

<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1999 betreffende de sociale programmatie 1999-2000 (geen algemeen verbindendverklaring)</p>	<p>Convention collective de travail du 2 avril 1999 relative à la programmation sociale 1999-2000. (sans demande d'arrêté royal)</p>
<p>Toepassingsgebied</p>	<p>Champ d'application</p>
<p>Artikel 1 § 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid, met uitzondering van de sector van de bakkerijen en de artisanale banketbakkerijen. § 2 Met arbeiders worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>Article 1. § 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire à l'exception du secteur des boulangeries et des pâtisseries artisanales. § 2 Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p>Kader</p>	<p>Cadre</p>
<p>Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.</p>	<p>Art.2 La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.</p>
<p>Tewerkstelling</p>	<p>Emploi</p>
<p>Art. 3 De werkgevers verbinden zich om tegen eind 2000, 200 vacatures voor jongeren in opleiding te scheppen, dit via het systeem van het industrieel leerlingenwezen. Om dit te bereiken, zullen de partijen de activiteiten van het Instituut voor Professionele Vorming sturen, rekening houdend met de initiatieven van de gemeenschappen.</p>	<p>Art.3 Les employeurs s'engagent à créer, d'ici fin de l'an 2000, 200 postes vacants pour des jeunes en formation, par le biais de l'apprentissage industriel. A cette fin, les parties orienteront l'action de l'Institut de Formation Professionnelle en fonction des initiatives des communautés.</p>
<p>Art. 4 § 1 Ongeacht het aantal werknemers in loopbaanonderbreking in de onderneming hebben voltijds tewerkgestelde arbeiders met een anciënniteit van ten minste twaalf maanden en die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, recht op halftijdse loopbaanonderbreking, <i>Commentaar: dit recht komt dus bovenop het minimumrecht op loopbaanonderbreking ten belope van 3% van het gemiddeld aantal personeelsleden zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998.</i></p>	<p>Art. 4 §1 Quel que soit le nombre de travailleurs en interruption de carrière dans l'entreprise, les ouvriers occupés dans un régime de travail à temps plein ayant une ancienneté d'au moins douze mois et ayant atteint l'âge de 55 ans ont droit à l'interruption de carrière à mi-temps. <i>Commentaire: ce droit s'inscrit donc en dessus du droit minimum à l'interruption de carrière à concurrence de 3% de l'effectif moyen comme prévu par l'Arrêté Royal du 10 août 1998. .</i></p>
<p>§ 2 De arbeiders die op dit recht een beroep doen, hebben evenwel geen terugstaprecht, d.w.z. zij hebben geen recht op reïntegratie in het oorspronkelijke voltijdse arbeidsregime, behoudens</p>	<p>§ 2 Les ouvriers exerçant ce droit le font sans droit de retour, c'est à dire sans droit de réintégrer le régime de travail initial à temps plein sauf accord de l'employeur.</p>

REGISTRARIEK DEPÔT / REG. STR. ENREGISTR.

14-04-1999

06-05-1999

NR.

