

Paritair comité voor de voedingsnijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst 28 september 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide arbeiders en arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, gesloten in paritair comité 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.

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

HOOFDSTUK II – WETTELIJKE BASISSEN

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

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid

Commission paritaire de l'industrie alimentaire

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains ouvriers âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

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. 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, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément

- met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) en
- de collectieve arbeidsovereenkomst n°165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

HOOFDSTUK III – ONTSLAG

Art. 3. § 1. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad 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.

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

- d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) et
- la convention collective de travail n° 165 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement

CHAPITRE III - LICENCIEMENT

Art. 3. § 1^{er}. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail, 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.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

§ 3. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

Art. 4. § 1. De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

a) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar bereiken in de periode van de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst;

b) De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar bereiken zowel in de periode van de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het einde van de arbeidsovereenkomst;

c) Het bewijs leveren:

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst n°165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de

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.

§ 3. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, 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.

CHAPITRE IV – CONDITIONS D'ÂGE ET DE PASSE PROFESSIONNEL

Art. 4. § 1^{er}. Les ouvriers doivent remplir les conditions suivantes :

a) Atteindre la condition d'âge de 58 ans durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

b) Atteindre la condition de passé professionnel de 35 ans durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

c) Apporter la preuve:

- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 165 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément

toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165.
- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165.

§ 2. In afwijking van § 1 b) kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De arbeider met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 4, § 1 a) en b) vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2023 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 4, § 1 c)

d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

- pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 165 susmentionnée;
- pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 165 susmentionnée.

§ 2. En dérogation au § 1, b), la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

§ 3. L'ouvrier ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 4, § 1, a) et b) et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er janvier 2023 auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels conserve, en dérogation aux

en artikel 3, § 3 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 4, §1 a) en b) vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 erkend wordt.

articles 4, § 1, c) et 3, § 3, le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après la période de validité de la présente convention collective de travail la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 165 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 4. L'ouvrier conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 4, § 1, a) et b) et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n°165;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur ;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 165 ;
- et dispose, à la fin de la procédure, d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 165.

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

Art. 5. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

§ 2. In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage 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 maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoelage.

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 bedrijfstoelage dat aanleiding geeft tot tussenkomst van het

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

Art. 5. § 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 du Conseil national du travail 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 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

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 bedrijfsstoelag slechts ten laste nemen vanaf de dag waarop het dossier volledig is en zal niet met terugwerkende kracht tussenkomen.

Art. 6. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. 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. 8. Het sociaal fonds neemt de bedrijfsstoelag van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfsstoelag niet ten laste.

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. 6. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail.

Art. 7. 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. 8. 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. 9. 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. 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 bedrijfstoelage 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.

HOOFDSTUK VI – DE BEDRIJFSTOESLAG

Art. 13. § 1. De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begremsd 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.

Art. 9. 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. 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° 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.

CHAPITRE VI – LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 13. § 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. 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 blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.

HOOFDSTUK VII – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

Art. 14. § 1. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 5 § 3.

§ 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 VII – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER

Art. 14. § 1^{er}. Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 5, § 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 bedrijfstoelag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VIII – GELDIGHEIDSDUUR

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

§ 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 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.

§ 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 VIII – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 15. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.