

2

NEERLEGING-DEPOT REGISTR.-ENREGISTRE

22-81-1999

09-08-1899

So. 221/Co/MS

N°

Convention collective de travail du 14 janvier 1999 relative à la prépension en 1999 et 2000 dans l'industrie alimentaire
(AR demandé)

Article 1 : Champs d'application

§ 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 et les salons de consommation annexés;
- les sucreries et raffineries, les entreprises de sucre inverti et d'acide citrique, les candiseries, les levureries et distilleries ;
- l'industrie des conserves de légumes, notamment les entreprises de conserves de légumes, légumes déshydratés, choucroute, légumes en saumure, préparation de légumes secs, surgelés et congelés, le nettoyage ou la préparation de légumes frais qui portent le numéro indice ONSS 51/...

Appartiennent au secteur des conserves de légumes, les entreprises qui travaillent principalement un assortiment de légumes et/ou produits végétaux de première ou seconde transformation en vue de la conservation de longue durée par appertisation en boîte ou verre, par pasteurisation et/ou surgélation.

§ 2 Par « ouvriers » sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 : Licenciement

§ 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, sauf pour les entreprises occupant moins de dix personnes où l'initiative est réservée exclusivement à 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 de l'organisation et des circonstances du travail.

§ 3 Le licenciement ayant en vue la prépension, doit se situer entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000.

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

Article 3 : Conditions d'âge et d'ancienneté

§ 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 réponde à la condition légale de 25 ans de passé professionnel en tant que salarié.

§ 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 réponde à la condition légale 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 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 ;
- et au moins 10 ans chez l'ancien employeur ou dans le secteur de l'industrie alimentaire.

§ 3 Les conditions d'âge mentionnées doivent être remplies dans la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4 Les conditions d'ancienneté doivent être remplies au moment de la fin du contrat de travail.

Article 4 : Indemnité complémentaire

§ 1 En principe, le paiement de l'indemnité complémentaire comme prévue dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est dû par l'employeur.

§ 2 L'obligation de paiement des employeurs de l'indemnisation complémentaire est transférée au Fonds Social et de garantie de l'industrie alimentaire sous les conditions suivantes : (a)*

- (b) en ce qui concerne la prépension à partir de 58 ans comme prévue dans 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.
- (6) en ce qui concerne la prépension à partir de 56 ans comme prévue dans 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 et avoir été occupé pendant cinq ans supplémentaires comme ouvrier dans l'industrie alimentaire.

§ 3 Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas aux conditions stipulées dans le paragraphe ci-dessus, le Fonds Social examinera, 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'indemnisation complémentaire comme prévue dans le § 2, ne vaut qu'en cas de licenciement ayant en vue la prépension dans le cadre de la présente convention collective de travail, c'est à dire, à partir de 58 ans (art. 3 § 1) ou à partir de 56 ans (art. 3 § 2).

§ 5 En cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise, l'indemnisation complémentaire dont il est question dans la présente convention collective de travail est garantie par le Fonds Social et de garantie de l'industrie alimentaire. Le Fonds Social et de garantie de l'industrie alimentaire récupère les montants auprès du Fonds d'indemnisation des ouvriers licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Article 5 : Obligations de l'employeur

§ 1 Conforme aux stipulations légales, le remplacement du prépensionné est obligatoire.

§ 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 communiquée au conseil d'entreprise.

§ 3 Les cotisations spéciales mensuelles par prépensionné restent entièrement à charge des entreprises individuelles.

§ 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.

Article 6 : Validité

La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2000. Elle remplace à partir du 1er janvier 1999 la convention collective de travail relative à la

* (a) en ce qui concerne la prépension à partir de 60 ans : la personne concernée devra prouver 10 ans de durée professionnelle comme salarié dans le secteur pendant les 15 années précédant la fin du contrat de travail ou 20 ans de durée professionnelle comme salarié.

prépension du 25 juin 1997 (n° d'enregistrement 45454/C0/118, AR 8 octobre 1998, MB 5 décembre 1998).

