

**PC 118 Paritair Comité voedingsnijverheid**  
*voor de*

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 SEPTEMBER 2023 TOT VERLAGING VAN DE LEEFTIJDGRENSEN VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025, VOOR WAT DE TOEGANG TOT HET RECHT OP UITKERINGEN VOOR EEN LANDINGSBAAN BETREFT, VOOR ARBEIDERS MET EEN LANGE LOOPBAAN, ZWAAR BEROEP OF UIT EEN ONDERNEMING IN MOEILIKHEID OF HERSTRUCTURERING, GESLOTEN IN PARITAIRE COMITE 118 VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID.

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

**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.

*\* de paritair comité voor*

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

**HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

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

**CP 118 Commission paritaire de l'industrie alimentaire**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 SEPTEMBRE 2023 POUR ABAISSER LA LIMITE D'ÂGE, POUR LA PÉRIODE 1<sup>er</sup> JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2025, EN CE QUI CONCERNE L'ACCÈS AU DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE, POUR LES OUVRIERS QUI ONT UNE CARRIÈRE LONGUE OU QUI EXERCENT UN MÉTIER LOURD OU QUI SONT OCCUPÉS DANS UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION, CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE 118 DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

**CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1<sup>er</sup>. §1<sup>er</sup>.** 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.

*\* la commission paritaire de*

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

**CHAPITRE II – BASES JURIDIQUES**

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

- artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

### HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN

**Art. 3.** Dit hoofdstuk is enkel van toepassing indien de aanvangsdatum van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties of van de verlenging van de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.

**Art. 4.** Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5de, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, op voorwaarde dat de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties:

- Hetzij 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;

- la convention collective de travail n°170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

### CHAPITRE III – CONDITIONS

**Art. 3.** Ce chapitre est uniquement d'application si la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail se situe pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025

**Art. 4.** Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, la limite d'âge est portée à 55 ans pour ce qui concerne l'accès aux allocations pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème, en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- Soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- Hetzij tewerkgesteld is :

- a) ofwel minstens vijf jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- b) ofwel minstens zeven jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

*Paritaire commentaar*

*De leeftijdsgrens zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.*

- Soit ait été occupé depuis :

- a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
- b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
- c) ou bien 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, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

*Commentaire paritaire*

*La limite d'âge définie dans la présente convention collective de travail concerne uniquement l'octroi des allocations prévues dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, et ne concerne pas le droit à un emploi de fin de carrière prévu dans la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.*

## HOOFDSTUI IV – GEIDIGHEIDSDUUR

**Art. 5. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

**§2.** Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht wordt bij koninklijk besluit gevraagd.

**Art. 6.** Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

## CHAPITRE IV - DURÉE DE VALIDITÉ

**Art. 5. §1.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

**§2.** La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Art. 6.** Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.