONS D'OCTROI

Art. 3. § 1^{er}. 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^{er}. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant la période du 1^{er} juillet 2021 et 30 juin 2023.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 60 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 30 juni 2023 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 juli 2021 en 30 juni 2023 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 juli 2021 tot 30 juni 2023. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Van deze 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

§ 2. La condition d'âge est de 60 ans et doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 5. § 1^{er}. La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie durant la période du 1^{er} juillet 2021 et 30 juin 2023, 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} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023. 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 ces 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

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” 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.

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

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

§ 2. In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met

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 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 « 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.

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

Art. 6. § 1^{er}. 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 à charge de l'employeur.

§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément

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 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:

d'entreprise dans le cadre de la présente convention,* l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.

* collective de travail

§ 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 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 :

- de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het sociaal fonds;
- 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. 9. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.

Art. 10. 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. 11. 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. 12. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 13. 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.

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 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 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

Art. 9. 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. 10. 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. 11. 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. 12. 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. 13. 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.

Art. 14. § 1. De bedrijfstoeslag 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.

§ 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 bedrijfstoeslag van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag 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. 15. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging

Art. 14. § 1^{er}. 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. 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 diminution de carrière 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. 15. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est

van de werkloze met bedrijfstoelag verplicht.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 6§ 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 bedrijfstoelag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VII – GELDIGHEDSDUUR

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 6, § 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. 16. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.