

07-04-2003

22-05-2003

NF  
N°

66271 1coll18

G

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 4 april 2003  
betreffende het sociaal programma  
2003-2004 voor  
de arbeiders van de voedingsindustrie.**

(geen KB gevraagd)

**Convention collective de travail  
du 4 avril 2003  
concernant la programmation sociale  
2003-2004 pour  
les ouvriers de l'industrie alimentaire.**

(pas de demande d'AR)

In deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben de sociale partners van de sector op 4 april 2003 het raam getekend van de verbetering in de loon- en arbeidsvoorwaarden in 2003 en 2004. Dergelijke overeenkomst houdt niet alle technische modaliteiten in. Dit is de reden waarom zij niet algemeen verbindend verklaard wordt. De partijen zullen in de komende weken de nodige uitvoeringsovereenkomsten afsluiten en algemeen verbindend laten verklaren om uitwerking te geven aan dit kader

Dans cette convention collective de travail, les partenaires sociaux du secteur ont dessiné le 4 avril 2003 le cadre des améliorations des conditions de travail et de rémunération en 2003 et 2004. Une telle convention ne contient pas toutes les modalités techniques. C'est la raison pour laquelle elle n'est pas rendue obligatoire. Les parties concluront les conventions d'exécution nécessaires dans les prochaines semaines et les feront déclarer obligatoires pour donner exécution à ce cadre.

**Toepassingsgebied**

Art. 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 (118.03).

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

**Kader**

Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004

**Permanente vorming**

Art. 3 § 1 De sociale partners stellen de financiering van het Instituut voor Professionele Vorming (IPV) vast op 0,20% van de brutolonen.

§ 2 Bij wijze van afwijking hierop zal vanaf het vierde kwartaal 2003 tot en met het tweede kwartaal 2004 de bijdrage beperkt worden tot 0.15%.

**Champ d'application**

Art. 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 (118.03).

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

**Cadre**

Art. 2 La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004.

**Formation permanente**

Art. 3 § 1 Les partenaires sociaux fixent la financement de l'Institut de Formation Professionnelle (IFP) à 0,20% des salaires bruts.

§ 2 En guise de dérogation à ceci la cotisation sera limitée à 0,15% à partir du quatrième trimestre 2003 jusqu'au deuxième trimestre 2004 inclus.

§ 3 Vanaf het derde kwartaal 2004 zal de bijdrage voor onbepaalde duur 0,20% bedragen.

Art. 4 Gedurende de jaren 2003 en 2004 zal het IPV minstens 0,15% van de brutolonen besteden aan de vorming van werkzoekenden en werkenden uit risicogroepen.

Onder risicogroepen verstaan de partijen:

- a De werklozen in het algemeen en werklozen jonger dan 30 jaar in het bijzonder
- a De laaggeschoolde werknemers
- a De werknemers ouder dan 50 jaar
- a De werknemers bedreigd door een herstructurering, een collectief ontslag of een sluiting van onderneming
- a De ontslagen werknemers
- a De gehandicapten
- a De allochtonen

Art. 5 § 1 De werkgever zal een volume professionele vorming organiseren voor de arbeiders, overeenstemmend op jaarbasis met 0,70% van het totaal volume van de arbeidstijd van alle arbeiders van de onderneming.

§ 2 De werkgever zal de informatie over de toepassing van deze maatregel organiseren zoals artikel 8 van Cao nummer 9 en de reglementering betreffende de sociale balans het voorschrijft.

**Paritair commentaar :** De werkgever zal op het einde van elke jaar moeten kunnen bewijzen dat hij een aantal uren vorming georganiseerd heeft ten belope van 0,70% van het totaal van gepresteerde arbeidsuren van alle arbeiders samen.

*De sociale partners raden aan deze berekeningen te laten overeenstemmen met deze van de sociale balans.*

*Het totaal volume van de arbeidstijd komt overeen met het aantal gepresteerde uren opgegeven in de sociale balans onder de rubriek 101. Het aantal opleidingsuren staat onder de rubriek 5802 en 5812.*

*Voor het begrip professionele vorming verwijzen we eveneens naar de definitie in de sociale balans. Elke professionele vorming, intern of extern, in seminarievorm, « on the job » of gebruikmakend van nieuwe didactische technieken, komt in aanmerking.*

*De tijd besteed aan professionele vorming dient beschouwd te worden als arbeidstijd vermits de arbeider ter beschikking van de werkgever staat.*

§ 3 A partir du troisième trimestre 2004 la cotisation s'élèvera à 0,20% pour une durée indéterminée.

