

PC 118 Paritair Comité voedingsnijverheid
voor de

CP 118 Commission paritaire de l'industrie alimentaire

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere arbeiders volgens het algemeen stelsel, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés, selon le régime général, 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. 1^{er}. §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.

** de paritair comité voor*

** la commission paritaire de*

§ 2. Met "arbeiders" worden alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

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

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

CHAPITRE II – BASES JURIDIQUES

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

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

- artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 7 november 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van op 21 november 2013).

HOOFDSTUK III – TOEKENINGSVOORWAARDEN

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 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 bedrijfstoelage het gevolg zijn van een initiatief van de werkgever en/of van de arbeider.

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

§ 4. 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, zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

- de la convention collective de travail n°107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2013, paru au Moniteur belge du 21 novembre 2013).

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 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pour un autre motif 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.

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

§ 4. 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, tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 62 jaar en moet vervuld zijn zowel tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar voor de mannelijke arbeiders en voor de vrouwelijke arbeiders 39 jaar vanaf 1 januari 2023 en 40 jaar vanaf 1 januari 2024. De loopbaanvoorwaarde moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De arbeider wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de arbeider de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst (artikel 2, § 1, lid 5, 2° van het KB van 3 mei 2007).

Art. 5. Onverminderd artikel 4 ontvangen de arbeiders die hun rechten op bedrijfstoelage hebben vastgeklikt op basis van artikel 3, §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) een aanvullende vergoeding. Deze regeling geldt niet voor arbeiders die geen attest hebben bezorgd of dit niet tijdig hebben bezorgd overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107.

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

§ 2. La condition d'âge est de 62 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et, au moment de la fin du contrat de travail.

§ 3. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans pour les ouvriers masculins et pour les ouvriers féminins de 39 ans à partir du 1^{er} janvier 2023 et de 40 ans à partir du 1^{er} janvier 2024. La condition de carrière doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. L'ouvrier dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

L'ouvrier doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail (article 2, § 1^{er}, a1.5, 2° de l'AR du 3 mai 2007).

Art. 5. Sans préjudice de l'article 4, les ouvriers ayant cliqué leur droit au chômage avec complément d'entreprise sur base de l'article 3, §8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), reçoivent une indemnité complémentaire. Ce régime ne s'applique pas aux ouvriers n'ayant pas fourni d'attestation ou n'ayant pas fourni cette attestation en temps opportun, conformément à l'article 4 de la convention collective de travail n°107.

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

Art. 6. § 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 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 een tussenkomst van het Sociaal Fonds te kunnen genieten, 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 met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

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 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 collective de travail, 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 patronales 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 :

- 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. Het Sociaal Fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijds-krediet 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.

HOOFDSTUK V – DE BEDRIJFSTOESLAG

Art. 14. § 1. De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begrensd 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. 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 concerné 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.

CHAPITRE V - LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

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. 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 kunnen blijven gebruikmaken van deze paragraaf.

§ 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 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^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

HOOFDSTUK VI - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

Art. 15. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage niet verplicht.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het Sociaal Fonds, overeenkomstig artikel 6 § 3.

§ 3. In geval van werkhervatting bij dezelfde 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. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

CHAPITRE VI - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER

Art. 15. §1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise n'est pas 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 l'employeur concerné 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^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.