

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere arbeiders in de bakkerijen en banketbakkerijen volgens het algemeen stelsel, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

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 gebruiksruimten 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 2 en 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);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het

Convention collective de travail du 1er juillet 2019 relative à l’octroi d’un complément d’entreprise en faveur de certains ouvriers âgés dans les boulangeries et pâtisseries, selon le régime général, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l’industrie alimentaire

CHAPTITRE I – CHAMP D’APPLICATION

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des boulangeries, des pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

CHAPTITRE II – BASE JURIDIQUE

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- des articles 2 et 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007);
- de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 ;
- de la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de

kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 7 november 2013, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 21 november 2013).

certaines régimes de chômage avec complément d'entreprise (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2013, paru au *Moniteur belge* du 21 novembre 2013).

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

CHAPITRE III – CONDITIONS

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.

Art. 3. § 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 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.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le licenciement donnant lieu au statut de chômeur avec complément d'entreprise peut être la conséquence d'une initiative de l'employeur et/ou de l'ouvrier.

Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.

Ce régime ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de dix travailleurs, où l'initiative émane exclusivement de l'employeur.

Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

En ce qui concerne le licenciement dans le cadre de la présente convention collective de travail, les parties tiendront compte des circonstances liées à l'organisation du travail.

Art. 4. § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4 § 1er. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 62 jaar en moet vervuld zijn zowel tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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, 37 jaar in 2021 voor vrouwen, en moet vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Indien de arbeidsovereenkomst na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 arbeiders die hun rechten op bedrijfstoelage hebben vastgeklikt op basis van artikel 3, §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) een aanvullende vergoeding. Deze regeling geldt niet voor arbeiders 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 – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG EN SOCIAAL FONDS VOOR DE BAKKERIJ EN BANKETBAKKERIJ EN BIJHORENDE CONSUMPTIESALONS

Art. 6. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijks

§ 2. La condition d'âge est de 62 ans et doit être remplie durant la période de validité de la présente convention collective de travail et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

§ 3. La condition de passé professionnel est de 40 ans pour les hommes, respectivement 35 ans en 2019, 36 ans en 2020, 37 ans en 2021 pour les femmes, et doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

Si le contrat de travail prend fin après la période de validité de la présente convention collective de travail, la condition de carrière est celle prévue à l'article 2, § 1er, al. 5, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 5. Sans préjudice de l'article 4, les ouvriers ayant cliqué leur droit au chômage avec complément d'entreprise sur base de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007), reçoivent une indemnité complémentaire. Ce régime ne s'applique pas aux ouvriers n'ayant pas fourni d'attestation, si l'employeur l'a demandée par écrit avant le licenciement, conformément à l'article 4 de la convention collective de travail n° 107.

CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DES BOULANGERIES ET PÂTISSERIES ET SALONS DE CONSOMMATION ANNEXÉS

Art. 6. § 1er. En principe, le paiement du complément d'entreprise comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations

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 maandelijksse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoelage.

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

$CAO17 + \{(RVA+CAO17) \times 0,065\} \times 1,065$, waarbij "CAO17" gelijk is aan de bedrijfstoelage 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 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.

patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.

§ 2. L'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au Fonds social.

§ 3. Lorsque le Fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent article, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.

Par dérogation à la CCT n° 17, dans ce cas, le complément d'entreprise est calculé selon la formule suivante :

$CCT 17 + \{(ONEM+CCT17) \times 0,065\} \times 1,065$, où "CCT17" correspond au complément d'entreprise calculé conformément à la CCT n° 17 et "ONEM" est le montant mensuel de l'allocation chômage.

§ 4. L'employeur dispose d'une période d'un an à compter de la date de prise de cours du régime de chômage avec complément d'entreprise donnant lieu à intervention du Fonds social pour rentrer un dossier de demande d'intervention complet auprès du Fonds. Si le dossier de demande d'intervention n'est pas complet endéans ce délai, le Fonds social prendra le paiement du complément d'entreprise en charge à partir du jour où le dossier sera complet et n'interviendra pas avec effet rétroactif.

Art. 7. L'intervention du Fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

Art. 8. 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. 9. § 1. 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.

§ 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. 10. 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. 11. Bij werkherhvatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 12. De werkgevers en de arbeiders verbinden er zich toe de formulieren die door het Sociaal Fonds opgesteld werden,

Art. 8. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du Fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :

- l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au Fonds social ;
- l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur du secteur des boulangeries, pâtisseries et salons de consommation annexés par un contrat de travail pendant 5 ans comme ouvrier, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

Art. 9. § 1er. Le Fonds social ne paie pas le complément d'entreprise dont il est question dans la présente convention collective de travail en cas de chômage avec complément d'entreprise suite au licenciement dans le cadre de la fermeture ou de la faillite d'une entreprise.

§ 2. En cas de fermeture ou de faillite, le Fonds social prend en charge la partie du complément d'entreprise qui n'est pas couverte par le fonds de fermeture.

Art. 10. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas les conditions stipulées dans le présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

Art. 11. En cas de reprise du travail, les dispositions de l'article 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

Art. 12. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis

te gebruiken voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 13. § 1. De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begreemd 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 bedrijfstoeslag 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 VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

par le Fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 13. § 1. Le complément d'entreprise est calculé sur base du salaire net, qui équivaut au salaire brut plafonné diminué des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Sur base de motifs légitimes, le Fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.

§ 3. La déduction des cotisations sociales personnelles pour le calcul du complément d'entreprise doit être effectuée sur 100% du salaire brut.

§ 4. Pour les ouvriers 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 au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.

Commentaire paritaire

Les ouvriers de 50 ans ou plus ayant fait usage du droit à une réduction des prestations, tel que prévu à l'article 9, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis, continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER

Art. 14. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag niet 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 voortvloeiën uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 15. 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 2021.

Art. 14. § 1. Conformément aux dispositions légales, le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise n'est pas obligatoire.

§ 2. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avertir immédiatement le Fonds social. En plus de récupérer les sommes indûment perçues, le Fonds social pourra décider de suspendre ses interventions au bénéfice de cet employeur pendant un certain temps.

§ 3. Les sanctions éventuelles, quelle que soit leur forme, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 15. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.