50.683 / 1COF/118

<p>akkoord van de werkgever.</p>	
<p>§ 3 Gedurende de volledige période van halftijdse loopbaanonderbreking hebben de arbeiders die gebruik maken van de mogelijkheid beschreven in § 1 recht op een aanvullende ergoeding van 3.000 Bef per maand ten laste van de werkgever.</p>	<p>§ 3 Les ouvriers faisant appel à la possibilité décrite au § 1 ont droit à charge de l'employeur à une indemnité complémentaire de 3.000 FB par mois pendant toute la période de l'interruption de carrière à mi-temps.</p>
<p>§ 4 Bij de eventuele overstap van een halftijdse loopbaanonderbreking naar het conventioneel brugpensioen, zal de bijkomende vergoeding worden berekend op basis van een voltijdse arbeidsprestatie.</p>	<p>§ 4 Lors du passage éventuel d'une interruption à mi-temps à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur base d'une prestation à temps plein.</p>
<p>§ 5 De toepassingsmodaliteiten van dit recht zullen in een uitvoeringsovereenkomst vastgelegd worden.</p>	<p>§ 5 Les modalités d'application de ce droit seront fixées par convention d'exécution.</p>
<p>Sociale democratie</p>	<p>Démocratie sociale</p>
<p>Art. 5 Partijen komen overeen om de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1993 tot oprichting van een geschillencommissie bestemd voor ondernemingen die niet beschikken over een syndicale afvaardiging aan te passen. Zij zullen zich hierbij laten inspireren door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1997 betreffende het instellen van regionale overlegorganen afgesloten binnen het paritaire comité van de bedienden in de zelfstandige handel. Nochtans opteren zij vanaf heden voor provinciale structuren en niet voor regionale structuren.</p>	<p>Art. 5 Les parties s'engagent à adapter la Convention collective de travail du 25 mars 1993 relative à l'établissement d'une Commission des différends destinée aux entreprises ne disposant pas de délégation syndicale. Ce faisant, ils s'inspireront de la convention collective de travail du 4 décembre 1997 concernant l'instauration d'organes régionaux de concertation conclue au sein de la Commission paritaire des employés du commerce indépendant. Cependant ils optent dès à présent pour des structures provinciales et non pour des structures régionales.</p>
<p>Permanente vorming</p>	<p>Formation permanente</p>
<p>Art. 6 Vanaf 1 januari 2000 zal via de RSZ een bijkomende bijdrage van 0,10% worden geïnd om het Instituut voor Professionele Vorming toe te laten specifieke activiteiten te ontwikkelen voor professionele vorming.</p>	<p>Art. 6 Une cotisation supplémentaire de 0,10% sera perçue par le biais de l'ONSS à partir du 1er janvier 2000 afin de permettre à l'Institut de Formation Professionnelle de développer des activités spécifiques de formation professionnelle.</p>
<p>Art. 7 §1 De werkgever is eraan gehouden een volume professionele vorming te organiseren voor de arbeiders, overeenstemmend op jaarbasis met 0,50% van het totaal volume van de effectieve arbeidstijd van alle arbeiders van de onderneming. §2 De werkgever dient de informatie over de toepassing van deze maatregel te organiseren zoals artikel 8 van Cao nummer 9 en de reglementering betreffende de sociale balans het voorschrijven.</p>	<p>Art. 7 §1 L'employeur est tenu d'organiser un volume de la formation professionnelle pour les ouvriers correspondant sur base annuelle à 0,50% du volume total du temps de travail effectif de tous les ouvriers de l'entreprise. §2 L'employeur organisera l'information de l'application de cette mesure comme le prévoient l'article 8 de la cct numéro 9 et la réglementation concernant le bilan social.</p>

Arbeids- en loonsvoorwaarden	Conditions de salaires et de travail
<p>Art. 8 De minimumlonen worden op 1 juni 1999 verhoogd met 6 BEF en op 1 juni 2000 met 6,25 BEF.</p>	<p>Art. 8 Les salaires minima seront augmentés de 6 BEF au 1^{er} juin 1999 et de 6.25 BEF au 1er juin 2000.</p>
<p>Art. 9 § 1 Op ondernemingsniveau kunnen middels een collectieve arbeidsovereenkomst nieuwe voordelen worden overeenkomen.</p>	<p>Art. 9 § 1 Il est possible au niveau des entreprises de convenir de nouveaux avantages moyennant une convention collective de travail.</p>
<p>§ 2 De kost van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst mag niet hoger liggen dan 3,9% van de arbeidskost per 31 december 1998. Deze enveloppe zal evenwel worden verminderd met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle kosten op het niveau van de onderneming die voortkomen uit de concrete toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst; - de kost van het toepassen van baremieke verhogingen die eventueel van toepassing zijn in de onderneming. 	<p>§ 2 Le coût de telle convention ne peut dépasser 3,9% du coût du travail au 31 décembre 1998.</p> <p>Cette enveloppe sera toutefois réduite de</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les coûts résultant de l'application concrète de la présente convention au niveau de l'entreprise; - du coût de l'application d'augmentations barémiques éventuellement en vigueur au niveau de l'entreprise.
<p>§ 3 Deze enveloppe kan worden gebruikt voor de verbetering van de arbeids- en loonsvoorwaarden en/of en/of de verdeling van de arbeid.</p>	<p>§ 3 Cette enveloppe peut être utilisée afin d'améliorer les conditions de travail, les conditions de rémunération et/ou le partage du travail.</p>
<p>§4 In geen geval kan worden afgeweken van de minimumlonen voorzien in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. <i>Commentaar: De onderhandelingsvrijheid heeft m.a.w. enkel betrekking op het gedeelte van de lonen boven de nieuwe minimumlonen.</i></p>	<p>§ 4 En aucun cas, il n'est possible de déroger aux salaires minima augmentés comme prévu à l'article 8 de la présente convention. <i>Commentaire: La liberté de négociation ne concerne donc que la partie des salaires qui dépasse les nouveaux salaires minima.</i></p>
<p>§ 5 Bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten voor 1 juni 1999 zullen de reële lonen worden verhoogd met 6 BEF op 1 juni 1999 en met 6,25 BEF op 1 juni 2000.</p>	<p>§ 5 A défaut de convention collective de travail conclue avant le 1er juin 1999, les salaires réels seront augmentés de 6 BEF au 1er juin 1999 et de 6.25 BEF au 1er juin 2000.</p>
<p>Art. 10 Indien de lonen op 1 juni 1999 of op 1 juni 2000 worden geïndexeerd, dan worden de in de voorgaande artikels voorziene verhogingen toegepast na indexering.</p>	<p>Art. 10 Au cas où les salaires seraient indexés le 1er juin 1999 ou 1er juin 2000, les augmentations prévues dans les articles précédents seront appliquées après indexation.</p>