Art. 4 Pendant les années 2003 et 2004 l'IFP consacra au moins 0,15% des salaires bruts à la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs des groupes à risques.

Les parties entendent par groupes à risques:

- a les chômeurs en général et les chômeurs de moins de 30 ans en particulier
- les travailleurs peu qualifiés
- a les travailleurs de plus de 50 ans
- a les travailleurs menacés par une restructuration, un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise
- a les travailleurs licenciés
- a les handicapés
- a les allochtones

Art. 5 § 1 L'employeur est tenu d'organiser un volume de formation professionnelle pour les ouvriers correspondant sur base annuelle à 0,70% du volume total du temps de travail presté par tous les ouvriers de l'entreprise.

§ 2 L'employeur organisera l'information de l'application de cette mesure comme le prévoit l'article 8 de la convention collective de travail numéro 9 et la réglementation concernant le bilan social.

**Commentaire paritaire :** L'employeur devra être à même de prouver à la fin de chaque année qu'il a organisé un nombre d'heures de formation à concurrence de 0,70% du total des heures de travail prestées par l'ensemble des ouvriers.

*Les partenaires sociaux recommandent de faire correspondre ces calculs à ceux du bilan social.*

*Cette quantité du temps de travail correspond au nombre d'heures prestées dans le bilan social sous la rubrique 101. Le nombre d'heures de formation se trouve sous les rubriques 5802 et 5812.*

*Pour la notion de formation professionnelle, nous nous référons également à la définition dans le bilan social. Toute formation professionnelle, interne ou externe, sous forme de séminaire, « on the job » ou utilisant de nouvelles techniques didactiques entre en ligne de compte.*

*Le temps consacré à la formation professionnelle doit être considéré comme temps de travail puisque l'ouvrier est à la disposition de l'employeur.*

## Brugpensioen

Art. 6 De partijen zullen de bestaande CAO's inzake brugpensioen aan 58 jaar verlengen tot 31 december 2005 en deze aan 56 jaar tot 31 december 2004.

## Tijdskrediet

Art. 7 De partijen komen overeen de sectorale regeling van aanvullende vergoeding in geval van halftijdse tijdskrediet vanaf 55 jaar te verlengen tot 31.12.2005, met dien verstande dat het bedrag van de maandelijkse aanvullende vergoeding wordt opgetrokken tot 78 EUR vanaf 1 januari 2004.

Art. 8 In de ondernemingen die bij toepassing van CAO nummer 77 geen bijzondere modaliteiten inzake tijdskrediet hebben vastgelegd, gelden vanaf 1 juli 2003 tot 31 december 2005 de volgende regels:

- a In de ondernemingen met meer dan 10 werknemers per 30 juni van het voorgaande jaar heeft minstens één werknemer recht op tijdskrediet;
- a de duur van het recht op tijdskrediet wordt verlengd tot vijf jaar indien deze opgenomen wordt in de vorm van volledige of halftijdse onderbreking, met dien verstande dat de aanvragen betrekking hebben op minimum drie maanden en maximum één jaar.
- a Wanneer de arbeider de enige is die een functie bekleedt waarvoor minstens drie maanden opleiding nodig is, kan hij het tijdskrediet enkel om sociale redenen aanvragen.
- a In de ondernemingen met meer dan 10 werknemers hebben de werknemers die de leeftijd van 55 jaar bereikt en die een anciënniteit hebben van minstens 10 jaren in de onderneming hebben zonder beperking recht op tijdskrediet in de vorm van halftijdse prestaties. Zij worden niet verrekend op het plafond van 5%.
- a Het plafond van 5% kan overschreden worden mits goedkeuring van de werkgever.

