

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep suppletief systeem, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid</p>	<p>Convention collective de travail du 12 octobre 2015 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd régime supplétif, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire</p>
<p>HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsnijverheid.</p>	<p>Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.</p>
<p>§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.</p>
<p>HOOFDSTUK II - RECHTSGROND</p>	<p>CHAPITRE 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 bedrijfstoelage (<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 14 september 2015 tot vaststelling, voor de periode 2015-2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere bedienden die worden ontslagen en hebben gewerkt in een zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden 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 14 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 employés âgés licenciés et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire.</i></p>
<p>HOOFDSTUK III - ONTSLAG</p>	<p>CHAPITRE III - LICENCIEMENT</p>
<p>Art. 3. De bedrijfstoelage, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde</p>	<p>Art. 3. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>

voorwaarden.	
Art. 4. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016.	Art. 4. 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. 5. § 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. 5. § 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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. 	De ces 35 ans : <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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.
Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd: <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; 	Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un métier lourd : <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

<ul style="list-style-type: none"> - 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>leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 « en permanence », il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas qu'occasionnellement occupé dans un tel régime ; - le travail dans un régime tel que visé à 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>
<p>HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG</p>	<p>CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</p>
<p>Art. 6. § 1. De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begrensd brutoloon verminderd met de sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op bedienden die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.</p>	<p>Art. 6. § 1er. 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 employés dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.</p>
<p>§ 2. Voor de bedienden 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.</p>	<p>§ 2. Pour les employés 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>Paritair commentaar <i>De bedienden 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 employés de 50 ans ou plus, ayant fait usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 9, § 1er de la convention collective de travail n° 77 bis, continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.</i></p>
<p>§ 3. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p>	<p>§ 3. 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>HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR</p>	<p>CHAPITRE VI- DURÉE DE VALIDITÉ</p>
<p>Art. 7. 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. 7. 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>