

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2017 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere arbeiders volgens het algemeen stelsel, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</p>	<p>Convention collective de travail du 16 mai 2017 relative à l'octroi d'un complément d'entreprise en faveur de certains ouvriers âgés, selon le régime général, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</p>
<p>HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion 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.</p>
<p>§ 2. Met “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p>HOOFDSTUK II - RECHTSGROND</p>	<p>CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE</p>
<p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:</p>	<p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (<i>Belgisch Staatsblad</i> 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 bedrijfstoelage (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 7 november 2013, gepubliceerd in het <i>Belgisch Staatsblad</i> van 21 november 2013). 	<ul style="list-style-type: none"> • de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> 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 certains régimes de chômage avec complément d'entreprise (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2013, paru au <i>Moniteur belge</i> du 21 novembre 2013).
<p>HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN</p>	<p>CHAPITRE III - CONDITIONS</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 3. § 1. 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 un autre motif que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>
<p>§ 2. Onder voorbehoud van de bepalingen van</p>	<p>§ 2. Sans préjudice des dispositions de la loi du</p>

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.	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 plaatsvinden tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018.	Art. 4. § 1^{er}. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise, tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1 ^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2018.
§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 62 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition d'âge est de 62 ans et doit être remplie dans la période du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
§ 3. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar voor mannen, respectievelijk 33 jaar in 2017 en 34 jaar in 2018 voor vrouwen, en moet vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 3. La condition de carrière est de 40 ans pour les hommes, respectivement 33 ans en 2017 et 34 ans en 2018 pour les femmes, et doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.
Indien de arbeidsovereenkomst na 31 december 2018 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.	Si le contrat de travail prend fin après le 31 décembre 2018, la condition de carrière est celle prévue à l'article 2, § 1 ^{er} , al. 5, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 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 (<i>Belgisch Staatsblad</i> 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.	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 (<i>Moniteur belge</i> 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.
HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDINGSNIJVERHEID	CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
Art. 6. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december	Art. 6. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19

1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.	décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.
§ 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.	§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention collective de travail, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au Fonds social.
§ 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.	§ 3. Lorsque le Fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.
Het Sociaal Fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de raad van beheer.	Le Fonds social récupérera toutefois ces cotisations patronales mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son conseil d'administration.
§ 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.	§ 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. De tussenkomst van het Sociaal Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	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 een tussenkomst van het Sociaal Fonds te kunnen genieten, zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:	Art. 8. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du Fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :
<p>a) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de voedingsnijverheid; • de arbeider moet gedurende 7 jaar als arbeider verbonden zijn geweest met 	<p>a) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au Fonds social et de garantie de l'industrie alimentaire; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier

<p>een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.</p>	<p>pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.</p>
<p>b) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:</p>	<p>b) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au Fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>Art. 9. Het Sociaal Fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.</p>	<p>Art. 9. Le Fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 10. 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 11. Dans le cas où l'ouvrier concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 12. Bij werkherhvatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p>	<p>Art. 12. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 13. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le Fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.</p>
<p>HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG</p>	<p>CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</p>
<p>Art. 14. § 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.</p>	<p>Art. 14. § 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.</p>
<p>§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het</p>	<p>§ 2. Sur base de motifs légitimes, le Fonds social</p>

Sociaal Fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.	peut réévaluer le montant de ce salaire net.
§ 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.	§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise relatif au chômage avec complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.
§ 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.	§ 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.
Paritaire commentaar <i>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 kunnen blijven gebruikmaken van deze paragraaf.</i>	Commentaire paritaire <i>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.</i>
HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER	CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER
Art. 15. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage niet verplicht.	Art. 15. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise n'est pas obligatoire, conformément aux dispositions légales.
§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het Sociaal Fonds, overeenkomstig artikel 6 § 3.	§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au Fonds social conformément à l'article 6, § 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.	§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avvertir immédiatement le Fonds social. En plus de récupérer les sommes indûment perçues, le Fonds social pourra décider de suspendre ses interventions au bénéfice de l'employeur concerné pendant un certain temps.
§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoelage blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.	§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.
HOOFDSTUK VII - GELDIGHEDSDUUR	CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	Art. 16. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2018.
---	---

