

77  
29

**Convention collective de travail du 29 novembre 2000 relative a la prepension pour les ouvriers de l'industrie alimentaire.**

**Article 1: Champ d'application.**

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

- les boulangeries, les patisseries et les salons de consommation annexes ;
- 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 legumes, legumes déshydratés, choucroute, legumes en saumure, preparation de legumes secs, surgelés et congelés, le nettoyage ou la preparation de legumes frais qui portent l'indice ONSS n°51/...

Appartiennent au secteur des conserves de legumes, les entreprises qui travaillent principalement un assortiment de legumes et/ou produits vegetaux de premiere 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 decembre 1974, est octroyee aux ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Sans prejudice 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 consequence d'une initiative de l'employeur et/ou de l'ouvrier, sauf pour les entreprises occupant moins de dix personnes ou l'initiative est reservee exclusivement a l'employeur. En ce qui concerne le licenciement dans le cadre de l'article 3, § 2 de la presente convention collective de travail, les parties tiendront compte de l'organisation et des circonstances du travail.

§ 3. Le licenciement en vue la prepension, doit se situer entre le 1er janvier 2001 et le 30 juin 2001.

§ 4. L'ouvrier concerne 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 decembre 1974 est abaissée a 58 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition legale de 25 ans de passe professionnel en tant que salarié.

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

DEPOT | REGISTRE | ENREGISTRE  
07 -12- 2000 | 22 -12- 2000

●  
N°

SB.077 / 60/118

- 44
- au moins 20 ans dans un regime de travail tel que prévu a 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. Les conditions d'âge mentionnées doivent être remplies dans la période du 1er janvier 2001 au 30 juin 2001 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 telle que prévue dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est du 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 :

- a) en ce qui concerne la prépension à partir de 60 ans : la personne concernée devra prouver 10 ans de passe professionnel comme salarié dans le secteur pendant les 15 années précédant la fin du contrat de travail ou 20 ans de passe professionnel comme salarié ;
- b) en ce qui concerne la prépension à partir de 58 ans comme prévue à l'article 3, par. 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 ;
- c) en ce qui concerne la prépension à partir de 56 ans comme prévue à l'article 3, par. 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 occupée pendant cinq ans supplémentaires comme ouvrier dans l'industrie alimentaire.

§ 3. Dans le cas où l'ouvrier ne remplit pas les conditions stipulées dans le paragraphe ci-dessus, le Fonds Social 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 par 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, par. 1) ou à partir de 56 ans (article 3, par. 2).

§ 5. En cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise, l'indemnité 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: Mode de calcul.**

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

§ 2. Les employeurs et les ouvriers s'engagent a utiliser les formulaires établis par le Fonds social pour l'application de la presente convention collective de travail.

**Article 6: Obligations de l'employeur.**

§ 1 Le remplacement du prepensionne est obligatoire, conformément aux dispositions légales.

§ 2. Le remplacement du prepensionne licencié dans le cadre de l'article 3, par 2 sera en principe effectué par un ouvrier La derogation a cette disposition est communiquée au conseil d'entreprise.

§ 3. Les cotisations mensuelles spéciales par prepensionne restent entierement a charge des entreprises individuelles.

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

**Article 7: Validité.**

La presente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2001. Elle remplace a partir du 1er janvier 2001 la convention collective de travail des 14 janvier et 23 juin 1999 relative a la prepension pour les ouvriers de l'industrie alimentaire (numéro d'enregistrement 50221/CO/118).

L'article 3, par, 2 de la presente convention collective de travail est uniquement valable a condition que le regime de prepension a partir de 56 ans soit repris dans la réglementation.

44

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2000 betreffende het brugpensioen voor de arbeiders in de voedingsnijverheid.**

**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 invertsuiker, 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 groentenconservenijverheid behoren de ondernemingen die hoofdzakelijk een assortiment groenten en /of plantaardige producten in eerste oftweede verwerking voor langdurige bewaring bewerken door appertisatie in blik of glas, door pasteurisatie en /of diepvries.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en 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 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 CAO, zullen partijen hierbij rekening houden met de arbeidsorganisatorische omstandigheden.

§ 3 Het ontslag met het oog op brugpensioen moet plaats hebben tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2001.

§ 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:

NEERLEGGING-DEPÔT | REGISTR.-ENREGISTRE

07 -12-2000

22 -12-2000

N°

56.077/60/118

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

§.3. De vermelde leeftijdsvoorwaarden moeten vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2001 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vermelde anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het 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) voor wat betreft het brugpensioen vanaf 60 jaar: voor zover de betrokkene 10jaar beroepsverleden als loontrekkende in de sector gedurende 15jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen;
- b) voor wat betreft het brugpensioen vanaf 58 jaar zoals bepaald in artikel 3, par. 1: de betrokkene moet gedurende minstens vijfjaar als arbeider, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van brugpensioen, tewerkgesteld geweest zijn in een onderneming die reeds vijfjaar 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, par. 2: de betrokkene moet gedurende minstens vijfjaar als arbeider, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van brugpensioen, tewerkgesteld geweest zijn in een onderneming die reeds vijfjaar is aangesloten bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid en 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 par. 2, geldt enkel ten overstaan van arbeiders die werden ontslagen met het oog op brugpensioen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, m.n vanaf 58 jaar (artikel 3, par. 1) of vanaf 56 jaar (artikel 3, par 2).

§ 5. In het geval van de sluiting of het faillissement van de onderneming, wordt de aanvullende vergoeding 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 ontslagen werknemers.

**Artike! 5: Berekeningwijze.**

§ 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 brugpensioenregeling.

§ 2. 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

**Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever.**

§ 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, par. 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.

§ 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 7: Geldigheidsduur.**

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2001. Zij vervangt vanaf 1 januari 2001 de CAO inzake het brugpensioen van 14 januari en 23 juni 1999 (registratienummer 50221/CO/118).

Artikel 3, par. 2 van deze CAO geldt echter slechts op voorwaarde dat de regeling inzake het brugpensioen vanaf 56 jaar, in de regelgeving wordt opgenomen.