

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 23 april 2019 betreffende het  
stelsel van werkloosheid met  
bedrijfstoeslag voor sommige  
oudere mindervalide arbeiders en  
arbeiders met ernstige lichamelijke  
problemen in de bakkerijen en  
banketbakkerijen, 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 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, § 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 van 23 april 2019 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 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 een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

**§ 2.** Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstwet 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 plaats vinden 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 van:
  - voor de mindervalide arbeiders, 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 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. 133;
  - 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.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 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 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 bedrijfs-toeslag, 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 arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoeslag, 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  
aantoont dat hij overeenkomstig de  
artikelen 7 en 8 van de collectieve  
arbeidsovereenkomst nr. 133  
erkend wordt.

## **HOOFDSTUK V – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG EN SOCIAAL FONDS VOOR DE BAKKERIJ EN BANKETBAKKERIJ EN BIJHORENDE CONSUMPTIESALONS**

**Art. 5. § 1.** In principe is de betaling van  
de bedrijfstoelage zoals bepaald in  
collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van  
19 december 1974 en van de bijzondere  
maandelijkse werkgeversbijdrage  
verschuldigd door de werkgever.

**§ 2.** De verplichting van de werkgevers tot  
betaling van de bedrijfstoelage wordt  
echter 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.

In afwijking op CAO nr. 17, wordt de  
bedrijfstoelage in dat geval berekend  
volgens onderstaande formule :

$$\text{CAO17} + \{(\text{RVA} + \text{CAO17}) \times 0,065\} \times 1,065$$
, waarbij “CAO17” gelijk is aan de

bedrijfstoeslag berekend volgens CAO nr. 17 en "RVA" het maandbedrag van de werkloosheidsuitkering.

**§ 4.** De werkgever beschikt over een termijn van een jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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.

**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 d.m.v. een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de sector bakkerijen, banketbakkerijen en verbruikszalen bij een banketbakkerij, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**Art. 8. § 1.** 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.

**§ 2.** In geval van sluiting of faillissement neemt het Sociaal Fonds het gedeelte van de bedrijfstoelage ten laste dat niet gedragen wordt door het sluitingsfonds.

**Art. 9.** In het geval dat de betrokken arbeider niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in dit hoofdstuk, zal het Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.

**Art. 10.** Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

**Art. 11.** De werkgevers en de 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 - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 12. § 1.** De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begrensde 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 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 art. 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 VII –  
VERPLICHTINGEN VAN DE  
WERKGEVER EN DE ARBEIDER**

**Art. 13. § 1.** Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag verplicht.

§ 2. 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.

§ 3. 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 VIII - GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 14.** 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.