## Paritair commentaar

*Voldoen bij wijze van voorbeeld niet aan de definitie "de enige die een functie bekleedt waarvoor minstens drie maanden opleiding nodig is": de bandwerkers, de algemene heftruckchauffeurs, de niet gespecialiseerde mecaniciens, de poetsers, de stapelaars, ...*

*Onder tijdskrediet om sociale redenen verstaan de partijen het tijdskrediet dat volgt op ouderschapsverlof*

## Prèpension

Art. 6 Les parties prorogeront toutes les CCT existantes en matière de prépension à l'âge de 58 ans jusqu'au 31 décembre 2005 et celles à l'âge de 56 ans jusqu'au 31 décembre 2004.

## Crédit-temps

Art. 7 Les parties conviennent de prolonger le régime sectoriel d'indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps à partir de 55 ans jusqu'au 31.12.2005, tout en portant le montant de l'indemnité mensuelle à 78 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Art 8 Les dispositions suivantes sont en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003 jusqu'au 31 décembre 2005 dans les entreprises qui, par application de la CCT numéro 77, n'ont pas fixé de modalités particulières en matière de crédit-temps :

- a Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente au moins un travailleur aura droit au crédit-temps .
- a La durée du droit au crédit-temps est étendue à cinq ans si celui-ci est pris sous forme d'une interruption complète ou à mi-temps, pour autant que les demandes aient trait à un minimum de trois mois et un maximum d'une année.
- a Lorsque l'ouvrier est le seul à exercer sa fonction pour laquelle une formation d'au moins trois mois est requise, le crédit-temps ne peut être demandé que pour des raisons sociales.
- a Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs les travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans et qui ont une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise ont droit sans limites au crédit temps sous forme de prestations à mi-temps. Ils ne sont pas pris en compte pour le plafond de 5 %.
- a Le plafond de 5% peut être dépassé moyennant accord de l'employeur.

## Commentaires paritaires

*Ne correspondent pas à la définition «'il est le seul à exercer sa fonction pour laquelle une formation d'au moins trois mois est requise » : les travailleurs à la chaîne, les caristes, les mecaniciens non spécialisés, les nettoyeurs, les manutentionnaires, ...*

*Les parties entendent par crédit-temps pour raisons sociales le crédit-temps qui suit le congé parental et*

4

en verlofomwille van palliatieve zorgen en het tijdskrediet dat aangevraagd wordt omwille van familiale redenen.

te congé demandé pour soins palliatifs ainsi que le crédit-temps demandé pour raisons familiales.

**Koopkracht**

**Pouvoir d'achat**

Art. 9 Artikel 10,11 en 12 zijn niet van toepassing op de groentenindustrie (118.09).

Art. 9 Les articles 10, 11 et 12 ne sont pas d'application à l'industrie des légumes (118.09)

Art. 10 De partijen komen overeen dat de reële lonen en de sectorale loonschalen in de periode 2003-2004 nominaal zullen stijgen met 4,90 %, indexeringen inbegrepen, volgens de volgende modaliteiten.

Art. 10 Les parties conviennent que les salaires réels et les barèmes sectoriels dans la période 2003-2004, augmenteront nominalement de 4,90%, y compris les indexations, selon les modalités suivantes

Art. 11 § 1 Een enveloppe van 0,50% wordt voorbehouden voor ondernemingsoverleg. Bij gebrek aan collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak gesloten vóór 1 oktober 2003 zullen de reële lonen per 1 oktober 2003 verhoogd met 0,50%.

Art. 11 § 1 Une enveloppe de 0,50% est réservée pour la concertation d'entreprise. A défaut de convention collective de travail au niveau de l'entreprise conclue avant le 1er octobre 2003 les salaires réels augmenteront de 0,50% au 1er octobre 2003.

§2 Per 1 mei 2004 gaat een tweede verhoging van de reële lonen in gelijk aan het saldo van de hierboven beschreven nominale loonsverhoging.

§ 2 Une deuxième augmentation des salaires réels égale au solde de l'augmentation salariale nominale décrite ci-dessus aura lieu le 1er mai 2004.

Het paritair comité zal in de loop van januari 2004 dit saldo berekenen door de afgesproken nominale verhoging verhoogd met 100, zijnde 104,90, te delen door de gecumuleerde kost van de opeenvolgende indexeringen en loonsverhogingen van de jaren 2003 en 2004.

