

PC 118 Paritair Comité voor
de voedingsnijverheid

**Collectieve arbeidsovereenkomst
25 oktober 2021 betreffende het
stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag voor sommige
oudere mindervalide arbeiders en
arbeiders met ernstige lichamelijke
problemen, gesloten in paritair
comité 118 voor de
voedingsnijverheid**

**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 alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

**HOOFDSTUK II – WETTELIJKE
BASISSEN**

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) en

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen (algemeen verbindend verklaard bij KB van 16 september 2021, gepubliceerd in het BS van 4 oktober 2021).

HOOFDSTUK III – ONTSLAG

Art. 3. § 1. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad 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 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 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 voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

Art. 4. § 1. De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

a) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar bereiken in de periode van de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst;

b) De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar bereiken zowel in de periode van de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het einde van de arbeidsovereenkomst;

c) Het bewijs leveren:

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve

arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen (algemeen verbindend verklaard bij KB van 16 september 2021, gepubliceerd in het BS van 4 oktober 2021);

- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150;
- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.

§ 2. In afwijking van § 1, b) kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten 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.

§ 3. De arbeider met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 4, § 1 a) en b) vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2023 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 4, § 1, c) en artikel 3, § 3 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 4, § 1, a) en b) vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;

- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonst dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend wordt.

HOOFDSTUK V – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID

Art. 5. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelag zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

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

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

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

§ 4. De werkgever beschikt over een termijn van een jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage dat aanleiding geeft tot tussenkomst van het sociaal Fonds teneinde een volledig aanvraagdossier inzake tegemoetkoming in te dienen bij het Fonds. Indien het aanvraagdossier inzake tegemoetkoming niet volledig is binnen die termijn, zal het sociaal Fonds de betaling van de bedrijfstoelage slechts ten laste nemen vanaf de dag waarop het dossier volledig is en zal niet met terugwerkende kracht tussenkomen.

Art. 6. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

- 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.

Art. 8. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoeslag van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoeslag niet ten laste.

Art. 9. Het sociaal fonds betaalt de bedrijfstoeslag waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag dat het gevolg is van een ontslag in het kader van een sluiting of faillissement van een onderneming.

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 bedrijfstoeslag ten laste neemt.

Art. 11. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

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.

HOOFDSTUK VI — DE BEDRIJFSTOESLAG

Art. 13. § 1. De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettoloon dat

gelijk is aan het begrensd 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.

§ 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 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.

HOOFDSTUK VII – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

Art. 14. § 1. Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 5, § 3.

§ 3. In geval van werkhervatting bij dezelfde 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 schors en 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 VIII – GELDIGHEDSDUUR

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten

werking op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.