

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
20 mei 2019 betreffende het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag voor
sommige oudere mindervalide
bedienden en bedienden met ernstige
lichamelijke problemen, gesloten in
paritair comité 220 voor de
voedingsnijverheid**

**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 de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

HOOFDSTUK II – RECHTSGROND

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. 133 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK III – ONTSLAG

Art. 3. § 1. 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.

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

Art. 4. § 1. De bedienden 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 bedienden, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2019 en 2020, 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.
 - voor de bedienden 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. 133

- voor de bedienden 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. 133.

§ 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 bediende 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 juli 2020 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. 133 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De bediende 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. 133 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. 133 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. 133 erkend wordt.

HOOFDSTUK V – BEDRIJFSTOESLAG

Art. 5. § 1. De bedrijfstoelage 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 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

HOOFDSTUK VI — GELDIGHEIDSDUUR

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019.