Instaplonen	Salaires d'accès
<p>Art. 11 §1 In afwijking van de loonsvoorwaarden van de vaste arbeiders gelden de volgende regels als instaploon.</p> <p>§ 2 Het instaploon bedraagt 90% van het werkelijk betaalde loon van de functie, in de onderneming.</p> <p>§ 3 Dit instaploon kan toegepast worden gedurende de eerste zes maanden van tewerkstelling in de onderneming, te rekenen vanaf de eerste dag van de eerste indiensttreding.</p> <p>§ 4 Deze période van zes maanden kan slechts één maal per arbeider toegepast worden maar kan evenwel gespreid worden over meerdere tewerkstellingsperiodes.</p> <p>§ 5 Eens deze période van zes maanden overschreden heeft de betrokken arbeider recht op een premie ten bedrage van 10% van het product bestaande uit 26 maal het uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsregeling van de betrokken arbeider.</p> <p>§ 6 De instaplonen kunnen echter met ingeroepen worden voor de toepassing van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.</p> <p>§7 De instaplonen kunnen niet gecumuleerd worden met andere degressieve loonregelingen zoals deze voor stagiairs, industriële leerlingen en studenten.</p> <p>§ 8 Deze nieuwe regeling van instaplonen is van toepassing op alle arbeiders die vanaf 1 juni 1999 in dienst treden. Voor de arbeiders die op dat ogenblik nog geen gecumuleerde anciënniteit van zes maanden hebben is deze regeling eveneens van toepassing met dien verstande dat de vermelde période van zes maanden moetaan gerekend worden vanaf de eerste dag van de eerste indiensttreding.</p>	<p>Art. 11 §1 En dérogation des conditions de salaire des ouvriers permanents sont appliquées les règles en matière de salaire d'accès:</p> <p>§ 2 Le salaire d'accès s'élève à 90% du salaire de la fonction, réellement payé dans l'entreprise.</p> <p>§ 3 Ce salaire d'accès peut être appliqué pendant les six premiers mois de l'occupation dans l'entreprise, à compter à partir du premier jour de la première entrée en service.</p> <p>§ 4 Cette période de six mois ne peut être appliquée qu'une fois par ouvrier mais peut cependant être échelonnée sur plusieurs périodes d'occupation.</p> <p>§ 5 Une fois cette période de six mois dépassée, l'ouvrier concerné a droit à une prime s'élevant à 10% du produit résultant de la multiplication de 26 fois le salaire horaire par le régime convenu de l'ouvrier concerné.</p> <p>§ 6 Les salaires d'accès ne peuvent être invoqués pour l'application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.</p> <p>§ 7 Les salaires d'accès ne peuvent être cumulés avec d'autres régimes salariaux dégressifs tels que ceux des stagiaires, apprentis industriels et étudiants.</p> <p>§ 8 Ce nouveau régime de salaires d'accès est d'application pour tous les ouvriers qui entrent en service à partir du 1er juin 1999. Pour les ouvriers qui n'ont pas encore une ancienneté cumulée de six mois, ce régime est également d'application étant entendu que la période citée de six mois doit alors être comptée à partir du premier jour de la première occupation.</p>
<p>Art. 12 De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 1997 betreffende de minimumlonen voor arbeiders beneden de 21 jaar wordt per 1 juni 1999 afgeschaft.</p>	<p>Art. 12 La convention collective de travail du 25 juin 1997 concernant les salaires horaires minima des ouvriers de moins de 21 ans est abrogée au 1er juin 1999.</p>