La commission paritaire calculera ce solde au cours du mois de janvier 2004 en divisant l'augmentation nominale convenue, majorée de 100, soit 104,90 par 100 augmenté du coût cumulé des indexations et augmentations salariales successives des années 2003 et 2004.

**Paritair commentaar:**

**Commentaire paritaire :**

Per 1 mei 2004 gaat er een tweede loonsverhoging in van 1,71%, te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de reële en de verwachte indexering (1,45%) per 1 januari 2004. Illustratie:

Une deuxième augmentation de 1,71% aura lieu le 1er mai 2004, à augmenter ou à diminuer de la différence entre l'indexation réelle et prévue (1,45%) au 1er janvier 2004. Illustration :

De evolutie van het loon in 2003-2004 in chronologische volgorde :

L'évolution du salaire en 2003-2004 par ordre chronologique :

- 01.01.2003: 1,15% jaarindexering
- 01.10.2003 : 0,50% conventionele verhoging ;
- 01.01.2004 : jaarindexering - 1,45% (veronderstelling)
- 01.05.2004 : saldo:  
 $(4,90 + 100) : 100 * 1.0115 * 1.005 * 1.0145 = 104,90 : 103,13 = 1.0171$   
 of 1,71 % conventionele verhoging

- 01.01.2003: 1,15% indexation annuelle
- 01.10.2003 : 0,50% augmentation conventionnelle;
- 01.01.2004 : indexation annuelle = 1,45% (hypothèse)
- 01.05.2004 : solde:  
 $(4,90 + 100) : 100 * 1.0115 * 1.005 * 1.0145 = 104,90 : 103,13 = 1.0171$   
 ou 1,71 % augmentation conventionnelle.

§ 3 Een ondernemings-CAO gesloten vóór 1 oktober 2003 kan de verhogingen van de reële lonen bepaald in deze overeenkomst vervangen door andere voordelen, voor zover de sectorale loonschalen en

§ 3 Une CCT d'entreprise conclue avant le 1er octobre 2003 pourra remplacer les augmentations des salaires réels fixés dans cette convention par d'autres avantages pour autant que les barèmes et primes

premies nageleefd worden.

sectoriels soient respectés.

§ 4 Een bijkomende enveloppe van maximum 0,50 % van de loonmassa wordt aan de ondernemingen toegewezen indien de werkgever bij toepassing van artikel 15 vrijgesteld wordt van de storting van de bijdrage ter financiering van het sectoraal pensioenplan.

§ 4 Une enveloppe supplémentaire de maximum 0,50% de la masse salariale sera attribuée aux entreprises lorsqu'en application de l'article 15 l'employeur sera dispensé du versement de la cotisation de financement du plan de pension sectoriel.

Onder loonmassa wordt begrepen de brutolonen en de bijhorende sociale lasten.

On entend par masse salariale les salaires bruts et les charges sociales y afférentes.

Deze enveloppe dient verminderd te worden met alle mogelijke loonkostverhogende factoren tijdens de jaren 2003 en 2004.

Cette enveloppe devra être réduite de tous les facteurs possibles d'augmentation du coût salarial pendant les années 2003 et 2004.

§ 5 De partijen onderschrijven het beginsel dat het lokaal overleg voor de aanwending van deze enveloppe bestaat in het zoeken naar een evenwicht tussen de verbetering van de mobiliteit, de functieclassificatie, de indexering op zes maandelijks basis, de loon- en arbeidsvoorwaarden, de verdeling van de arbeid, de bedrijfsgebonden noden en de financiële draagkracht van de bedrijven. Alle modaliteiten voor verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn bespreekbaar. Ook het omzetten van de procentuele loonsverhogingen in loonsverhogingen in vaste bedragen zijn bespreekbaar indien de saldoberekening (artikel 11 §2) nageleefd wordt.

