

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep suppletieve regeling, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</p>	<p>Convention collective de travail du 15 septembre 2015 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd régime supplétif, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</p>
<p>HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 1er. § 1er. 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.</p>
<p>§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p>HOOFDSTUK II - RECHTSGROND</p>	<p>CHAPTITRE II – BASE JURIDIQUE</p>
<p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (<i>Belgisch Staatsblad</i> van 8 juni 2007).</p>	<p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> du 8 juin 2007).</p>
<p>Paritaire commentaar : <i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet samen gelezen worden met zijn kadercollectieve arbeidsovereenkomst, mn. de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2015 tot vaststelling, voor de periode 2015-2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere arbeiders die worden ontslagen en hebben gewerkt in een zwaar beroep, gesloten in paritair comité 118 voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid.</i></p>	<p>Commentaire paritaire : <i>Cette convention collective de travail doit être lue avec sa convention collective de travail-cadre, à savoir la convention collective de travail du 15 septembre 2015 fixant, pour la période 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains ouvriers âgés licenciés et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire.</i></p>
<p>HOOFDSTUK III - ONTSLAG</p>	<p>CHAPTITRE III - LICENCIEMENT</p>
<p>Art. 3. § 1. De bedrijfstoeslag ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst</p>	<p>Art. 3. § 1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention</p>

nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende redenen en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.	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. Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 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.	§ 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.
Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.	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 deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.	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.
§ 3. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016.	§ 3. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016.
HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN	CHAPITRE IV – CONDITIONS D'ÂGE ET DE PASSE PROFESSIONNEL
Art. 4 § 1. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	Art. 4. § 1. La condition d'âge est de 58 ans et doit être remplie dans la période du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
§ 2. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
Van deze 35 jaar 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;	De ces 35 ans : - 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;

<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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. 	<p>Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un métier lourd :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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.
<p>§ 3. In afwijking van § 2. kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de leeftijd van 58 jaar bereikt wordt en het ontslag plaatsvindt tijdens 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.</p>	<p>§ 3. En dérogation au § 2, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail, à condition que l'âge de 58 ans ait été atteint et que le licenciement ait lieu pendant 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.</p>

HOOFDSTUK V – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID	CHAPITRE V – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
Art. 5. § 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 maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.	Art. 5. § 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. In geval van ontslag van een arbeider met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage overgedragen aan het sociaal fonds.	§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.
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.	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 maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.	Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.
Art. 6. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	Art. 6. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
Art. 7. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:	Art. 7. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :
a) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:	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 :
<ul style="list-style-type: none"> • de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het sociaal fonds; • de arbeider moet gedurende 7 jaar als 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire

<p>arbeider verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.</p>	<p>par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.</p>
<p>b) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:</p>	<p>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 :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>Art. 8. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.</p>	<p>Art. 8. 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.</p>
<p>Art. 9. 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.</p>	<p>Art. 9. 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.</p>
<p>Art. 10. 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.</p>	<p>Art. 10. 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.</p>
<p>Art. 11. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p>	<p>Art. 11. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.</p>
<p>Art. 12. 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.</p>	<p>Art. 12. 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.</p>

HOOFDSTUK VI - BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE VI – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
<p>Art. 13. § 1. De bedrijfstoelage 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 arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.</p>	<p>Art. 13. § 1. 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.</p>
<p>§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.</p>	<p>§ 2. Sur base de motifs légitimes, le fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Paritaire commentaar <i>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 blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.</i></p>	<p>Commentaire paritaire <i>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.</i></p>
<p>HOOFDSTUK VII – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER</p>	<p>CHAPITRE VII – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER</p>
<p>Art. 14. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.</p>	<p>Art. 14. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.</p>
<p>§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 5 § 2.</p>	<p>§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 5, § 2.</p>
<p>§ 3. In geval van werkhervatting bij de zelfde werkgever, onder gelijk welk statuut, moeten</p>	<p>§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>HOOFDSTUK VIII - GELDIGHEIDSDUUR</p>	<p>CHAPITRE VIII – DURÉE DE VALIDITÉ</p>
<p>Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.</p>	<p>Art. 15. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.</p>