<p>Studentenlonen</p>	<p>Salaires d'étudiants</p>																				
<p>Art. 13 De minimumlonen van studenten bedragen vanaf 1 juni 1999 de volgende percentages van de minimumlonen van de sector:</p> <table border="1" data-bbox="263 510 638 680"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 jaar en ouder</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>17 jaar</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>16 jaar</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>15 jaar</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	Percentage	18 jaar en ouder	90	17 jaar	80	16 jaar	70	15 jaar	60	<p>Art. 13 Les salaires horaires minima des étudiants s'élèvent à partir du 1er juin 1999 aux pourcentages suivants des salaires minima du secteur:</p> <table border="1" data-bbox="941 510 1292 680"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 ans et plus</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>17 ans</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>16 ans</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>15 ans</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Age	Pourcentage	18 ans et plus	90	17 ans	80	16 ans	70	15 ans	60
Leeftijd	Percentage																				
18 jaar en ouder	90																				
17 jaar	80																				
16 jaar	70																				
15 jaar	60																				
Age	Pourcentage																				
18 ans et plus	90																				
17 ans	80																				
16 ans	70																				
15 ans	60																				
<p>Ploegenpremies</p>	<p>Primes d'équipes</p>																				
<p>Art. 14 § 1 De ploegenpremies voor alle subsectoren van de voedingsindustrie, met uitzondering van de ondernemingen van de groentenconserven, watervrije groenten, zuurkool, in zout ingelegde groenten, bereiding van droge, bevroren en diepgevroren groenten, net schoonmaken en het bereiden van verse groenten, bedragen vanaf 1 juni 1999 minstens: 13 BEF voor de ochtendploeg ; 15 BEF voor de namiddagploeg.</p>	<p>Art. 14 § 1 Les primes d'équipes pour toutes les branches de l'industrie alimentaires à l'exception des 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 s'élèvent à partir du 1er juin 1999 au moins à: 13 FB pour l'équipe du matin; 15 FB pour l'équipe de l'après-midi.</p>																				
<p>§ 2 De ploegenpremies voor 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, bedragen vanaf 1 juni 1999 minstens : 11 BEF voor de ochtendploeg ; 11 BEF voor de namiddagploeg. Deze premies mogen worden vervangen door een premie van 22 BEF voor het geheel van deze twee ploegen.</p>	<p>§ 2 Les primes d'équipes pour 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 s'élèvent à partir du 1er juin 1999 au moins à: 11 FB pour l'équipe du matin; 11 FB pour l'équipe de l'après-midi. Ces primes peuvent être remplacées par une prime de 22 FB pour l'ensemble de ces deux équipes.</p>																				
<p>§ 3 Gunstiger of gelijkwaardige voorwaarden op het niveau van de branche of de onderneming blijven van toepassing</p>	<p>§ 3 Les conditions plus avantageuses ou équivalentes fixées au niveau de la branche ou de l'entreprise restent d'application.</p>																				
<p>Jaarlijkse premie</p>	<p>Prime annuelle</p>																				
<p>Art. 15 § 1 Er wordt een artikel 3bis ingevoegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 1987 betreffende de Jaarlijkse premies 1988 en volgende, luidende als volgt: "Vanaf 1999 wordt een premie gelijk aan 5 600 BEF toegekend bij de eerste loonsuitbetaling die volgt op 30 juni." § 2 Het getal "5.300" in het artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 1997 betreffende de Jaarlijkse brutopremie in de ondernemingen van de groentenconserven,</p>	<p>Art. 15 § 1 Il est inséré un article 3bis dans la convention collective de travail du 27 mai 1987 relative aux primes annuelles 1988 et suivantes avec le libellé suivant: " A partir de 1999 une prime égale à 5.600 FB est octroyée à la première paie qui suit le 30 juin." § 2 Le montant "5.300" de l'article 2 de la convention collective de travail du 25 juin 1997 relative à la prime annuelle dans les entreprises de conserves de légumes, légumes déshydratés,</p>																				

