

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 mei 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 20 mai 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 de l'industrie alimentaire

**HOOFDSTUK I
TOEPASSINGSGEBIED**

Art.1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsindustrie.

§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

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 bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007)
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. § 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE

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)
- la convention collective de travail n° 132 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, 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.

CHAPITRE III – CONDITIONS

Art. 3. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

Art. 4. § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst..

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 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.

§ 2. Van de 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.

Art. 4. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 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.

§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 5. § 1. La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation au 1er alinéa, 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.

§ 2. Des 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.

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 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 - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 6. § 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

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 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 – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. § 1. 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

op bedienden die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

§ 2. Voor de bedienden 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 bedienden 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.

§ 3. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

**HOOFDSTUK V -
GELDIGHEIDSDUUR**

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019.

applicables aux employés dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Pour les employés 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 réduction des prestations 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 employés 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.

§ 3. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

**CHAPITRE V - DURÉE DE
VALIDITÉ**

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.