|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in paritair comité 220 voor de voedingsnijverheid** | | http://www.220online.be/online/image/empty.gif | **Convention collective de travail du 27 octobre relative au régime de chômage avec complément d’entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 220 de l’industrie alimentaire** |
|  | | | |
|  | | | |
| **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED** | |  | **CHAPTITRE I – CHAMP D’APPLICATION** |
|  | | | |
| **Art.1. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsindustrie. | |  | **Art. 1er. §1er.** La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire. |
|  | | | |
| **§2.** Met “bedienden” worden alle bedienden zonder onderscheid naar gender bedoeld. | |  | **§2.** Par "employés" sont visés les employés sans distinction de genre. |
|  | | | |
| **HOOFDSTUK II - RECHTSGROND** | |  | **CHAPITRE II – BASES JURIDIQUES** |
|  | | | |
| **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, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007); * de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zijn worden ontslagen; * de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen. | |  | * l’article 3, § 3 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°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d’indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ; * la convention collective de travail n°143 du 23 avril 2019 fixant 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. |
| **HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSVOORWAARDEN** | |  | **CHAPITRE III – CONDITIONS D’OCTROI** |
|  | | | |
| **Art. 3.** De bedrijfstoeslag 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. | |  | **Art. 3.** 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. |
|  | | | |
| **Art. 4. §1.** Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023. | |  | **Art. 4. §1er.** Le licenciement en vue du chômage avec complément d’entreprise à partir de 60 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit se situer entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2023. |
|  | | | |
| **§2.** De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 60 jaar en moet vervuld zijn zowel uiterlijk op 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. | |  | **§2.** La condition d’âge est de 60 ans et doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail. |
|  | | | |
|  | | | |
| **Art. 5. §1.** De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. | |  | **Art. 5. §1.** La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie dans la période du 1er juillet 2021 et 30 juin 2023 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail. |
|  | | | |
| In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode tussen 1 juli 2021 tot 30 juni 2023. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst. | |  | En dérogation au 1er alinéa, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023. 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 deze 35 jaar bedoeld in § 1 moeten: | |  | **§ 2.** De ces 35 ans visés au § 1 : |
|  | | | |
| * 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. | |  | * 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: | |  | Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme un « métier lourd » : |
|  | | | |
| * het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee 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; * 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. | |  | * le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux 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 ; * 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. |
|  | |  |  |
| **HOOFDSTUK IV – DE BEDRIJFSTOESLAG** | |  | **CHAPITRE IV – LE COMPLÉMENT D’ENTREPRISE** |
|  | | | |
| **Art. 6. § 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 bedienden die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben. | |  | **Art. 6. § 1er.** 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 employés dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique. |
|  | | | |
| **§ 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. | |  | **§ 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 diminution de carrière au chômage avec complément d’entreprise, le complément d’entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction. |
|  | | | |
| ***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.* | |  | ***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.** Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. | |  | **§ 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. |
|  | | | |
| **HOOFDSTUK V – GELDIGHEIDSDUUR** | |  | **CHAPITRE V-DURÉE DE VALIDITÉ** |
|  |  | |
| **Art. 7.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.  Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering. | |  | **Art. 7.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2021 et cesse d’être en vigueur le 30 juin 2023.  Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire. |