

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor arbeiders met lange loopbaan in de bakkerijen en banketbakkerijen, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid**

**Convention collective de travail du 1er juillet 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les ouvriers avec une carrière longue dans les boulangeries et pâtisseries, conclus 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 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 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 :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 134 du Conseil National du Travail du 23 avril 2019 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- la convention collective de travail n° 135 du Conseil National du Travail du 23 avril 2019 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 tot invoering voor de periode 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- La convention collective de travail n° 141 instituant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.
- La convention collective de travail n° 142 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

### HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN

**Art. 3. § 1.** De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

**§ 2.** Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstwet van 3 juli 1978 kan het ontslag dat aanleiding geeft tot het statuut van werkloze met bedrijfstoelage het gevolg zijn van een initiatief van de werkgever en/of van de arbeider.

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

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

**Art. 4. § 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 2019 en 30 juni 2021.

### CHAPITRE III – CONDITIONS

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

**§ 2.** 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.

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

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.** 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 durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 30 juin 2021.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 59 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 5.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 6.** De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

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

**Art. 7. § 1.** In principe is de betaling van de bedrijfstoelage zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd door de werkgever.

§ 2. De verplichting van de werkgevers tot betaling van de bedrijfstoelage wordt echter overgedragen aan het Sociaal Fonds.

§ 3. Wanneer het Sociaal Fonds, in uitvoering van onderhavig hoofdstuk, de betaling van de bedrijfstoelage ten laste neemt, staat het ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse

§ 2. La condition d'âge est de 59 ans et doit être remplie durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 30 juin 2021, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**Art. 5.** La condition de passé professionnel est de 40 ans et doit être remplie durant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation à l'alinéa 1, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

**Art. 6.** Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux articles 4 et 5, et dont le délai de préavis expire après la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021, maintient le droit au complément d'entreprise.

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

**Art. 7. § 1er.** En principe, le paiement du complément d'entreprise comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et des cotisations patronales mensuelles spéciales est dû par l'employeur.

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

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

werkgeversbijdragen per werkloze met  
bedrijfstoeslag.

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

$CAO17 + \{(RVA+CAO17) \times 0,065\} \times 1,065$ , waarbij "CAO17" gelijk is aan de  
bedrijfstoeslag berekend volgens CAO nr. 17  
en "RVA" het maandbedrag van de  
werkloosheidsuitkering.

**§ 4.** De werkgever beschikt over een termijn  
van een jaar te rekenen vanaf de  
ingangsdatum van het stelsel van  
werkloosheid met bedrijfstoeslag dat  
aanleiding geeft tot tussenkomst van het  
sociaal Fonds teneinde een volledig  
aanvraagdossier inzake tegemoetkoming in  
te dienen bij het Fonds. Indien het  
aanvraagdossier inzake tegemoetkoming niet  
volledig is binnen die termijn, zal het sociaal  
Fonds de betaling van de bedrijfstoeslag  
slechts ten laste nemen vanaf de dag waarop  
het dossier volledig is en zal niet met  
terugwerkende kracht tussenkomen.

**Art. 8.** De tussenkomst van het Sociaal  
Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien  
door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.  
17 van 19 december 1974.

**Art. 9** Om te kunnen genieten van de  
tussenkomst van het Sociaal Fonds, zijn  
volgende aansluitingsvoorwaarden vereist:

- de werkgever moet reeds 5 jaar  
ononderbroken aangesloten zijn bij  
het Sociaal Fonds;
- de arbeider moet gedurende 5 jaar als  
arbeider verbonden zijn geweest  
d.m.v. een arbeidsovereenkomst met  
een werkgever van de sector  
bakkerijen, banketbakkerijen en  
verbruikszalen bij een  
banketbakkerij, waarvan 2 jaar  
onmiddellijk voorafgaand aan het  
ontslag.

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

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

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

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

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

**Art. 10. § 1.** Het Sociaal Fonds betaalt de bedrijfstoeslag waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag dat het gevolg is van een ontslag in het kader van een sluiting of faillissement van een onderneming.

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

**Art. 11.** In het geval dat de betrokken arbeider niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in dit hoofdstuk, zal het Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoeslag ten laste neemt.

**Art. 12** Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

**Art. 13.** De werkgevers en de arbeiders verbinden er zich toe de formulieren die door het Sociaal fonds opgesteld werden, te gebruiken voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG**

**Art. 14. § 1.** De bedrijfstoeslag wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begrensde brutoloon verminderd met de SZ-inhoudingen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

**§ 2.** Op basis van legitieme motieven kan het Sociaal Fonds het bedrag van dit nettoloon herevalueren.

**§ 3.** De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de bedrijfstoeslag wordt berekend op 100 % van het brutoloon.

**Art. 10. § 1er.** Le Fonds social ne paie pas le complément d'entreprise dont il est question dans la présente convention collective de travail en cas de chômage avec complément d'entreprise suite au licenciement dans le cadre de la fermeture ou de la faillite d'une entreprise.

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

**Art. 11.** Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas les conditions stipulées dans le présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

**Art. 12.** En cas de reprise du travail, les dispositions de l'article 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

**Art. 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.

## **CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

**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.

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

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

§ 4. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals bepaald in art. 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en die overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

#### **Paritaire commentaar**

*De arbeiders van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.*

### **HOOFDSTUK VI – VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER**

**Art. 15. § 1.** Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage verplicht.

§ 2. In geval van werkhervatting bij de zelfde werkgever, onder gelijk welk statuut, moeten zowel de werkgever als de arbeider het Sociaal Fonds onmiddellijk verwittigen. Naast het terugvorderen van de onverschuldigde sommen, kan het sociaal fonds beslissen om haar tussenkomsten ten voordele van de betrokken werkgever te schorsten gedurende een bepaalde tijd.

§ 3. De eventuele sancties, onder welke vorm ook, die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen inzake werkloosheid met bedrijfstoelage blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

### **HOOFDSTUK VII – GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 16.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1

§ 4. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103, et qui passent de la réduction des prestations au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.

#### **Commentaire paritaire**

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

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

**Art. 15. § 1.** Conformément aux dispositions légales, le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est obligatoire.

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

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

### **CHAPITRE VII – DURÉE DE VALIDITÉ**

**Art. 16.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er

januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.      janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.