

## **PARITAIR COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 2013 betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag**

#### **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 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 de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

#### **Hoofdstuk II - Ontslag**

**Art. 2. § 1.** De bedrijfstoeslag, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende redenen 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 bedrijfstoeslag 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.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van artikel 3, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen hierbij rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

**§ 3.** Het ontslag met het oog op

## **COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE**

### **Convention collective de travail du 15 janvier 2013 relative au chômage avec complément d'entreprise**

#### **Chapitre I – Champ d'application**

**Art. 1. § 1.** La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion des boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie.

**§ 2.** Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

#### **Chapitre II - Licenciement**

**Art. 2. § 1.** Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, 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.

En ce qui concerne le licenciement dans le cadre de l'article 3, § 2 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



werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar zoals vermeld in artikel 3, § 1 moet plaats hebben tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013.

Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3, § 2 moet plaats hebben tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012.

Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3, § 3 moet plaats hebben tussen 1 januari 2013 en 30 juni 2013.

### **Hoofdstuk III - Leeftijd- en loopbaanvoorwaarden**

**Art. 3. § 1.** De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoeslag, met name :

- in de periode 1 januari 2013 - 31 december 2013 :
  - 38 jaar als loontrekkende voor de arbeiders;
  - 35 jaar als loontrekkende voor de arbeiders i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 K.B. 3.5.2007 – B.S. 8.6.2007;
  - 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013 als op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**§ 2.** De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que mentionné à l'article 3 § 1 doit se situer entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013.

Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans tel que mentionné à l'article 3 § 2 doit se situer entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012.

Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans tel que mentionné à l'article 3 § 3 doit se situer entre le 1er janvier 2013 et le 30 juin 2013.

### **Chapitre III - Conditions d'âge et d'ancienneté**

**Art. 3. § 1.** La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans pour autant que la personne concernée remplisse les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation de chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise, à savoir :

- dans la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 :
  - 38 ans en tant que salarié pour les ouvriers;
  - 35 ans en tant que salarié pour les ouvriers en cas de métier lourd conformément l'article 3 § 3 A.R. 3.5.2007 – M.B. 8.6.2007;
  - 35 ans en tant que salariée pour les ouvrières.

La condition d'âge de 58 ans mentionnée doit être remplie aussi bien dans la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 qu'au moment de la fin du contrat de travail.

**§ 2.** La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre

van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de reglementaire voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan :

- minstens 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990;
- en minstens 10 jaar bij de laatste werkgever of in de sector van de voedingsindustrie.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**§ 3.** De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar mits loopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoelage.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2013 en 30 juni 2013 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Hoofdstuk IV - Tussenkomst van het Waarborg- en Sociaal Fonds**

**Art. 4. § 1.** In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

**§ 2.** De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage wordt echter overgedragen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid

1974 est abaissée à 56 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont :

- au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- et au moins 10 ans chez le dernier employeur ou dans le secteur de l'industrie alimentaire.

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**§ 3.** La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans moyennant un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation de chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise.

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2013 au 30 juin 2013 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

#### **Chapitre IV - Intervention du Fonds Social et de Garantie**

**Art. 4. § 1.** 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 dû par l'employeur.

**§ 2.** L'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est toutefois transférée au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire aux

onder de volgende voorwaarden :

- in hoofde van de werkgever: de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid of het Waarborg en Sociaal Fonds voor de suikernijverheid;
- in hoofde van de arbeider : gedurende 5 jaar als arbeider in de sector verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**§ 3.** Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de voedingsnijverheid neemt niet de bedrijfstoelage ten laste van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage.

**§ 4.** In het geval dat de betrokken arbeider of de werkgever niet aan de voorwaarden vermeld in bovenstaande paragraaf voldoet kan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.

**§ 5.** De verplichting tot betaling door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid van de bedrijfstoelage zoals bepaald in § 2, geldt enkel ten overstaan van arbeiders die werden ontslagen met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name vanaf 58 jaar (artikel 3, § 1) of vanaf 56 jaar (artikel 3, § 2 en artikel 3 § 3).

**§ 6.** Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid 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.

conditions suivantes :

- en vertu de l'employeur : avoir été affilié depuis cinq ans consécutifs au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ou au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du sucre;
- en vertu de l'ouvrier : avoir été lié à un employeur de l'Industrie alimentaire par un contrat de travail pendant 5 ans comme ouvrier dans le secteur, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

**§ 3.** Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.

**§ 4.** Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées dans le paragraphe ci-dessus, le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

**§ 5.** L'obligation du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire de payer le complément d'entreprise comme prévue au § 2, ne vaut qu'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, c'est-à-dire à partir de 58 ans (article 3, § 1) ou à partir de 56 ans (article 3, § 2 et article 3 § 3).

**§ 6.** Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire 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.

§ 7. 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.

§ 8. Wanneer in uitvoering van onderhavig artikel het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid de betaling van de bedrijfstoeslag ten laste neemt, staat zij ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoeslag.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.

#### **Hoofdstuk V - Bedrijfstoeslag**

**Art. 5. § 1.** De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag van het brugpensioen wordt berekend op 100 % van het brutoloon.

§ 2. De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het 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.

§ 3. Op basis van legitieme motieven kan het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid het bedrag van dit nettoloon herevalueren.

§ 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 overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag worden berekend op basis van de arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

#### **Paritair commentaar**

§ 7. 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.

§ 8. Lorsque le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent article, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.

Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par le Conseil d'Administration.

#### **Chapitre V - Complément d'entreprise**

**Art. 5. § 1.** La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.

§ 2. Le complément d'entreprise est calculé sur base du salaire net, qui équivaut au salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 3. Sur base de motifs légitimes, le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire peut réévaluer le montant de ce salaire net.

§ 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, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction lorsqu'ils passent de la réduction des prestations au chômage avec complément d'entreprise.

#### **Commentaire paritaire**

De werknemers 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.

§ 5. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17.

**Hoofdstuk VI - Verplichtingen van de werkgever**

**Art. 6. § 1.** Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid, overeenkomstig artikel 4 § 8.

§ 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. 7.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2011 gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende het brugpensioen (neerleggingsnummer 104.896), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 november 2011 (Belgisch Staatsblad van 11 januari 2012).

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013 met uitzondering van artikel 3, § 2 en 3 dat ophoudt van kracht te zijn op 30 juni 2013.

Les travailleurs 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.

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

**Chapitre VI - Obligations de l'employeur**

**Art. 6. § 1.** Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire conformément à l'article 4 § 8.

§ 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 - Durée de validité**

**Art. 7.** La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 7 juin 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Alimentaire relative à la prépension (numéro d'enregistrement 104.896), rendue obligatoire par A.R. du 18 novembre 2011 (Moniteur belge du 11 janvier 2012).

Elle est conclue pour une période déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013 à l'exception de l'article 3, § 2 et 3 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2013.