§ 5 Les parties souscrivent le principe que la concertation locale en vue de l'utilisation de cette enveloppe consiste en la recherche d'un équilibre entre l'amélioration de la mobilité, la classification des fonctions, l'indexation sur base semestrielle, les conditions de travail et de salaire, la répartition du travail, les besoins propres à l'entreprise et les moyens financiers des entreprises. Toutes les modalités pour l'amélioration des conditions de travail et de salaire sont discutables. Pourra être négocié également la conversion de l'augmentation salariale en pourcentage en augmentation salariale en montants fixes pour autant que le calcul du solde (article 11 §2) soit respecté.

§ 6 In het geval dat de toepassing van één of meerdere clausules van deze overeenkomst een onderneming in moeilijkheden kan brengen omwille van economische omstandigheden zoals hoge werkloosheid, vermindering van het productievolume, moeilijkheden op de exportmarkt, duidelijke vermindering van de rendabiliteit enz., dan kan, middels een collectieve arbeidsovereenkomst, de onderneming vrijgesteld worden van de hierboven gestelde verplichtingen. In elk geval dienen de sectorale loonschalen en premies nageleefd te worden.

§ 6 Au cas où l'application d'une ou de plusieurs clauses de la présente convention peut mettre en difficultés une entreprise par suite de circonstances économiques telles que le chômage important, la diminution du volume de production, les difficultés sur le marché de l'exportation, la diminution significative de la rentabilité, etc l'entreprise peut être libérée des obligations citées ci-dessus par convention collective de travail. De toute façon les barèmes et primes sectoriels doivent être respectés.

Art. 12 § 1 De partijen komen overeen dat de sectorale loonschalen voor de arbeiders aangevuld zullen worden met een anciënniteittoeslag na zes maanden die gelijk is aan de hierboven vermelde conventionele verhogingen van de reële lonen.

Art. 12 § 1 Les parties conviennent que les barèmes sectoriels pour les ouvriers seront complétés par un supplément d'ancienneté après six mois qui sera égale aux augmentations conventionnelles des salaires réels mentionnées ci-dessus.

§ 2 De voorwaarde van de periode van zes maanden is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij een zelfde werkgever in de loop van de laatste twee jaar minstens zes maanden bedraagt.

§ 2 La condition de la période de six mois est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des deux dernières années s'élève au moins à six mois.

Onder tewerkstellingsperiodes dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- a alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst;
- a en/of door een interimovereenkomst.

**Paritair commentaar**

*De partijen komen overeen dat deze periode van zes maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van twee jaar. Eens deze voorwaarde van zes maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerking bij deze werkgever.*

**Premies**

Art. 13 § 1 De jaarlijkse premie van 145 Euro wordt in 2004 gebracht op 152 Euro.

§ 2 Partijen bevelen de werkgevers aan om deze jaarlijkse premie, voor zover die nog niet in een andere vorm is toegekend, om te zetten in het uurloon.

**Paritair commentaar:**

*De omzetting van de premie in het uurloon gebeurt door het bedrag van de premie te delen door het jaarlijks aantal betaalde uren. In principe bedraagt dit aantal in een 38-urenweek 1988,5 uren*

Art. 14 §1 Dit artikel is niet van toepassing op de groentenindustrie.

§ 2 Per 1 januari 2004 worden de minimumbedragen van de ploegenpremies vastgelegd als volgt:

- ochtendpremie : 0.37 Euro
- namiddagpremie : 0.42 Euro
- minimum nachtpremie : 1.48 Euro

Deze regeling doet geen afbreuk aan de bestaande minimumpercentages.

On entend par périodes d'occupation les périodes couvertes par :

- a tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue;
- a et/ou les contrats d'intérim.

**Commentaire paritaire**

*Les parties conviennent que cette période de six mois pourra être additionnées par des périodes interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de deux ans. Dès que cette condition de six mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.*

**Primes**

Art. 13 § 1 La prime annuelle de 145Euro est portée à 152 Euro en 2004.

§ 2 Les parties recommandent aux employeurs de transposer la prime annuelle en salaire horaire, pour autant que celle-ci ne soit pas encore octroyée sous une autre forme.

**Commentaire paritaire:**

*La conversion de la prime en salaire horaire se fait en divisant le montant de la prime par le nombre annuel d'heures payées. En principe ce nombre s'élève à 1988,5 heures dans le régime de la semaine des 38 heures.*

Art. 14 § 1 Cet article n'est pas d'application à l'industrie des légumes.

