

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 1 juli 2019 betreffende de  
toekenning van een aanvullende  
vergoeding ten gunste van sommige  
oudere bedienden volgens het  
algemeen stelsel, 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:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 7 november 2013, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 21 november 2013).

### 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, zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021.

**§ 2.** De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 62 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

**§ 3.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar voor mannen, respectievelijk 35 jaar in 2019, 36 jaar in 2020 en 37 jaar in 2021 voor vrouwen, en moet vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Indien de arbeidsovereenkomst na 30 juni 2021 een einde neemt, is de vereiste loopbaanvoorwaarde terug te vinden in artikel 2, § 1, lid 5, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

**Art. 5.** Onverminderd artikel 4 ontvangen de bedienden van wie de rechten op bedrijfstoeslag zijn vastgeklekt op basis van artikel 3, §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) een aanvullende vergoeding. Deze regeling

geldt niet voor bedienden die geen attest hebben bezorgd, indien de werkgever hier vóór het ontslag schriftelijk om heeft gevraagd, overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107.

## **HOOFDSTUK IV - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 6. § 1.** De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begreësd 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 kunnen blijven gebruikmaken 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 bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1

januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.