<p>watervrije groenten, zuurkool, m zout ingelegde groenten, bereiding van droge, bevroren en diepgevroren groenten, het schoonmaken en bereiden van verse groenten wordt vervangen door "5.600".</p>	<p>choucroute, légumes de saumure, préparation de légumes secs, surgelés et congelés, le nettoyage ou préparation de légumes frais est remplacé par "5.600".</p>
<p>Syndicale premie</p>	<p>Prime syndicale</p>
<p>Art. 16 De partijen verbinden er zich toe vanaf het refertejaar 1998 (uitbetaling 1999) de syndicale premie voor de actieven vast te laten leggen op 4.200 BEF, vormingspremie inbegrepen. Voor werklozen en bruggepensioneerden bedraagt deze premie van 2.520 Bef. De raden van beheer van de Sociale Fondsen zullen de toepassingsmodaliteiten vastleggen.</p>	<p>Art. 16 Les parties s'engagent à fixer la prime syndicale pour les actifs à 4.200 FB, en ce compris la prime de formation, à partir de l'année de référence 1998 (paiement 1999). Cette prime s'élève à 2.520 FB pour les chômeurs et les prépensionnés. Les conseils d'administration des Fonds Sociaux fixeront les modalités d'application.</p>
<p>Transportkosten</p>	<p>Frais de transport</p>
<p>Art. 17 Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 1991 zal aangepast worden om de verplaatsingen met de fiets tussen woonplaats en werkplaats te vergoeden voor zover deze afstand minimum 1km bedraagt. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 juni 1999 6 Bef per kilometer van de enkele afstand en wordt betaald per effectiefgepresteerde dag.</p>	<p>Art. 17 L'article 2 de la convention collective de travail du 14 mars 1991 sera adapté afin de indemniser les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail pour autant que la distance s'élève à au moins 1km. Cette indemnité s'élèvera à 6 FB par kilomètre du trajet simple à partir du 1 er juin 1999 et sera payée par journée de travail effectif.</p>
<p>Bestaanszekerheid</p>	<p>Sécurité d'existence</p>
<p>Art. 18 § 1 Vanaf het 4de trimester 1999 zal een bijdrage van 0,10% van de loonmassa worden geheven via de RSZ ten voordele van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid. § 2 Deze bijdrage zal een bijkomende vergoeding van 120 Bef per dag bovenop de ziekteuitkering garanderen tussen de eerste dag van de 4de maand en de laatste dag van de 12de maand ziekte vanaf 1 januari 2000. § 3 De modaliteiten van deze bijkomende vergoeding zullen worden uitgewerkt door de Raad van Beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid. Daarbij zal er een systeem uitgewerkt worden waarin rekening gehouden wordt met de bedrijven die reeds een gelijkaardig voordeel toekennen. § 4 Een analoge regeling zal getroffen worden door de Waarborg en Sociale Fondsen voor de suikerverwerkende en de groentenverwerkende nijverheid.</p>	<p>Art. 18 § 1 Une cotisation de 0.10% de la masse salariale sera prélevée à partir du 4ème trimestre 1999 par le biais de l'Onss en faveur du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie Alimentaire. § 2 Cette cotisation servira à assurer une indemnité complémentaire à l'allocation de maladie de 120 BEF par jour entre le premier jour du 4ème mois et le dernier jour du 12ème mois de maladie à partir du 1er janvier 2000. § 3 Les modalités de cette indemnité complémentaire seront élaborées par le Conseil d'Administration du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie Alimentaire. Ce faisant, il sera tenu compte des entreprises qui octroient déjà un avantage similaire. § 4 Une disposition analogue sera élaborée par les Fonds Sociaux et de Garantie de l'industrie transformatrice de sucre et de légumes.</p>