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor arbeiders met een lange loopbaan, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid	Convention collective de travail du 16 mai 2017 relative au régime de chômage avec complément d’entreprise pour les ouvriers avec une carrière longue, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l’industrie alimentaire
HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION
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.	Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion 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. Met “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.	§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.
HOOFDSTUK II - RECHTSGROND	CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE
Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:	Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:
<ul style="list-style-type: none"> • artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (<i>Belgisch Staatsblad</i> van 8 juni 2007); • de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen • de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met 	<ul style="list-style-type: none"> • l’article 3, § 7, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> du 8 juin 2007) ; • la convention collective de travail n° 124 du 21 mars 2017 du Conseil National du Travail instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ; • la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017 du Conseil National du Travail fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à

<p>bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.</p>	<p>certaines travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.</p>
<p>HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN</p>	<p>CHAPITRE III - CONDITIONS</p>
<p>Art. 3. § 1. De bedrijfstoeslag 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.</p>	<p>Art. 3. § 1. 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 d'autres motifs que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>
<p>§ 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 bedrijfstoeslag het gevolg zijn van een initiatief van de werkgever en/of van de arbeider.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 3. Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.</p>	<p>§ 3. Ce régime ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de dix travailleurs, où l'initiative émane exclusivement de l'employeur.</p>
<p>§ 4. Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.</p>	<p>§ 4. 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.</p>
<p>Art. 4. § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari en 31 december 2017.</p>	<p>Art. 4. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017.</p>
<p>§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2017 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§ 2. La condition d'âge est de 58 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2017 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>
<p>Art. 5. § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari en 31 december 2018.</p>	<p>Art. 5. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.</p>
<p>§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>
<p>Art. 6. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 6. La condition de passé professionnel est de 40 ans et doit être remplie dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>

In afwijking van lid 1 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.	En dérogation à l'alinéa 1, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.
Art. 7. § 1. De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 6 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2017 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.	Art. 7. § 1. Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux articles 4 et 6, et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017, maintient le droit au complément d'entreprise.
§ 2. De werknemer die voldoet aan de in artikels 5 en 6 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.	§ 2. Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux articles 5 et 6, et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018, maintient le droit au complément d'entreprise.
HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDINGSNIJVERHEID	CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
Art. 8. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.	Art. 8. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.
§ 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.	§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention collective de travail, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au Fonds social.
§ 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.	§ 3. Lorsque le Fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.
Het Sociaal Fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de raad van beheer.	Le Fonds social récupérera toutefois ces cotisations patronales mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son conseil d'administration.
§ 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	§ 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 renvoyer 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

tegenoetkoming 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.	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. 9. De tussenkomst van het Sociaal Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	Art. 9. L'intervention du Fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
Art. 10. Om een tussenkomst van het Sociaal Fonds te kunnen genieten, zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:	Art. 10. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du Fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :
c) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:	c) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au Fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
d) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:	d) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au Fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
Art. 11. Het Sociaal Fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.	Art. 11. Le Fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.
Art. 12. 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. 12. 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.
Art. 13. In het geval dat de betrokken arbeider of de werkgever niet aan de voorwaarden van	Art. 13. Dans le cas où l'ouvrier concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions du

onderhavig hoofdstuk voldoet, zal het Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.	présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.
Art. 14. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.	Art. 14. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.
Art. 15. 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.	Art. 15. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le Fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.
HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
Art. 16. § 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 arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.	Art. 16. § 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. Op basis van legitieme motieven kan het Sociaal Fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.	§ 2. Sur base de motifs légitimes, le Fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.
§ 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.	§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise relatif au chômage avec complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.
§ 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.	§ 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.
Paritaire commentaar <i>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 kunnen blijven gebruikmaken van deze paragraaf.</i>	Commentaire paritaire <i>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.</i>
HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER	CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER
Art. 17. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.	Art. 17. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.
§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan	§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au Fonds social

het Sociaal Fonds, overeenkomstig artikel 8 § 3.	conformément à l'article 8, § 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.	§ 3. 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 l'employeur concerné pendant un certain temps.
§ 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.	§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.
HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR	CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ
Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	Art. 18. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide arbeiders en arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid	Convention collective de travail du 16 mai 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains ouvriers âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire
HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED	CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION
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.	Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion 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. Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.	§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND	CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE
Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:	Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:
<ul style="list-style-type: none"> • artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (<i>Belgisch Staatsblad</i> van 8 juni 2007) en • de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2017 en 2018, 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'article 3, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> du 8 juin 2007) et • la convention collective de travail n° 123 du Conseil National du Travail fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.
HOOFDSTUK III - ONTSLAG	CHAPITRE III - LICENCIEMENT
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.	Art. 3. § 1. 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 la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.
§ 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.	§ 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.
§ 3. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst	§ 3. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, tel que prévu par la présente convention collective

