

PARITAIR COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juli 2013 betreffende de
werkloosheid met bedrijfstoelage in
de bakkerijen en banketbakkerijen**

Artikel 1 - Toepassingsgebied

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders 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 de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Artikel 2 - Ontslag

§ 1. De bedrijfstoelage, ingesteld in het raam van de C.A.O. nr. 17 van 19.12.1974, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

§ 2. Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstwet van 3.7.1978 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.

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

§ 3. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

**Convention collective de travail du 9
juillet 2013 relative au chômage
avec complément d'entreprise dans
les boulangeries et pâtisseries**

Article 1 - Champ d'application

§ 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers 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 les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Licenciement

§ 1. Le complément d'entreprise instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19.12.1974, 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 3.7.1978 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'art. 3, § 2 de la présente convention collective de travail, les parties tiendront compte de l'organisation et des circonstances du travail.

§ 3. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 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 2013 en 31 december 2013.

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 31 december 2013.

§ 4. De betrokken arbeider moet het bewijs leveren van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

Artikel 3 – Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

§ 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

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 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 § 3 doit se situer entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013.

§ 4. L'ouvrier doit fournir la preuve de son droit aux allocations de chômage.

Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté

§ 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 dans la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 et, de plus, 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 2013 en 31 december 2013 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 31 december 2013 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vermelde anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 – Tussenkost van het Waarborg- en Sociaal Fonds

§ 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in C.A.O. nr. 17 van 19.12.1974 verschuldigd door de werkgever.

§ 2. De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage wordt echter overgedragen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de bakkerij, banketbakkerij en verbruikszalen bij een

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 2013 au 31 décembre 2013 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 31 décembre 2013 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. Les conditions d'ancienneté mentionnées doivent être remplies au moment de la fin du contrat de travail.

Article 4 – Intervention du Fonds Social et de garantie

§ 1. En principe le paiement du complément d'entreprise comme prévu dans la C.C.T. n° 17 du 19.12.1974 est dû par l'employeur.

§ 2. L'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au Fonds Social et de Garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés aux conditions

banketbakkerij onder de volgende voorwaarden :

- in hoofde van de werkgever: de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Waarborg- en Sociaal Fonds van de bakkerij, banketbakkerij en verbruikszalen bij een banketbakkerij;
- in hoofde van de arbeider : gedurende 5 jaar als arbeider in de sector verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de sector bakkerijen, banketbakkerijen en verbruikszalen bij een banketbakkerij, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

§ 3. De verplichting tot betaling door het Waarborg- en Sociaal Fonds 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).

§ 4. Het Waarborg- en 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.

In geval van sluiting of faling neemt het Waarborg- en Sociaal Fonds het gedeelte van de bedrijfstoelage ten laste dat niet gedragen wordt door het sluitingsfonds.

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

suivantes :

- en vertu de l'employeur : avoir été affilié depuis cinq ans consécutifs au Fonds Social et de Garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés ;
- en vertu de l'ouvrier : avoir été lié à un employeur du secteur des boulangeries, pâtisseries et salons de consommation annexés par un contrat de travail pendant 5 ans comme ouvrier dans le secteur, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

§ 3. L'obligation du Fonds Social et de Garantie de payer le complément d'entreprise comme prévu dans le § 2, ne vaut qu'en cas de licenciement ayant en vue le chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention collective de travail, c'est-à-dire à partir de 58 ans (art. 3, § 1) ou à partir de 56 ans (art. 3, § 2 et art. 3 § 3).

§ 4. Le Fonds Social et de Garantie 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.

En cas de fermeture ou de faillite, le Fonds Social et de Garantie prend en charge la partie du complément d'entreprise qui n'est pas couverte par le fonds de fermeture.

§ 5. Lorsque le Fonds Social et de Garantie 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.

§ 6. De werkgevers en de arbeiders verbinden er zich toe de formulieren te gebruiken voor de toepassing van deze C.A.O.

§ 7. In het geval dat de betrokken arbeider niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in dit artikel, zal het Waarborg- en Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoeslag ten laste neemt.

Artikel 5 – Bedrijfstoeslag

§ 1. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag 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 van de bakkerij, banketbakkerij en verbruikszalen bij een banketbakkerij 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 art. 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, zal de bedrijfstoeslag worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering wanneer zij overstappen van de loopbaanvermindering naar de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Paritair commentaar

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

§ 6. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires pour l'application de cette convention.

§ 7. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas les conditions stipulées dans le présent article, le Fonds Social et de Garantie examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

Article 5 - Complément d'entreprise

§ 1. La déduction des cotisations sociales personnelles pour le calcul du complément d'entreprise doit être effectuée sur 100% du salaire brut.

§ 2. Le complément d'entreprise est calculé sur la 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 la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés 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

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 de l'article 4bis, 4ter et 4quater

4quater van CAO nr. 17.

Artikel 6 - Verplichtingen van de werkgever

§ 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag verplicht.

§ 2. De vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag die werd ontslagen in het kader van art. 3, § 2 zal in principe gebeuren door een arbeider. De afwijking op deze bepaling wordt toegelicht voor de ondernemingsraad.

§ 3. 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.

Artikel 7 - Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 2013 gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag in de bakkerijen en banketbakkerijen (registratienummer 114792, registratiedatum 25 april 2013).

Zij wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

de la CCT n° 17 s'appliquent.

Article 6 - Obligations de l'employeur

§ 1. Conformément aux stipulations légales, le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire.

§ 2. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise licencié dans le cadre de l'art. 3, § 2 sera en principe effectué par un ouvrier. La dérogation à cette disposition est communiquée au conseil d'entreprise.

§ 3. Les sanctions éventuelles, quelle que soit leur forme, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

Article 7 - Validité

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 avril 2013, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Alimentaire relative au chômage avec complément d'entreprise dans les boulangeries et les pâtisseries (numéro d'enregistrement 114792, date d'enregistrement 25 avril 2013).

Elle est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013.