Opzeggingstermijn	Préavis de licenciement
<p>Art. 19 Partijen zijn unaniem de mening toegedaan dat de leeftijdsvoorwaarde vastgelegd in artikel 2 van het KB van 16 juni 1993 tot vaststelling van de Opzeggingstermijn kan worden opgezegd.</p> <p><i>Commentaar: Deze regeling zal in principe van toepassing zijn 10 dagen na de datum van publicatie van het desbetreffende nieuw Koninklijk Besluit in het Belgisch Staatsblad.</i></p>	<p>Art.19 Les parties sont unanimement d'avis que la condition d'âge fixée dans l'article 2 de l'Arrêté Royal du 16 juin 1993 fixant les délais de préavis peut être abrogée.</p> <p><i>Commentaire: cette disposition sera en principe d'application 10 jours après la publication du nouvel Arrêté Royal en question dans le Moniteur belge.</i></p>
Inkomensgarantie in geval van ontslag	Garantie de revenu en cas de licenciement
<p>Art. 20 §1 De werkgever is gehouden een aanvullende vergoeding op de werkloosheidsuitkeringen te betalen ten bedrage van 120 Bf per effectieve werkloosheidsdag.</p> <p>§ 2 Deze vergoeding is enkel verschuldigd indien de werkgever de arbeidsovereenkomst éézijdig beëindigt om technische of economische redenen.</p> <p>§ 3 Deze vergoeding is verschuldigd gedurende een période na de uitdiensttreding van 3 maand per aangesneden schijf van 5 jaar dienst bij dezelfde werkgever. Deze période wordt echter ingekort met de période gedekt door een Opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding.</p> <p>§ 4 Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met de vergoeding wegens collectief ontslag.</p> <p>§ 5 Deze bepaling is van toepassing op de ontslagen vanaf de eerste dag volgend op het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art.20 §1 L'employeur est tenu de payer une indemnité complémentaire aux allocations de chômage d'un montant de 120 FB par journée effective de chômage.</p> <p>§ 2 Cette indemnité est uniquement due au cas où l'employeur met fin unilatéralement au contrat de travail pour raison technique ou économique.</p> <p>§ 3 Cette indemnité est due pendant une période après la fin de service de 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur. Cette période est cependant réduite de la période couverte par le préavis de licenciement ou l'indemnité de rupture de contrat.</p> <p>§ 4 Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'indemnité en raison d'un licenciement collectif.</p> <p>§ 5 Cette disposition est d'application aux licenciements au premier jour qui suit la conclusion de la présente convention collective de travail.</p>
Carenzdag	Jour de carence
<p>Art. 21 De woorden "15 jaar" in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1995 inzake de betaling van één carenzdag worden vervangen door "5 jaar".</p>	<p>Art. 21 Dans la convention collective de travail du 17 mai 1995 relative au paiement d'un jour de carence les mots "15 ans" de l'article 2 sont remplacés par "5 ans".</p>
Brugpensioen	Prépension
<p>Art. 22 § 1 De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding van het brugpensioen moet berekend worden op 100% van het brutoloon. Deze berekeningswijze geldt slechts voor brugpensioenen die ingaan vanaf 1 juni 1999 in het</p>	<p>Art. 22 § 1 La déduction des cotisations sociales personnelles pour le calcul de l'indemnité complémentaire de la prépension doit être effectuée sur 100% du salaire brut. Ce mode de calcul ne vaut que pour les prépensions qui commencent à courir à partir du 1er juin 1999</p>

