

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 2 octobre 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

§2. Par "employés" sont visés les employés 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 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);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zijn worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel

- 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°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n°166 du 30 mai 2023 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut

van werkloosheid met
bedrijfstoeslag kan worden
toegekend aan sommige oudere
werknemers in een zwaar beroep
die worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Art. 3. De bedrijfstoeslag 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.

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

§2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 60
jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk
op 30 juni 2025 als op het ogenblik van
het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. §1. De loopbaanvoorwaarde
bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn
zowel in de periode 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 tussen 1 juli 2023 tot
30 juni 2025. De werknemer moet op het
ogenblik van de effectieve beëindiging
van de arbeidsovereenkomst een
beroepsloopbaan als loontrekker van 35
jaar aantonen.

être octroyé à certains
travailleurs âgés licenciés, ayant
été occupés dans le cadre d'un
métier lourd.

CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI

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^{er}. 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 entre le 1er juillet
2023 et le 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^{er}. La condition de passé
professionnel est de 35 ans et doit être
remplie dans la période du 1er juillet
2023 et 30 juin 2025 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 du
1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025. Au
moment de la fin effective du contrat de
travail, le travailleur doit justifier de 35
ans de carrière professionnelle en tant
que travailleur salarié.

§ 2. Van deze 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.

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

§ 2. De ces 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.

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

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 – DE 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 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.

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 – LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. § 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 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 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 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. 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 heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

§ 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 produit ses effets le 1 juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.