L'article 3§2 de la présente convention collective de travail est valable uniquement à condition que les réglementations au sujet de la prépension à partir de 56 ans, déterminées dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, soient reprises dans la réglementation.

4

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 1999 betreffende het brugpensioen in 1999 en 2000 in de voedingsindustrie.
(KB aangevraagd)

Artikel 1 : Toepassingsgebied

§ 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, banketbakkerijen en de verbruikszalen bij een banketbakkerij ;
- de suikerfabrieken, de raffinaderijen, de invertsuiver, het citroenzuur, de kandijfabrieken, de gistfabrieken, de distilleerderijen ;
- de ondernemingen van de groentenconserven, watervrije groenten, zuurkool, in zout ingelegde groenten, bereiding van droge, bevroren en diepgevroren groenten, het schoonmaken en het bereiden van verse groenten, die als RSZ-kengetal het nummer 51/...dragen.

Tot de sector van de groentenconservennijverheid behoren de ondernemingen die hoofdzakelijk een assortiment groenten en/of plantaardige producten in eerste of tweede verwerking voor langdurige bewaring bewerken door appertisatie in blik of glas, door pasteurisatie en/of diepvries.

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

Artikel 2 : Ontslag

§1 De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de cao nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen om een andere reden dan om een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

§2 Onder voorbehoud van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 7 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 art. 3 § 2 van deze cao, zullen partijen hierbij rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

§3 Het ontslag met het oog op brugpensioen moet plaats hebben tussen 1 januari 1999 en 31 december 2000

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

Artikel 3 : leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

§ 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 wettelijke 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 wettelijke voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan :

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

NEI PLEGGING-DEPOT REGISTR. ENP. 1987
 22-01-1999
 09-03-1999
 No
 50.221/Co/m8

§ 3 De vermelde leeftijdsvoorwaarden moeten vervuld zijn in de période tussen 1 januari 1999 en 31 december 2000 en op net ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§ 4 De vermelde anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op net ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 : aanvullende vergoeding

§ 1 In principe is de betaling van de aanvullende vergoeding zoals bepaald in Cao nr. 17 van 19 december 1974 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 :

(a)*

(b) 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.

(c) 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 én vijf bijkomende jaren tewerkgesteld zijn als arbeider in een onderneming van de Voedingsnijverheid.

§ 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 enkelten overstaan van arbeiders die werden ontsiagen met het oog op brugpensioen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, m.n. vanaf 58 jaar (art. 3§1) of vanaf 56 jaar (art. 3 § 2).

§ 5 In het geval van de sluiting of het faillissement van de onderneming, wordt de aanvullende vergoedingen waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst, gewaarborgd door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid. Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid vordert de sommen terug van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontsiagen werknemers.

Artikel 5 : verplichtingen van de werkgever

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

§ 2 De vervanging van de bruggepensioneerde die werd ontsiagen in het kader van artikel 3 § 2 zal in principe gebeuren door een arbeider. De afwijking op deze bepaling wordt toegelicht voor de ondernemingsraad.

§ 3 De bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per bruggepensioneerde blijven volledig ten laste van de individuele ondernemingen.

* (a) voor wat betreft het brugpensioen vanaf 60 jaar voor zover de betrokkene 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende in de sector gedurende de 15 jaar voorafgaand aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst of 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen.

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

Artikel 6 : geldigheidsduur

Deze cao wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000. Zij vervangt vanaf 1 januari 1999 de cao inzake het brugpensioen van 25 juni 1997 (registratienummer 45454/CO/118, KB 8 oktober 1998, B.S., 5 december 1998).

Artikel 3 § 2 van deze cao geldt echter slechts op voorwaarde dat de regelingen inzake het brugpensioen vanaf 56 jaar, bepaald in het interprofessioneel akkoord 1999-2000, in de regelgeving worden opgenomen.