

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**

Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les employés de  
l'industrie alimentaire**

**CCT n° 157498/CO/220  
du 27/01/2020**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, § 1<sup>er</sup> doit être corrigé comme suit :  
“Het ontslag met het oog op werkloosheid met be-  
drijfstoeslag vanaf 59 jaar zoals voorzien door  
deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats  
vinden tussen 1 januari ~~2019~~ **2021** en 31 decem-  
ber ~~2020~~ **30 juni 2021**.”

Correction du texte français :

- L'article 7, § 2 doit être corrigé comme suit :  
« 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~~ **dimi-  
nution de carrière** au chômage avec complément  
d'entreprise, le complément d'entreprise sera cal-  
culé sur base du régime de travail préalable à cette  
réduction. »

**Décision du**

**13 -0**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit 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 alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld.

## **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

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

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*B.S.* van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning

van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

### **HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN**

**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 voorwaarden.

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

2021

plaats vinden tussen 1 januari ~~2019~~ en 31 december ~~2020~~. 30 juni 2021.

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

**Art. 5. § 1.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 33 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021 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 2021 tot 30 juni 2021 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer moet op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekker van 33 jaar aantonen.

**§ 2.** Bovendien moet de bediende:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001; of
- in een zwaar beroep gewerkt hebben:

- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt onder zwaar beroep verstaan:

- 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 wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeids-regeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregeling 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.

**Art. 6.** De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

## **HOOFDSTUK IV - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 7. § 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

## **HOOFDSTUK V - GELDIGHEDSDUUR**

**Art. 8.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij vervangt de cao van 1 juli 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, geregistreerd onder nummer 153174/CO/220.

Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.