<p>kader van een sectorale brugpensioenregeling § 2. Voor wat de lopende brugpensioenen betreft wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding op een analoge wijze aangepast volgens modaliteiten die in de uitvoeringsovereenkomsten bepaald zullen worden.</p>	<p>dans le cadre du régime sectoriel de prépension.</p> <p>§ 2 En ce qui concerne les prépensions en cours le montant de l'indemnité complémentaire sera adapté de façon analogue selon des modalités fixées dans des conventions d'exécution.</p>
<p>Arbeidsorganisatie</p>	<p>Organisation du travail</p>
<p>Art. 23 De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1988 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen wordt aangevuld met een artikel 4bis luidende als volgt:</p> <p>"Art. 4bis De referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en de toekenning van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis par.1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vastgesteld op 12 maanden. Deze periode loopt telkens van 1 januari tot 31 december behoudens vaststelling van een andere periode van 12 maanden in het arbeidsreglement.</p> <p>Bij elke definitieve betaling ontvangen de arbeiders een staat van hun prestaties in verhouding met de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die zij gehouden zijn te presteren, zoals het Koninklijk Besluit van 18 januari 1984 betreffende de informatie van de werknemers over de staat van hun prestaties het voorschrijft.</p> <p>De toepassing van dit artikel doet geen afbreuk aan de betaling van supplementen voor eventuele overuren in toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971."</p>	<p>Art. 23 La convention collective de travail du 30 mars 1988 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises est complétée par un article 4bis libellé comme suit:</p> <p>"Art. 4bis La période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail ainsi que pour l'octroi de repos compensatoire en application de l'article 26bis par.1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est fixée à 12 mois. Cette période court à chaque fois du 1er janvier au 31 décembre à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée dans le règlement de travail.</p> <p>Au moment de chaque paiement définitif, il sera remis aux ouvriers un état de leurs prestations par rapport à la durée du travail journalière et hebdomadaire, qui leur est applicable normalement, tel que le prévoit l'Arrêté Royal du 18 janvier 1984 relatif à l'information des travailleurs sur l'état de leurs prestations.</p> <p>En cas de prestations d'heures supplémentaires, l'application de cet article ne peut pas faire obstacle au paiement des compléments dus en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971."</p>
<p>Art. 24 De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1988 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen wordt aangevuld met een artikel 8bis luidende als volgt:</p> <p>"Arbeid op feestdagen</p> <p>Art. 8bis. De in artikel 1 bedoelde ondernemingen of afdelingen van deze ondernemingen kunnen in geval van tijdelijke vermeerdering van werk afwijken van het verbod van tewerkstelling op feestdagen zoals bepaald in de wet van 4 januari 1974."</p>	<p>Art. 24 La convention collective de travail du 30 mars 1988 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises est complétée par un article 8bis libellé comme suit:</p> <p>"Occupation pendant les jours fériés</p> <p>Art. 8bis. Les entreprises visées à l'article premier ou les divisions de ces entreprises peuvent en cas de surcroît temporaire de travail déroger à l'interdiction d'occupation les jours fériés tel que prévu par la loi du 4 janvier 1974."</p>
<p>Art. 25 Artikel 13,b van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1988 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen wordt vervangen door de volgende bepaling:</p> <p>"Art. 13,b Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging in de onderneming kunnen de nieuwe arbeidstijdregelingen zoals voorzien in</p>	<p>Art. 25 L'article 13,b de la convention collective de travail du 30 mars 1988 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises est remplacé par la disposition suivante:</p> <p>"Art. 13,b A défaut d'une délégation syndicale dans l'entreprise les nouvelles règles de l'aménagement du temps de travail, telles que</p>

<p>deze collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming ingevoerd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst."</p>	<p>prévues dans la présente convention collective de travail, sont introduites sur le plan de l'entreprise par une convention collective de travail."</p>
<p>Afwijking</p>	<p>Dérogation</p>
<p>Art. 26 § 1 In het geval dat de toepassing van één of meerdere clausules van deze overeenkomst een onderneming m moeilijkheden kan brengen omwille van economische omstandigheden zoals hoge werkloosheid, vermindering van het productievolume, moeilijkheden op de exportmarkt, enz., dan kan; middels een collectieve arbeidsovereenkomst, de onderneming vrijgesteld worden van de hierboven gestelde verplichtingen. § 2 De toepassing van de vorige paragraaf mag niet als gevolg hebben dat kan afgeweken worden van de minimumlonen en minimumpremies bepaald in artikel 8 en 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 26 § 1 Au cas ou l'application d'une ou de plusieurs clauses de la présente convention peut mettre en danger une entreprise par suite de circonstances économiques telles que le chômage important, la diminution du volume de production, les difficultés sur le marché d'exportation, etc, l'entreprise peut être libérée des obligations citées ci-dessus par convention collective de travail. § 2 L'application du paragraphe précédant ne peut avoir comme conséquence de pouvoir déroger aux salaires minima et aux primes minima comme prévus aux articles 8 et 14 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Sociale vrede</p>	<p>Paix sociale</p>
<p>Art. 27 De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen eisen te stellen op ondernemingsniveau andere dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 27 Les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire de revendications au niveau de l'entreprise autres que l'application de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Looptijd van de overeenkomst</p>	<p>Durée de la convention</p>
<p>Art. 28 De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 1999, behoudens andersluidende bepaling. Zij gelden voor onbepaalde duur met uitzondering van artf. 3, 4, 6, 7, 17, 18, 26 en 27. Deze artikels komen te vervallen op 30 juni 2001. <i>Huidige overeen-</i></p>	<p>Art. 28 Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1erjanvier 1999 sauf disposition contraire. Elles sont conclues pour une durée indéterminée à l'exception des articles 3, 4, 6, 7, 17, 18, 26 et 27. Ces articles viennent à échéance le 30 juin 2001. <i>La présente convention peut être</i></p>

3 maanden de termijn bij een te post aangehouden
3 maanden de termijn bij een te post aangehouden
kan het Parijse
Comité voor de
bedrijfszekerheid

de noncée par la partie la plus diligente moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire