



**ERRATUM**

**Commission paritaire de l'industrie alimentaire**

**CCT n° 185454/CO/118  
du 28/09/2023**

Correction dans les deux langues :

- “Art. 2.” doit être ajouté juste après “CHAPITRE II. Bases juridiques”.

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de voedingsnijverheid**

**CAO nr. 185454/CO/118  
van 28/09/2023**

Verbetering in beide talen :

- “Art. 2.” moet toegevoegd worden na “HOOFDSTUK II. Rechtsgrond”.

**Beslissing van**

27-02-2024

## PC 118 Paritair Comité *voor de* voedingsnijverheid

## CP 118 Commission paritaire de l'industrie alimentaire

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep in de bakkerij en banketbakkerij volgens het algemeen stelsel, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 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  
*\* selon le régime général*

### HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

**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.

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

### HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

*Art 2.*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- 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);

### CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

**Art. 1er. § 1.** 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.** 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 :

- 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) ;

- 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. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling 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.

- 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 ;
- la convention collective de travail n°143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant 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 TOEKENNINGSVOORWAARDEN

**Art. 3. § 1.** De bedrijfstoeslag ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder 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.

**§ 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 partij-en rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

### CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** 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 sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail 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 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 de l'organisation et des circonstances du travail.

**Art. 4 § 1.** Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 30 juni 2025.

**§ 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 2023 en 30 juni 2025 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 2023 tot 30 juni 2025. 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 1§ 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:

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> juillet 2023 et 30 juin 2025.

**§ 2.** La condition d'âge est de 60 ans et doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et 30 juin 2025, 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> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025. 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<sup>er</sup> :

- 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 comprendre 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 » :

- 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;
- 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 que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- 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.
- 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.

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;

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 ;

- 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.
- 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  
BIJHORENDE  
CONSUMPTIESALONS**

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

**§ 2.** De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelag wordt echter overgedragen aan het sociaal fonds.

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

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

$CAO17 + \{(RVA+CAO17) \times 0,065\} \times 1,065$ , waarbij "CAO17" gelijk is aan de bedrijfstoelag 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 bedrijfstoelag 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 bedrijfstoelag slechts ten laste nemen vanaf de dag waarop het dossier volledig is en zal niet met terugwerkende kracht tussenkomen.

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

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** 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.** 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.

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.** De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst n<sup>o</sup>. 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 met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**Art. 9. §1.** Het sociaal fonds betaalt de bedrijfstoeslag waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag dat het gevolg is van een ontslag in het kader van een sluiting of faillissement van een onderneming.

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

**Art. 10.** 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 bedrijfstoeslag ten laste neemt.

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

**Art. 12.** 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.

**Art. 7.** L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n<sup>o</sup>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. §1.** 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.** 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.** 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. 11.** En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n<sup>o</sup>17 s'appliquent.

**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 – DE BEDRIJFSTOESLAG

**Art. 13. § 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.

**§ 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 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.*

## CHAPITRE V - LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

**Art. 13. § 1<sup>er</sup>.** 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.*



## 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 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.

**§ 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 heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

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

**Art. 14. § 1<sup>er</sup>.** Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

**§ 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 avvertir 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.

**§ 3.** 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 - VALIDITÉ

**Art. 15.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.