

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide bedienden en bedienden met ernstige lichamelijke problemen, gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsindustrie.

§ 2. Met "bedienden" worden alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) en
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige

Convention collective de travail du 1^{er} juillet 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains employés âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire

CHAPTITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. § 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "employés" sont visés les employés sans distinction de genre.

CHAPTITRE II – BASE JURIDIQUE

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

- l'article 3, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) et
- la convention collective de travail n° 133 du Conseil National du Travail du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, 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.

lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - ONTSLAG

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

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2021.

HOOFDSTUK IV – LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

Art. 4. § 1. De bedienden moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) De leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar bereiken in de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021 en op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- b) De loopbaanvoorwaarde van 35 jaar bereiken zowel in de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021 als op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) Het bewijs leveren:
 - voor de mindervalide bedienden, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van de

CHAPITRE III - LICENCIEMENT

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 employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. 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 2019 et le 30 juin 2021.

CHAPITRE IV – CONDITIONS D'ÂGE ET DE PASSE PROFESSIONNEL

Art. 4. § 1. Les employés doivent remplir les conditions suivantes :

- a) Atteindre la condition d'âge de 58 ans dans la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021 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 2019 au 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail;
- c) Apporter la preuve :
 - pour les employés moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 133 du Conseil National

Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

- voor de bedienden met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133
- voor de bedienden gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133

§ 2. In afwijking van § 1 b) kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De bediende met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 4, § 1 a) en b) vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 juli 2020 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 4, § 1 c) en artikel 3, § 3 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het

du Travail fixant, pour 2019 et 2020, 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 employés 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° 133 susmentionnée
- pour les employés 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° 133 susmentionnée

§ 2. En dérogation au § 1, b), 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.

§ 3. L'employé 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 2020 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 la période de validité de

bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De bediende behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoeslag, indien hij voldoet aan de in artikel 4, §1 a) en b) vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 erkend wordt.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 5. § 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

la présente convention collective de travail 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° 133 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 4. L'employé 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 :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n°133;
- 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° 133 ;
- 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° 133.

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 5. § 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

op bedienden die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

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

Paritaire commentaar

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

§ 3. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

employés dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Pour les employés 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 employés 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.

§ 3. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

CHAPITRE VI – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.