moet plaats vinden tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018.	de travail, doit se situer entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018.
HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN	CHAPITRE IV – CONDITIONS D'ÂGE ET DE PASSE PROFESSIONNEL
Art. 4. § 1. De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:	Art. 4. § 1. Les ouvriers doivent remplir les conditions suivantes :
<ul style="list-style-type: none"> a) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar bereiken in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst; b) De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar bereiken zowel in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 als op het einde van de arbeidsovereenkomst; c) Het bewijs leveren: 	<ul style="list-style-type: none"> a) Atteindre la condition d'âge de 58 ans dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail. b) Atteindre la condition de passé professionnel de 35 ans dans la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail. c) Apporter la preuve:
<ul style="list-style-type: none"> ○ voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2017 en 2018, 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. 123 ○ 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. 123. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 123 du Conseil National du Travail fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement. ○ pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 123 susmentionnée; ○ pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 123 susmentionnée.
§ 2. In afwijking van § 1 b) kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve	§ 2. En dérogation au § 1, b), la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente

<p>arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.</p>
<p>§ 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 2018 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 bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2018 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. 123 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>§ 3. L'ouvrier ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 4, § 1, a) et b) et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2018 auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels conserve, en dérogation aux articles 4, § 1, c) et 3, § 3, le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après le 31 décembre 2018 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 123 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.</p>
<p>§ 4. De arbeider behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 4, §1 a) en b) vastgestelde voorwaarden en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 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. 123 ontslagen wordt; - en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonde dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 erkend wordt. 	<p>§ 4. L'ouvrier conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 4, § 1, a) et b) et s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n°123; - peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur ; - est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 123 ; - et dispose, à la fin de la procédure, d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 123.
<p>HOOFDSTUK V – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID</p>	<p>CHAPITRE V – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</p>

<p>Art. 5. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.</p>	<p>Art. 5. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 3. Lorsque le fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.</p>
<p>Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.</p>	<p>Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Art. 6. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.</p>	<p>Art. 6. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.</p>
<p>Art. 7. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:</p>	<p>Art. 7. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :</p>

<p>e) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:</p>	<p>e) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>f) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:</p>	<p>f) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>Art. 8. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoeslag van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfstoeslag niet ten laste.</p>	<p>Art. 8. Le fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 9. 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.</p>	<p>Art. 9. 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.</p>
<p>Art. 10. 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 bedrijfstoeslag ten laste neemt.</p>	<p>Art. 10. Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 11. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van</p>	<p>Art. 11. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de</p>

de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.	la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.
Art. 12. 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.	Art. 12. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.
HOOFDSTUK VI - BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE VI – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
Art. 13. § 1. De bedrijfstoeslag 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 arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.	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. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.	§ 2. Sur base de motifs légitimes, le fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.
§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt berekend op 100 % van het brutoloon.	§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise relatif au chômage avec complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.
§ 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.	§ 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.
Paritaire commentaar <i>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.</i>	Commentaire paritaire <i>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.</i>
HOOFDSTUK VII – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER	CHAPITRE VII – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER
Art. 14. § 1. Overeenkomstig de wettelijke	Art. 14. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur

bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.	avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.
§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 5 § 3.	§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 5, § 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 schorpen gedurende een bepaalde tijd.	§ 3. 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.
§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoelage blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.	§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.
HOOFDSTUK VIII - GELDIGHEDSDUUR	CHAPITRE VIII – DURÉE DE VALIDITÉ
Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	Art. 15. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2017 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 118 voor de voedingsnijverheid	Convention collective de travail du 16 mai 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire
--	---

