

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid**

**Convention collective de travail du 16 septembre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire**

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

**Art.1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsindustrie.

**§ 2.** Met "bedienden" worden alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld.

## **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

**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 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;

## **CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1er. § 1.** La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.

**§ 2.** Par "employés" sont visés les employés sans distinction de genre.

## **CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE**

**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 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 132 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;

### HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

**Art. 3.** De bedrijfstoeslag 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 voorwaarden.

**Art. 4. § 1.** Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020

**§ 2.** De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2020 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 5. § 1.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode tussen 1 januari 2019 tot 31 december 2020 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer moet op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekker van 35jaar aantonen.

**§ 2.** Van de 35 jaar bedoeld in § 1 moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar

### CHAPITRE III – CONDITIONS

**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.

**Art. 4. § 1.** Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

**§ 2.** La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2020 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**Art. 5. § 1.** La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie dans la période du 1er janvier 2019 et 31 décembre 2020 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation au 1er alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020. Au moment de la fin du contrat de travail, le travailleur doit justifier de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

**§ 2.** Des 35 ans visés au § 1 :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre

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.

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:

- 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

Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un métier lourd :

- 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

en algemeen verbindend verklaard  
bij koninklijk besluit van 10 mei  
1990.

convention collective de travail n°  
46, conclue le 23 mars 1990 et  
rendue obligatoire par l'arrêté royal  
du 10 mai 1990.

#### **HOOFDSTUK IV - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 6. § 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 bedienden die in België  
tewerkgesteld zijn en er hun fiscale  
verblijfplaats hebben.

**§ 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage  
worden berekend op basis van het  
arbeidsregime voorafgaand aan deze  
vermindering.

##### ***Paritaire commentaar***

*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.*

**§ 3.** Bij werkhervatting gelden de  
bepalingen van artikel 4bis, 4ter en  
4quater van de collectieve  
arbeidsovereenkomst nr. 17.

#### **HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 7.** Deze collectieve  
arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor

#### **CHAPITRE IV – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

**Art. 6. § 1.** Le complément d'entreprise  
est calculé sur base du salaire net, qui  
équivalait 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.

**§ 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.

##### ***Commentaire paritaire***

*Les employés 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.*

**§ 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.

#### **CHAPITRE V – DURÉE DE VALIDITÉ**

**Art. 7.** La présente convention collective  
de travail est conclue pour une durée

bepaalde duur. Zij vervangt de CAO van 1 juli 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, geregistreerd onder nummer 153173/CO/220. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

déterminée. Elle remplace la CCT du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire, enregistrée sous le numéro 153173/CO/220. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.