

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 juli 2019 betreffende het
stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag zwaar beroep,
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 de mannelijke en vrouwelijke arbeiders 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.

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. § 1. De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 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.

Art. 4 § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve

arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 zowel als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Van de 35 jaar bedoeld in § 1 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;
- 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.

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

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

Art. 6. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoeslag zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

§ 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.

§ 3. 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.

Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijkse 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. 7. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Art. 8. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

a) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:

- de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het sociaal fonds;
- de arbeider moet gedurende 7 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

b) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:

- 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. 9. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.

Art. 10. 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.

Art. 11. 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.

Art. 12. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 13. 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 V – BEDRIJFSTOESLAG

Art. 14. § 1. De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begreënd 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 bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag 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 VI –
VERPLICHTINGEN VAN DE
WERKGEVER EN DE ARBEIDER**

Art. 15. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag verplicht.

§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 7 § 3.

§ 3. In geval van werkhervatting bij de zelfde 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 schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VII – GELDIGHEIDSDUUR

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.