



ERRATUM

Paritaire Comité voor de voedingsnijverheid

**CCT n° 168728/CO/118
du 25/10/2021**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 16, § 2 la référence à l'« article 8, § 3 » doit être corrigée en « article 7, § 3 ».

Décision du

ERRATUM

**Commission paritaire de l'industrie alimen-
taire**

**CAO nr. 168728/CO/118
van 25/10/2021**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 16, § 2 moet de verwijzing naar « artikel 8, § 3 » vervangen worden door « artikel 7, § 3 ».

Beslissing van

07-03-2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor arbeiders met een lange loopbaan, 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 verbruikszenen 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, § 7 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 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. 152 van de Nationale

Convention collective de travail du 25 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les ouvriers avec une carrière longue, 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" on entend 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, § 7, 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 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° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du

Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

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 partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

Art. 4. § 1. De arbeider moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI

Art. 3. § 1^{er}. 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 pas aux 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 des circonstances liées à l'organisation du travail.

Art. 4. § 1^{er}. L'ouvrier doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar en moet bereikt 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.

Art. 6. De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDINGSNIJVERHEID

Art. 7. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoeslag zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in 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 bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoeslag overgedragen aan het Sociaal Fonds.

§ 2. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

Art. 5. La condition de passé professionnel est de 40 ans et doit être atteinte durant la période de validité de la présente convention et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation à l'alinéa 1, 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.

Art. 6. Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux articles 4 et 5 dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

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

Art. 7. § 1^{er}. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein 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. Wanneer het Sociaal Fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoeslag ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoeslag.

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

Art. 8. De tussenkomst van het Sociaal Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 9. Om een tussenkomst van het Sociaal Fonds te kunnen genieten, zijn volgende aansluitingsvoorraarden 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

§ 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 patronales 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 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. 8. L'intervention du Fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail.

Art. 9. 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

een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

Art. 10. Het Sociaal Fonds neemt de bedrijfstoeslag van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoeslag niet ten laste.

Art. 11. 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.

Art. 12. 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. 13. Bij werkhervervating gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 14. 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 V – DE BEDRIJFSTOESLAG

Art. 15. § 1. De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettolloon 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.

ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédent immédiatement le licenciement.

Art. 10. 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. 11. 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. 12. Dans le cas où l'ouvrier concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions du présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

Art. 13. 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. 14. 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 V – LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 15. § 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. Op basis van legitieme motieven kan het Sociaal Fonds het bedrag van dit nettoloon herevaluieren.

§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag 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 kunnen blijven gebruiken van deze paragraaf.

HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

Art. 16. § 1. Indien de werkloze met bedrijfstoeslag 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 maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het Sociaal Fonds, overeenkomstig artikel 8, § 3.

§ 3. In geval van werkhervervattung bij dezelfde werkgever, onder gelijk welk statuut,

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

Art. 16. § 1er. 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 8, § 3.

§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce

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 schorsen gedurende een bepaalde tijd.

§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknehmersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avertir immédiatement le Fonds social. En plus de récupérer les sommes indûment perçues, le fonds social pourra décider de suspendre ses interventions au bénéfice de l'employeur concerné 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 VII – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 17. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvée par les membres et signé par le président et le secrétaire.