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED	CHAPTIRE I – CHAMP D’APPLICATION
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.	Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion 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. Met “arbeiders” worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.	§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.
HOOFDSTUK II - RECHTSGROND	CHAPTIRE II – BASE JURIDIQUE
Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:	Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:
<ul style="list-style-type: none"> • artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (<i>Belgisch Staatsblad</i> van 8 juni 2007); • collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, 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 • collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, 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 	<ul style="list-style-type: none"> • l’article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> du 8 juin 2007) ; • la convention collective de travail n° 120 du Conseil National du Travail du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d’octroi d’un complément d’entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d’entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d’un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail • la convention collective de travail n° 121 du Conseil National du Travail du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l’âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d’entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d’un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de

het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn	travail
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 om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.	Art. 3. § 1. 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 la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.
§ 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.	§ 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 vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari en 31 december 2017.	Art. 4. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017.
§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2017 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition d'âge est de 58 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2017 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
Art. 5. § 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 en 31 december 2018.	Art. 5. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018.
§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

<p>Art. 6. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 33 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 6. § 1. La condition de passé professionnel est de 33 ans et doit être remplie dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>
<p>In afwijking van lid 1 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.</p>	<p>En dérogation au 1^{er} alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.</p>
<p>§ 2. Bovendien moet de arbeider:</p>	<p>§ 2. De plus, l'ouvrier doit:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> o 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; o 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - au moment de la fin du contrat de travail, avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001 ; ou - avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd : <ul style="list-style-type: none"> o soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail; o soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
<p>Voor de toepassing van het vorige lid wordt onder zwaar beroep verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, 	<p>Pour l'application de la présente convention, l'on entend par métier lourd :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux

<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 arbeidsregeling 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. 	<p>travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ; - le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.
<p>Art. 7. § 1. De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 6 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2017 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.</p>	<p>Art. 7. § 1. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux articles 4 et 6, et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017, maintient le droit à un complément d'entreprise.</p>
<p>§ 2. De werknemer die voldoet aan de in artikels 5 en 6 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.</p>	<p>§ 2. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux articles 5 et 6, et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018, maintient le droit à un complément d'entreprise.</p>
<p>HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID</p>	<p>CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</p>
<p>Art. 8. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.</p>	<p>Art. 8. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.</p>

<p>§ 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.</p>	<p>§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 3. Lorsque le fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.</p>
<p>Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.</p>	<p>Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Art. 9. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.</p>	<p>Art. 9. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.</p>
<p>Art. 10. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:</p>	<p>Art. 10. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :</p>
<p>g) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:</p>	<p>g) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • de werkgever moet reeds 7 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social;

<p>sociaal fonds;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>h) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaat:</p>	<p>h) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>Art. 11. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoeslag van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar werkloosheid met bedrijfstoeslag niet ten laste.</p>	<p>Art. 11. Le fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 12. 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.</p>	<p>Art. 12. 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.</p>
<p>Art. 13. 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 bedrijfstoeslag ten laste neemt.</p>	<p>Art. 13. Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 14. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p>	<p>Art. 14. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.</p>
<p>Art. 15. 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</p>	<p>Art. 15. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.</p>

arbeidsovereenkomst.	
HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE V – COMPLÉMENT D’ENTREPRISE
Art. 16. § 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.	Art. 16. § 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. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.	§ 2. Sur base de motifs légitimes, le fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.
§ 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.	§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d’entreprise relatif au chômage avec complément d’entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.
§ 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.	§ 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.
Paritaire commentaar <i>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.</i>	Commentaire paritaire <i>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.</i>
HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER	CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR ET DE L’OUVRIER
Art. 17. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.	Art. 17. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d’entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.
§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 8 § 3.	§ 2. L’employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l’article 8, § 3.

<p>§ 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.</p>	<p>§ 3. 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.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.</p>
<p>HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR</p>	<p>CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ</p>
<p>Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.</p>	<p>Art. 18. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être de vigueur le 31 décembre 2018.</p>

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</p>	<p>Convention collective de travail du 16 mai 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</p>
<p>HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion 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.</p>
<p>§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p>HOOFDSTUK II - RECHTSGROND</p>	<p>CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE</p>

<p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (<i>Belgisch Staatsblad</i> van 8 juni 2007) - collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, 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. 	<p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (<i>Moniteur belge</i> du 8 juin 2007) - la convention collective de travail n° 122 du Conseil National du Travail, conclue le 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.
<p>HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN</p>	<p>CHAPITRE III – CONDITIONS</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 3. § 1. 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 la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Deze regeling geldt niet voor de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen waar het initiatief uitsluitend uitgaat van de werkgever.</p>	<p>Ce régime ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de dix travailleurs, où l'initiative émane exclusivement de l'employeur.</p>
<p>Voor wat betreft het ontslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 4 § 1. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari en 31 december 2017.</p>	<p>Art. 4. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017.</p>

