

PC 118

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 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 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 reden en 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.

CP 118

Convention collective de travail du 18 décembre 2013 relative au chômage avec complément d'entreprise

Chapitre I – Champ d'application

Art. 1^{er}. § 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" 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.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van artikel 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 jaar zoals vermeld in artikel 3 § 1 moet plaats vinden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014, met uitzondering van:

- het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage van arbeiders die hun recht op werkloosheid met bedrijfstoelage hebben vastgeklikt op basis van artikel 3 §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007)
- het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar van arbeiders tewerkgesteld in een zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor deze arbeiders moet het ontslag plaatsvinden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015.

Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3 § 2 moet plaats vinden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014.

Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3 § 3 moet plaats vinden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015.

Hoofdstuk III - Leeftijd- en loopbaanvoorwaarden

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 avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que mentionné à l'article 3, § 1^{er} doit se situer entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014, à l'exception:

- du licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise des ouvriers ayant cliqué leur droit au chômage avec complément d'entreprise sur base de l'article 3, §8, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007)
- du licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise des ouvriers de 58 ans en cas de métier lourd conformément l'article 3, § 1 de la présente convention collective de travail. Pour ces ouvriers, le licenciement doit se situer entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015.

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 2014 et le 31 décembre 2014.

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 2014 et le 31 décembre 2015.

Chapitre III - Conditions d'âge et d'ancienneté

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

- Indien het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014:
 - 38 jaar als loontrekkende;
 - 35 jaar als loontrekkende in geval van zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van. 3 mei 2007 – *Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007;

- Indien het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015:
 - 35 jaar als loontrekkende i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van. 3 mei 2007 – *Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. Voor de zware beroepen loopt de periode in kwestie van 1 januari 2014 tot 31 december 2015.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokken arbeider voldoet

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

- si la fin du contrat de travail se situe entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 :
 - 38 ans en tant que salarié;
 - 35 ans en tant que salarié en cas de métier lourd conformément l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 – *Moniteur belge* du 8 juin 2007;

- si la fin du contrat de travail se situe entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015 :
 - 35 ans en tant que salarié en cas de métier lourd conformément l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 – *Moniteur belge* du 8 juin 2007.

La condition d'âge de 58 ans mentionnée doit être remplie aussi bien dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 qu'au moment de la fin du contrat de travail. Pour les métiers lourds, la période en question court du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015.

§ 2. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que l'ouvrier concerné remplisse la condition de

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 2014 en 31 december 2014 en bovendien op het ogenblik van het einde 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 betrokken arbeider 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 2014 en 31 december 2015 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Hoofdstuk IV - Tussenkomen van het waarborg- en sociaal fonds van de voedingsnijverheid

Art. 4. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in 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 2014 au 31 décembre 2014 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 l'ouvrier concerné 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 2014 au 31 décembre 2015 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.

Chapitre IV - Intervention du fonds social et de garantie de l'industrie alimentaire

Art. 4. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans

collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

§ 2. In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar in het kader van artikel 3 § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werkgever zelf overgaan tot betaling van de bedrijfstoelage tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. De werkgever zal hiervoor evenwel bij het sociaal fonds terugbetaling kunnen bekomen, behalve voor wat betreft de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen.

De aanvragen bij het sociaal fonds voor terugbetaling van de bedrijfstoelage moeten ingediend worden binnen de volgende termijnen, anders zal er geen gevolg aan worden gegeven:

- tussen 1 juli en 30 september voor de bedrijfstoelage die werd betaald tussen 1 januari en 30 juni van hetzelfde jaar;
- tussen 1 januari en 30 maart voor de bedrijfstoelage die werd betaald tussen 1 juli en 31 december van het vorige jaar.

§ 3. In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van een andere bepaling van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage overgedragen aan het sociaal fonds.

Wanneer het sociaal fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoelage ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoelage.

la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 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 à partir de 56 ans dans le cadre de l'article 3, §2 de la présente convention, l'employeur procédera lui-même au paiement du complément d'entreprise jusqu'à l'âge de la pension légale mais pourra toutefois en obtenir le remboursement auprès du fonds social, exception faite des cotisations patronales mensuelles spéciales.

Les demandes de remboursement des compléments d'entreprises au fonds social devront être introduites dans les délais suivants sans quoi il n'y sera pas donné suite :

- entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre pour les compléments d'entreprise payés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de la même année ;
- entre le 1^{er} janvier et le 30 mars pour les compléments d'entreprise payés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année précédente.

§ 3. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une autre disposition de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.

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.

Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.

Art. 5 De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Art. 6. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist :

a. Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:

- de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het waarborg- en sociaal fonds voor de voedingsnijverheid of het waarborg- en sociaal fonds voor de suikernijverheid;
- de arbeider moet gedurende 7 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

b. Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat :

- 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;
- de arbeider moet gedurende 5 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met

Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.

Art. 5. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

Art. 6. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :

a. Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social et de garantie de l'industrie alimentaire ou au fonds social et de garantie de l'industrie du sucre;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

b. Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au fonds social et de garantie de l'industrie alimentaire ou au fonds social et de garantie de l'industrie du sucre;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme

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

Art. 7. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.

Art. 8. Het 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.

Art. 9. 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 bedrijfstoelage ten laste neemt.

Art. 10. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17.

Art. 11. 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 - Bedrijfstoelage

Art. 12. § 1. De bedrijfstoelage 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

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

Art. 7. 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. 8. 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. 9. Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

Art. 10. En cas de reprise de travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17 s'appliquent.

Art. 11. 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 - Complément d'entreprise

Art. 12. § 1. 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

België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.

§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoelage van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

Paritaire 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.

Hoofdstuk VI - Verplichtingen van de werkgever en de arbeider

Art. 13. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere

le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 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 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.

Chapitre VI - Obligations de l'employeur et de l'ouvrier

Art. 13. § 1. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. L'employeur rembourse les cotisations

maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds voor de Voedingsnijverheid, overeenkomstig artikel 4 § 3.

§ 3. In geval van werkhervatting bij de zelfde werkgever, onder gelijk welk statuut, 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 schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 4. 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. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt op ononderbroken wijze het systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage dat van toepassing was in de voedingsindustrie tot en met 31 december 2013 (collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende de werkloosheid met bedrijfstoelage (registratienummer 116281, registratiedatum 23 juli 2013).

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 4 §, 3.

§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce 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 cet employeur 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. 14. La présente convention collective de travail prolonge de manière ininterrompue le régime de chômage avec complément d'entreprise qui était applicable dans l'industrie alimentaire jusqu'au 31 décembre 2013 (convention collective de travail du 9 juillet 2013, conclue au sein de la Commission paritaire de l'Industrie Alimentaire, relative au chômage avec complément d'entreprise (numéro d'enregistrement 116281, date d'enregistrement 23 juillet 2013).

Elle est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.