

INDUSTRIE ALIMENTAIRE : Prépension.

Convention collective de travail du 25 janvier 2006, conclue au sein de la C.P. de l'industrie alimentaire, relative à la prépension

Champ d'application

Art. 1. § 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exclusion des secteurs suivants :

- les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits «frais» de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie ;
- les sucreries et raffineries, les entreprises de sucre inverti et d'acide citrique, les candiseries, les levureries, les distilleries;

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Licenciement

Art. 2. § 1. L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute 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 prépensionné 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 l'article 3, § 2 de la présente convention collective de travail, les parties tiendront compte des circonstances liées à l'organisation du travail.

§ 3. Le licenciement en vue de la prépension à partir de 58 ans tel que mentionné à l'article 3 § 1 doit se situer entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2007.

Le licenciement en vue de la prépension à partir de 56 ans tel que mentionné à l'article 3 § 2 doit se situer entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006.

§ 4. L'ouvrier concerné doit fournir la preuve de son droit aux allocations de chômage.

Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 3. § 1. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 25 ans de service en tant que salarié.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTRAR-ENREGISTR.
26 -01- 2006	02 -02- 2006
	NR. N°

78.426/CO/118

§ 2. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont :

- au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- et au moins 10 ans chez le dernier employeur ou dans le secteur de l'industrie alimentaire.

§ 3. La condition d'âge de 58 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 et de plus au moment de la fin du contrat de travail.

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006 et de plus au moment de la fin du contrat de travail.

Indemnité complémentaire et cotisations patronales spéciales

Art. 4. § 1. En principe, le paiement de l'indemnité complémentaire telle que prévue 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 de l'indemnité complémentaire est transférée au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire aux conditions suivantes :

- en ce qui concerne la prépension à partir de 60 ans : la personne concernée devra prouver 10 ans de passé professionnel comme salarié dans le secteur pendant les 15 années précédant la fin du contrat de travail ou 20 ans de passé professionnel comme salarié;
- en ce qui concerne la prépension à partir de 58 ans comme prévue à l'article 3, § 1 : la personne concernée devra avoir été occupée comme ouvrier pendant minimum cinq ans précédant immédiatement la date de la prépension dans une entreprise affiliée depuis au moins cinq ans au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ou le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie de conserves des légumes;
- en ce qui concerne la prépension à partir de 56 ans comme prévue à l'article 3, § 2, la personne concernée devra avoir été occupée comme ouvrier pendant minimum cinq ans précédant immédiatement la date de la prépension dans une entreprise affiliée depuis au moins cinq ans au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ou le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie de conserves des légumes et avoir été occupée pendant cinq ans supplémentaires comme ouvrier dans une entreprise de l'industrie alimentaire.

Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ne prend pas en charge l'indemnité complémentaire des ouvriers qui passent du crédit-temps complet à la prépension conventionnelle.

§ 3. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas les conditions stipulées dans le paragraphe ci-dessus, le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire

examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge l'indemnisation complémentaire.

§ 4. L'obligation du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire de payer l'indemnité complémentaire comme prévue au § 2, ne vaut qu'en cas de licenciement en vue de la prépension dans le cadre de la présente convention collective de travail, c'est-à-dire, à partir de 58 ans (article 3, § 1) ou à partir de 56 ans (article 3, § 2).

§ 5. Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ne paie pas l'indemnité complémentaire dont il est question dans la présente convention collective de travail en cas de prépension suite au licenciement dans le cadre de la fermeture ou de la faillite d'une entreprise.

§ 6. Lorsque le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire en exécution du présent article, elle se charge également du paiement des cotisations patronales mensuelles spéciales par prépensionné.

Le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire récupérera toutefois ces cotisations mensuelles spéciales auprès de l'employeur concerné selon les modalités déterminées par son Conseil d'Administration.

Mode de calcul

Art. 5. § 1. La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension doit être calculée sur 100 % du salaire brut. Ce mode de calcul ne vaut que pour les prépensions dans le cadre du régime de prépension sectoriel.

§ 2. Pour les ouvriers qui font usage du droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 9 § 1 de la convention collective de travail n° 11 bis, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base d'une prestation à temps plein lorsqu'ils passent de la réduction des prestations à la prépension conventionnelle.

§ 3. 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.

Obligations de l'employeur

Art. 6. § 1. Le remplacement du prépensionné est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. Le remplacement du prépensionné licencié dans le cadre de l'article 3, § 2 sera en principe effectué par un ouvrier.

La dérogation à cette disposition est commentée au conseil d'entreprise.

§ 3. L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire conformément à l'article 4 § 6.

§ 4. Les sanctions éventuelles, quelle que soit leur forme, qui découlent des obligations légales en matière de prépension, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

Durée de validité

Art. 7. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 avril 2005, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Alimentaire relative à la prépension, rendue obligatoire par Arrêté royal du 12 décembre 2005 (Moniteur belge du 4 janvier 2006).