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2017 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition d'âge est de 58 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2017 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
Art. 5. § 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 en 31 december 2018.	Art. 5. § 1. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018.
§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
Art. 6. § 1. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.	Art. 6. § 1. La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie dans la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.
In afwijking van lid 1 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.	En dérogation au 1 ^{er} alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.
§ 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.	§ 2. Des 35 ans visés au § 1 : - ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ; - ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
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	Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un métier lourd : - le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux

<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ; - le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.
<p>HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS VAN DE VOEDIGSNIJVERHEID</p>	<p>CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</p>
<p>Art. 7. § 1. In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.</p>	<p>Art. 7. § 1. En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 2. En cas de licenciement d'un ouvrier en vue du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la présente convention, l'obligation des employeurs de paiement du complément d'entreprise est transférée au fonds social.</p>
<p>§ 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</p>	<p>§ 3. Lorsque le fonds social prend en charge le paiement du complément d'entreprise en exécution du présent chapitre, il se charge également du paiement des cotisations</p>

maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoelage.	patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.
Het sociaal fonds zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.	Le fonds social récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.
§ 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.	§ 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. 8. De tussenkomst van het sociaal fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	Art. 8. L'intervention du fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
Art. 9. Om te kunnen genieten van de tussenkomst van het sociaal fonds zijn volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:	Art. 9. Pour pouvoir bénéficier d'une intervention du fonds social, les conditions d'affiliation suivantes sont requises :
i) Indien de arbeider minder dan 60 jaar is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:	i) Lorsque l'ouvrier est âgé de moins de 60 ans au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 7 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 7 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
j) Indien de arbeider 60 jaar of ouder is op het moment waarop zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingaat:	j) Lorsque l'ouvrier est âgé de 60 ans ou plus au moment de la prise de cours de son régime de chômage avec complément d'entreprise :

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit avoir été affilié depuis 5 ans consécutifs au fonds social; • l'ouvrier doit avoir été lié à un employeur de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.
<p>Art. 10. Het sociaal fonds neemt de bedrijfstoelage van de arbeiders die overstappen van volledig tijdscrediet naar werkloosheid met bedrijfstoelage niet ten laste.</p>	<p>Art. 10. Le fonds social ne prend pas en charge le complément d'entreprise des ouvriers qui passent du crédit-temps complet au chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 11. 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.</p>	<p>Art. 11. 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.</p>
<p>Art. 12. 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.</p>	<p>Art. 12. Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur ne remplit pas les conditions stipulées au présent chapitre, le fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 13. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p>	<p>Art. 13. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.</p>
<p>Art. 14. 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.</p>	<p>Art. 14. Les employeurs et les ouvriers s'engagent à utiliser les formulaires établis par le fonds social pour l'application de la présente convention collective de travail.</p>
<p>HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG</p>	<p>CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</p>
<p>Art. 15. § 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 arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.</p>	<p>Art. 15. § 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.</p>

<p>§ 2. Op basis van legitieme motieven kan het sociaal fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.</p>	<p>§ 2. Sur base de motifs légitimes, le fonds social peut réévaluer le montant de ce salaire net.</p>
<p>§ 3. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt berekend op 100 % van het brutoloon.</p>	<p>§ 3. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul du complément d'entreprise relatif au chômage avec complément d'entreprise doit être calculée sur 100 % du salaire brut.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Paritaire commentaar <i>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.</i></p>	<p>Commentaire paritaire <i>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.</i></p>
<p>HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER</p>	<p>CHAPITRE VI – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER</p>
<p>Art. 16. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag verplicht.</p>	<p>Art. 16. § 1^{er}. Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire, conformément aux dispositions légales.</p>
<p>§ 2. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het sociaal fonds, overeenkomstig artikel 7 § 3.</p>	<p>§ 2. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au fonds social conformément à l'article 7, § 3.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 3. En cas de reprise du travail auprès du même employeur, sous quelque statut que ce soit, tant l'employeur que l'ouvrier doivent en avvertir 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.</p>
<p>§ 4. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke</p>	<p>§ 4. Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations</p>

verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.	légales en matière de chômage avec complément d'entreprise, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.
HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR	CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ
Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	Art. 17. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.