

7.6.2011

---

## **INDUSTRIE ALIMENTAIRE : Prépension**

---

**CCT valable du 1.1.2011 au 31.12.2013 (voir aussi art. 7).**

---

### **Chapitre I – 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 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.

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

### **Chapitre II - 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 2011 et le 31 décembre 2013.

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 2011 et le 31 décembre 2012.

Le licenciement en vue de la prépension à partir de 56 ans tel que mentionné à l'article 3 § 3 doit se situer entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012.

### **Chapitre III - 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 les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation de chômage pour les prépensionnés, à savoir :

➤ dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011 :

- 37 ans en tant que salarié pour les ouvriers;
- 35 ans en tant que salarié pour les ouvriers en cas de métier lourd conformément l'article 3 § 3 A.R. 3.5.2007 – M.B. 8.6.2007;
- 33 ans en tant que salariée pour les ouvrières.

➤ dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013 :

- 38 ans en tant que salarié pour les ouvriers;
- 35 ans en tant que salarié pour les ouvriers en cas de métier lourd conformément l'article 3 § 3 A.R. 3.5.2007 – M.B. 8.6.2007;
- 35 ans en tant que salariée pour les ouvrières.

La condition d'âge de 58 ans mentionnée doit être remplie aussi bien dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2013 qu'au moment de la fin du contrat de travail.

**§ 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.

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

**§ 3.** La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans moyennant un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation de chômage pour les prépensionnés.

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

#### **Chapitre IV - Intervention du Fonds Social et de Garantie**

**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 toutefois transférée au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire aux conditions suivantes :

- en vertu de l'employeur : avoir été affilié depuis cinq ans consécutifs au

4

Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire ou au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du sucre;

- en vertu de l'ouvrier : avoir été lié à un employeur de l'Industrie alimentaire par un contrat de travail pendant 5 ans comme ouvrier dans le secteur, dont 2 ans précédant immédiatement le licenciement.

**§ 3.** 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.

**§ 4.** Dans le cas où l'ouvrier ou l'employeur 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.

**§ 5.** 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 d'un ouvrier 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 et article 3 § 3).

**§ 6.** 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.

**§ 7.** 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.

**§ 8.** 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, il 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 le Conseil d'Administration.

## **Chapitre V - Indemnité complémentaire**

**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.

**§ 2.** L'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire net, qui équivaut au salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

**§ 3.** 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° 77 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.

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

#### **Chapitre VI - Obligations de l'employeur**

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

**§ 2.** L'employeur rembourse les cotisations patronales mensuelles spéciales au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie alimentaire conformément à l'article 4 § 8.

**§ 3.** Les sanctions éventuelles, sous quelque forme que ce soit, qui découlent des obligations légales en matière de prépension, restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

#### **Chapitre VII - Durée de validité**

**Art. 7.** La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28.5.2009, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Alimentaire relative à la prépension, rendue obligatoire par A.R. du 28.4.2010 (Moniteur belge du 9.6.2010) .

Elle est conclue pour une période déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013 à l'exception de l'article 3, § 2 et 3 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

-----

7.6.2011

---

## **VOEDINGSNIJVERHEID : Brugpensioen**

---

**CAO geldig van 1.1.2011 tot 31.12.2013 (zie ook art. 7).**

---

---

### **Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

**Art. 1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de voedingsindustrie, met uitzondering van de 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 de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

### **Hoofdstuk II - 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 ontslagen 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 2011 en 31 december 2013.

Het ontslag met het oog op brugpensioen vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3, § 2 moet plaats hebben tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012.

Het ontslag met het oog op brugpensioen vanaf 56 jaar zoals voorzien in artikel 3, § 3 moet plaats hebben tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012.

### **Hoofdstuk III - Leeftijd- en loopbaanvoorwaarden**

**Art. 3. § 1.** De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de

4

werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden, met name :

➤ in de periode 1 januari 2011 - 31 december 2011 :

- 37 jaar als loontrekkende voor de arbeiders;
- 35 jaar als loontrekkende voor de arbeiders i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 K.B. 3.5.2007 – B.S. 8.6.2007;
- 33 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.

➤ in de periode 1 januari 2012 - 31 december 2013 :

- 38 jaar als loontrekkende voor de arbeiders;
- 35 jaar als loontrekkende voor de arbeiders i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 K.B. 3.5.2007 – B.S. 8.6.2007;
- 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2013 als op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**§ 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 reglementaire 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.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**§ 3.** De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar mits loopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Hoofdstuk IV - Tussenkomen van het Waarborg- en Sociaal Fonds**

**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 maandelijksse 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 :

- in hoofde van de werkgever: de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid of het Waarborg en Sociaal Fonds voor de suikernijverheid;
- in hoofde van de arbeider : gedurende 5 jaar als arbeider in de sector verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

**§ 3.** Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de voedingsnijverheid neemt niet de aanvullende vergoeding ten laste van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar conventioneel brugpensioen.

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

**§ 5.** 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 en artikel 3 § 3).

**§ 6.** 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.

**§ 7.** 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.

**§ 8.** 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.

**Hoofdstuk V - Aanvullende vergoeding**

**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.

**§ 2.** De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het 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.

**§ 3.** 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. 77 bis, en overstappen van de loopbaanvermindering naar het conventioneel brugpensioen, zal de aanvullende vergoeding van het brugpensioen worden berekend op basis van een voltijdse arbeidsprestatie.

**§ 4.** Bij werkherhvatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4 quater van CAO nr. 17.

## **Hoofdstuk VI - Verplichtingen van de werkgever**

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

**§ 2.** De werkgever betaalt de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen terug aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid, overeenkomstig artikel 4 § 8.

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

## **Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur**

**Art. 7.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28.5.2009 gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende het brugpensioen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28.4.2010 (Belgisch Staatsblad van 9.6.2010).

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013 met uitzondering van artikel 3, § 2 en 3 dat ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2012.