§2 À partir du 1er janvier 2004, les montants minimums des primes d'équipes sont fixés comme suit:

- Prime du matin : 0.37 Euro
- Prime de l'après-midi : 0.42 Euro
- Prime de nuit minimum : 1.48 Euro

Cette disposition ne porte pas atteinte aux pourcentages minimums existants

## Sectoraal pensioenplan

Art. 15 De partijen zullen een CAO sluiten om een systeem van sectoraal pensioenplan in te stellen met naleving van de komende wet op de aanvullende pensioenen. Het kader van deze CAO ziet eruit als volgt:

- a vanaf 1 januari 2004 betalen de werkgevers een bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. Deze bijdrage zal het equivalent zijn van 0,50% van de totale loonkost.
- a het betreft een systeem met vaste bijdragen gebaseerd op de verzekeringstechniek met gewaarborgd rendement;
- Q de rol van het Fonds voor Bestaanszekerheid is beperkt tot het innen van de bijdragen en het ter beschikking stellen van de gegevens van de Kruispuntbank;
- Q de rechten van de betrokken arbeider worden opgebouwd vanaf de eerste dag van tewerkstelling in de sector onder schorsende voorwaarde van minstens zes maanden dienst in de sector;
- a de rechten worden opgebouwd vanaf 1 januari 2004 maar de vergoedingen zullen ten vroegste vanaf 1 januari 2005 uitgekeerd worden;
- a Ondemeringen worden vrijgesteld van deze bijdragen onder de volgende voorwaarden:
  - o Ofwel vóór 1 januari 2003 een eigen, minstens equivalent pensioensysteem ingevoerd hebben, ofwel vóór 1 januari 2004 een bestaand equivalent pensioensysteem uitgebreid wordt tot alle arbeiders indien dergelijk systeem niet van toepassing is op alle werknemers;
  - o De vrijstelling dient te gebeuren op basis van objectieve criteria.

## Carenzdagen

Art. 16 § 1 De partijen komen overeen dat vanaf 1 juli 2003 alle carenzdagen betaald zullen worden aan alle arbeiders die minstens zes maanden dienst hebben.

§ 2 De voorwaarde van de periode van zes maanden is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij een zelfde werkgever in de loop van de laatste twee jaar minstens zes maanden bedraagt.

## Plan de pension sectoriel

Art. 15 Les parties concluront une CCT pour instaurer un système de plan de pension sectoriel dans le respect de la future loi sur les pensions complémentaires. Le cadre de cette CCT se dessine comme suit :

- a Les employeurs payeront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 une cotisation au Fonds de Sécurité d'Existence. Cette cotisation s'élèvera à l'équivalent de 0,50% du coût salarial total.
- a Il s'agit d'un système avec cotisations fixes basé sur la technique d'assurance avec rendement garanti.
- a Le rôle du Fonds de Sécurité d'Existence se limitera à percevoir les cotisations et à mettre à disposition les données de la Banque Carrefour.
- a Les droits de l'ouvrier concerné seront accumulés à partir du premier jour d'occupation dans le secteur sous condition suspensive de six mois de service dans le secteur.
- Les droits sont accumulés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 mais les indemnités seront payées au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2005.
- Les entreprises sont dispensés des cotisations sous les conditions suivantes :
  - o Avoir introduit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 un système propre de pension au moins équivalent ou avoir étendu à tous les ouvriers avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 un système de pension équivalent existant si pareil système n'est pas d'application à tous les ouvriers .
  - o La dispense se fera sur base de critères objectifs.

## Jours de carence

Art. 16 § 1 Les parties conviennent qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003 tous les jours de carence seront payés à tous les ouvriers qui ont une ancienneté de six mois au moins.

§ 2 La condition de la période de six mois est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des deux dernières années s'élève au moins à six mois.

4

## Opzeggingstermijnen

Art. 17 De partijen zijn unaniem de mening toegedaan dat het KB van 17.7.2002 van toepassing is op alle ontslagen ongeacht de reden van het ontslag, behalve bij ontslag in het kader van brugpensioen of wettelijk pensioen.