Elle est conclue pour une période déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2006 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2007 à l'exception de l'article 3, § 2 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

VOEDINGSNIJVERHEID : Brugpensioen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2006, gesloten in het P.C. voor de voedingsnijverheid, betreffende het brugpensioen

Toepassingsgebied

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de voedingsindustrie, met uitzondering van de volgende sectoren :

- de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij;
- de suikerfabrieken, de raffinaderijen, de invertsuiker, het citroenzuur, de kandijfabrieken, de gistfabrieken, de distilleerderijen;

§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Ontslag

Art. 2. § 1. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontsiagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder 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 bruggepensioneerde 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 artikel 3, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen hierbij rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

§ 3. Het ontslag met het oog op brugpensioen vanaf 58 jaar zoals vermeld in artikel 3, § 1 moet plaats hebben tussen 1 januari 2005 en 31 december 2007.

Het ontslag met het oog op brugpensioen vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3, § 2 moet plaats hebben tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006.

§ 4. De betrokken arbeider moet het bewijs leveren van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

Art. 3. § 1. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

NEERLEGGING-DEPOT
26-31-2006

REGISTR.-ENREGISTR.
02-02-2006

NR.
N°

78.426/6/118

van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarde van 25 dienstjaren als loontrekkende.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan :

- minstens 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990;
- en minstens 10 jaar bij de laatste werkgever of in de sector van de voedingsindustrie.

§ 3. De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2005 en 31 december 2007 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Aanvullende vergoeding en bijzondere werkgeversbijdragen

Art. 4. § 1. In principe is de betaling van de aanvullende vergoeding zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

§ 2. De verplichting van de werkgevers tot betaling van de aanvullende vergoeding wordt echter overgedragen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid onder de volgende voorwaarden :

- voor wat betreft het brugpensioen vanaf 60 jaar : voor zover de betrokkene 10 jaar beroepsverleden als loontrekkende in de sector gedurende 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen;
- voor wat betreft het brugpensioen vanaf 58 jaar zoals bepaald in artikel 3, § 1 : de betrokkene moet gedurende minstens vijf jaar als arbeider, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van brugpensioen, tewerkgesteld geweest zijn in een onderneming die reeds vijf jaar is aangesloten bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de groentenconservenijverheid;
- voor wat betreft het brugpensioen vanaf 56 jaar zoals bepaald in artikel 3, § 2 : de betrokkene moet gedurende minstens vijf jaar als arbeider, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van brugpensioen, tewerkgesteld geweest zijn in een onderneming die reeds vijf jaar is aangesloten bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de groentenconservenijverheid en vijf bijkomende jaren tewerkgesteld zijn als arbeider in een onderneming van de voedingsnijverheid.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid neemt niet de aanvullende vergoeding ten laste van de arbeiders die overstappen van volledig

tijkrediet naar conventioneel brugpensioen.

§ 3. In het geval dat de betrokken arbeider niet aan de voorwaarden vermeld in bovenstaande paragraaf voldoet zal het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid, geval per geval, onderzoeken of het de aanvullende vergoeding ten laste neemt.

§ 4. De verplichting tot betaling door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid van de aanvullende vergoeding zoals bepaald in § 2, geldt enkel ten overstaan van arbeiders die werden ontslagen met het oog op brugpensioen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name vanaf 58 jaar (artikel 3, § 1) of vanaf 56 jaar (artikel 3, § 2).

§ 5. Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid betaalt de aanvullende vergoeding waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in geval van brugpensioen dat het gevolg is van een ontslag in het kader van een sluiting of faillissement van een onderneming.

§ 6. Wanneer in uitvoering van onderhavig artikel het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste neemt, staat zij ook in voor de betaling van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per bruggepensioneerde.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid zal deze bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen evenwel terugvorderen bij de betrokken werkgever volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van Beheer.

Berekeningswijze

Art. 5. § 1. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding van het brugpensioen wordt berekend op 100 % van het brutoloon. Deze berekeningswijze geldt slechts voor brugpensioenen in het kader van een sectorale brugpensioensregeling.

§ 2. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder zoals bepaald in artikel 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 11 bis, zal de aanvullende vergoeding van het brugpensioen worden berekend op basis van een voltijdse arbeidsprestatie wanneer zij overstappen van de loopbaanvermindering naar het conventioneel brugpensioen.

§ 3. 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.

Verplichtingen van de werkgever

Art. 6. § 1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de vervanging van de bruggepensioneerde verplicht.

§ 2. De vervanging van de bruggepensioneerde die werd ontslagen in het kader van artikel 3, § 2 zal in principe gebeuren door een arbeider.

De afwijking op deze bepaling wordt toegelicht aan de ondernemingsraad.

§ 3. De werkgever betaalt de bijzondere maandelijksse werkgeversbijdragen terug aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid, overeenkomstig artikel 4 § 6.

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

Geldigheidsduur

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende het brugpensioen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 4 januari 2006).

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007 met uitzondering van artikel 3, § 2 dat ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2006.
