

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 119

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
19 DECEMBER 2013 BETREFFENDE HET STELSEL
VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 56 JAAR**

(40 JAAR LOOPBAAN)

Artikel 1 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité van de handel in voedingswaren.

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

Artikel 2 - § 1. Voor de toepassing van 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", wordt de leeftijd van 60 jaar verlaagd tot 56 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De arbeiders moeten ook :

- ontslagen worden om een andere reden dan een dringende reden;
- zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar bepaald in artikel 2 moet vervuld zijn in de periode tussen 1 november 2013 en 31 december 2015 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE
ALIMENTAIRE**

CP 119

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
19 DECEMBRE 2013 CONCERNANT LE REGIME
DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT
D'ENTREPRISE A PARTIR DE 56 ANS**

(40 ANS DE CARRIERE)

Article 1 - § 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire.

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

Article 2 - § 1. Pour l'application de 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", l'âge de 60 ans est abaissé à 56 ans dans les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les ouvriers doivent en outre :

- être licenciés pour des raisons autres que la faute grave ;
- se prévaloir d'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 du chômage pour les prépensionnés.

§ 2. La condition d'âge de 56 ans fixée à l'article 2 doit être remplie dans la période du 1^{er} novembre 2013 au 31 décembre 2015 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Artikel 3 - In de ondernemingen die minder dan 10 arbeiders tewerkstellen, moet het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage een gevolg zijn van het initiatief van de werkgever. In de ondernemingen die 10 of meer arbeiders tewerkstellen, kan het ontslag door de werkgever betekend worden, hetzij op zijn eigen initiatief, hetzij op geschreven aanvraag van de arbeider.

Artikel 4 - Het bedrag van de aanvullende vergoeding waarvan sprake in artikel 2 is de aanvullende vergoeding van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 5 - De werkgevers zijn verplicht de arbeiders die krachtens deze overeenkomst hun recht op werkloosheid met bedrijfstoelage hebben doen gelden te vervangen.

Artikel 6 - Voor de arbeiders die een vermindering van de arbeidsprestaties genieten tot een halftijdse betrekking of tot een vier vijfde betrekking, en die overstappen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

Artikel 7 - § 1. De arbeider die conform artikel 2 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst recht heeft op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage '56 jaar en 40 jaar loopbaan' en waarvan de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, heeft recht op 2 eindeloopbaandagen.

Hogervermeld recht wordt geproratiseerd voor deeltijdse arbeiders.

§ 2. Deze eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar (het meest voordelige regime is van toepassing) en worden vastgelegd in onderling overleg tussen werkgever en arbeider.

Article 3 - Dans les entreprises occupant moins de 10 ouvriers, le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise doit être la conséquence de l'initiative de l'employeur. Dans les entreprises occupant 10 ouvriers ou plus, le licenciement peut être notifié par l'employeur, soit à sa propre initiative, soit à la demande écrite de l'ouvrier.

Article 4 - Le montant de l'indemnité complémentaire dont question à l'article 2 est l'indemnité complémentaire de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 5 - Les employeurs sont tenus de remplacer les ouvriers qui ont fait valoir leur droit au chômage avec complément d'entreprise en vertu de la présente convention.

Article 6 - Pour les ouvriers bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes, et qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Article 7 - § 1. L'ouvrier qui conformément à l'article 2 de la présente convention collective de travail a droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise '56 ans et 40 ans de carrière' et dont le contrat de travail n'a pas été résilié, a droit à 2 jours de fin de carrière.

Ce droit est proratisé pour les ouvriers à temps partiel.

§ 2. Ces jours de fin de carrière ne sont pas cumulables entre eux (le régime le plus favorable est d'application) et ils sont fixés de commun accord entre employeur et ouvrier.

Het recht op deze eindeloopbaandagen tast het recht op eventueel conventioneel bepaalde anciënniteitsdagen op ondernemingsniveau niet aan.

§ 3. Op 1 januari van het lopend jaar (jaar X) wordt gekeken of de arbeider aan de vereiste leeftijdsvoorwaarde voldoet, recht heeft op SWT en zich niet in opzeg bevindt. In dat geval heeft de arbeider recht op de eindeloopbaandagen zoals hierboven bepaald, ook al zou zijn arbeidsovereenkomst tijdens het lopend jaar (jaar X) beëindigd worden door de werkgever met naleving van een opzeggingstermijn. Indien de betekende opzeggingstermijn over twee kalenderjaren loopt (jaar X en jaar X+1) dan heeft de arbeider geen recht op eindeloopbaandagen voor het daaropvolgend jaar (jaar X+1).

Artikel 8 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2013 en is gesloten overeenkomstig en in uitvoering van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011). Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juni 2013 betreffende het SWT vanaf 56 jaar (40 jaar loopbaan), geregistreerd onder nummer 115885/CO/119.

Le droit à ces jours de fin de carrière ne porte pas atteinte au droit à d'éventuels jours d'ancienneté déterminés conventionnellement au niveau de l'entreprise.

§ 3. Au 1er janvier de l'année en cours (année X), une vérification est faite de la condition d'âge et du droit au RCC et il est vérifié si l'ouvrier n'est pas en préavis. Dans ce cas, l'ouvrier a droit aux jours de fin de carrière tel que prévu ci-dessus, même en cas de rupture de son contrat de travail moyennant préavis par l'employeur dans le courant de l'année en cours (année X). Si le préavis notifié s'étend sur deux années calendriers (année X et année X+1), l'ouvrier n'a pas droit aux jours de fin de carrière pour l'année suivante (année X+1).

Article 8 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er novembre 2013 et est conclue conformément à et en exécution de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et de l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur belge du 28 avril 2011). Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 juin 2013 concernant le RCC à partir de 56 ans (40 ans de carrière), enregistrée sous le numéro 115885/CO/119.