



Réunion : 2023-1180000- 1589

Date : 28/09/2023

intitulé de la CCT : Régime de chômage avec complément d'entreprise pour les ouvriers avec une carrière longue dans les boulangeries et pâtisseries

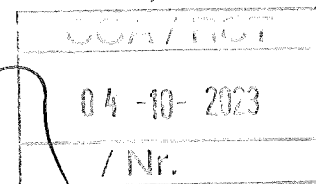
Le soussigné, agissant en qualité de président de la COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE dépose au Greffe, en application de l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail ci-annexée et confirme qu'elle est conclue conformément aux dispositions de ladite loi :

**questionnaire :**

<b>A. INFORMATION GENERALE</b>		
La cct concerne-t-elle une classification de fonctions => joindre la feuille de renseignement	<input type="radio"/> Oui	<input checked="" type="radio"/> Non
La cct prévoit-elle une procédure d'adhésion par des employeurs individuels ? Où seront déposés les actes d'adhésion?	<input type="radio"/> Président	<input type="radio"/> Greffe
La cct doit-elle être communiquée à l'ONSS ?	<input type="radio"/> Oui	<input checked="" type="radio"/> Non
<b>B. CONDITIONS DE FORMES</b>		
L'identité des personnes signataires est-elle mentionnée en dessous de leur signature?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Les signataires sont-ils tous membres de la (sous-)commission paritaire?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La durée de validité de la cct est-elle mentionnée ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La cct est-elle assortie d'une clause de dénonciation ? (cct à durée indéterminée ou cct à durée déterminée comportant une clause de dénonciation)	<input type="radio"/> Oui	<input checked="" type="radio"/> Non
La cct comporte-t-elle une date d'entrée en vigueur ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La date de conclusion de la cct a-t-elle été indiquée ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La date et le numéro d'enregistrement des cct qui sont adaptées, prolongées ou abrogées par la présente cct sont-ils mentionnés ?	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
<b>C. FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRÊTÉ ROYAL DEMANDÉE</b>	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
<b>D. COMMENTAIRE</b>		

Date : 02/10/2023

MACOURS JEAN-FRANÇOIS  
Président



Numéro de dépôt :	
CCT enregistrée le :	sous le numéro :
(à remplir par le greffe)	

**1180000**  
**PARITAIR COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID**

**1180000**  
**COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE**

Tijdens de vergadering van 28/09/2023

En sa séance du 28/09/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

*Stelsel van werkloosheid met  
bedrijfskosten - lange loopbaan  
Bakkerij en Confectiebakkerij*

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

*Régime de chômage avec complément  
d'entreprise - carrière longue  
Boulangeries et Pâtisseries*

<p>FEDERATIE VOEDINGSINDUSTRIE FEDERATION DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>BELGISCHE CONFEDERATIE VAN DE BROODBAKKERIJ- BANKETBAKKERIJ-CHOCOLADEBEWERKING-IJSBEREIDING CONFEDERATION BELGE DE LA BOULANGERIE-PATISSERIE- CHOCOLATERIE-GLACERIE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

## **PC 118 Paritair Comité van voedingsnijverheid**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor arbeiders met een lange loopbaan in de bakkerij en banketbakkerij, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

### **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij.

**§ 2.** Met "arbeiders" worden alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

### **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- 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);

## **CP 118 Commission paritaire de l'industrie alimentaire**

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les ouvriers avec une carrière longue dans les boulangeries et pâtisseries, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

### **CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

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

**§2.** Par "ouvriers" sont visés tous les ouvriers sans distinction de genre.

### **CHAPITRE II – BASES JURIDIQUES**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- 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) ;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

### HOOFDSTUK III TOEKENNINGSVOORWAARDEN

**Art. 3. § 1.** De bedrijfstoelage ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

**§ 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.

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

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

- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;

- la convention collective de travail n°167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

### CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail 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.

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

**§ 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.

**Art. 4. § 1.** De arbeider moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**§ 2.** De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 5.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 40 jaar en moet bereikt zijn zowel tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

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.

**Art. 6.** De werknemer die voldoet aan de in artikels 4 en 5 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** L'ouvrier doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

**§ 2.** La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

**Art. 5.** La condition de passé professionnel est de 40 ans et doit être atteinte durant la période de validité de la présente convention et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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. 6.** Le travailleur qui remplit les conditions fixées aux articles 4 et 5 dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** En principe, le paiement du complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail 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 chapitre, il se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par chômeur avec complément d'entreprise.

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

$CCT 17 + \{(ONEM+CCT17) \times 0,065\} \times 1,065$ , où "CCT17" correspond au paiement unique 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.** De tussenkomst van het Sociaal Fonds is begrensd tot het bedrag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 9.** Om een tussenkomst van het Sociaal Fonds te kunnen genieten, 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 met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**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.

**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.

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

**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.

**Art. 8.** L'intervention du Fonds social est limitée au montant prévu par la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail.

**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 de l'industrie alimentaire par un contrat de travail comme ouvrier pendant 5 ans, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

**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

**Art. 11.** Dans le cas où l'ouvrier concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions du 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 des articles 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.

## HOOFDSTUK V – DE BEDRIJFSTOESLAG

**Art. 14. § 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.

**§ 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 van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt berekend op 100 % van het brutoloon.

**§ 4.** Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals bepaald in 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 arbeiders van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9I § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis kunnen blijven gebruikmaken van deze paragraaf*

## CHAPITRE V - LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

**Art. 14. § 1<sup>er</sup>.** 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 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.** 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 d'être bénéficiaire de l'application du présent paragraphe.*



## HOOFDSTUK VI VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE ARBEIDER

**Art. 15. § 1.** Indien de werkloze met bedrijfstoelag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

**§ 2.** In geval van werkhervatting bij dezelfde 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 schorsen gedurende een bepaalde tijd.

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

## HOOFDSTUK VII - GELDIGHEIDSDUUR

**Art. 16.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

## CHAPITRE VI - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'OUVRIER

**Art. 15. § 1<sup>er</sup>.** Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

**§ 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 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.

**§ 3.** 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.

## CHAPITRE VII - DURÉE DE VALIDITÉ

**Art. 16.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