## Délais de préavis

Art. 17 Les parties sont unanimement d'avis que l'AR du 17.7.2002 est d'application à tous les licenciements indépendamment de la raison du préavis, à l'exception de licenciement dans le cadre d'une prépension ou pension légale.

## Bestaanszekerheid

Art. 18 De aanvullende vergoeding na alle vormen van ontslag, behalve in het kader van brugpensioen, pensioen en dringende reden zal vanaf 1 januari 2004 5 Euro bedragen. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen voor collectief ontslag of sluiting van onderneming.

## Sécurité d'existence

Art. 18 L'indemnité complémentaire après licenciement de tout genre à l'exception de ceux dans le cadre de prépension, pension ou motif grave s'élèvera à 5 Euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités pour licenciement collectif ou fermeture d'entreprise.

Art. 19 § 1 Dit artikel is niet van toepassing op de groentenindustrie.  
§2. De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zal vanaf 1 januari 2004 6 Euro bedragen tijdens de eerste vijf dagen economische werkloosheid per jaar. Daarna bedraagt de aanvullende vergoeding 8 Euro.

Art. 19 § 1. Cet article n'est pas d'application à l'industrie des légumes.  
§2. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à 6 Euro pendant les cinq premiers jours de chômage économique par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Après cette indemnité s'élèvera à 8 Euro.

Art. 20 De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte zal vanaf 1 januari 2004 4,00 Euro bedragen.

Art. 20 L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée s'élèvera à 4 Euro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## Rosetta-plan

Art. 21 De partijen zullen het nodige ondernemen voor de vrijstelling van de toepassing van hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

## Plan Rosetta

Art. 21 Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 pour la promotion de l'emploi.

Om dit te bereiken zullen ze onder meer in de Raad van Bestuur van het IPV toezien dat

- a 0.15% van de loonmassa van de sector aangewend wordt voor de financiering van vorming van werkzoekenden en werkenden uit de risicogroepen;
- a het aantal industriële leerlingen gespreid over twee jaar minstens 200 bedraagt;
- a het aantal werkzoekenden en werkenden uit de risicogroepen dat een IPV-vorming geniet minstens 3.000 per jaar bedraagt;
- a de vorming van werkzoekenden onder de risicogroepen zodanig georganiseerd wordt dat

A cette fin le Conseil d'Administration de l'IFP veillera à ce que

- a 0.15% de la masse salariale du secteur soit affectée au financement de la formation des demandeurs d'emploi et de travailleurs parmi les groupes à risques ;
- a le nombre d'apprentis industriels s'élèvera au moins à 200 sur deux ans ;
- a le nombre de demandeurs d'emploi et de travailleurs parmi les groupes à risque qui bénéficient d'une formation IFP s'élève au moins à 3.000 par an ;
- a que la formation de demandeurs d'emploi parmi les groupes à risques soit organisée de telle



de kansen op tewerkstelling in de sector reëel zijn.

Deze verbintenis komt te vervallen wanneer de gewenste vrijstelling niet bekomen wordt. De vrijstelling komt te vervallen wanneer blijkt dat de verbintenis niet is nagekomen.

**Sociale dialoog**

Art. 22 De partijen zullen de CAO van 19 december 1979 aanpassen in functie van de volgende afspraak, die in voege zal treden op 1 juli 2003:

- a Het aantal mandaten wordt vastgelegd, in principe per vierjaar, binnen de zes maanden na de laatste dag van het afsluiten van de sociale verkiezingen, volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen
- a De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging wordt vastgelegd op 25 werknemers, berekend volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen.
- a Het aantal mandaten bedraagt, in functie van het aantal arbeiders van de onderneming, ongeacht het totaal aantal werknemers:
  - o 20 à 75 arbeiders: 2 afgevaardigden
  - o 76 à 150 arbeiders: 3 afgevaardigden
  - o 151 à 300 arbeiders: 4 afgevaardigden
  - o 301 à 500 arbeiders: 5 afgevaardigden
  - o 501 à 1000 arbeiders: 6 afgevaardigden
  - o 1001 à 2000 arbeiders: 8 afgevaardigden
  - o 2001 en meer arbeiders: 10 afgevaardigden.
- a In de ondernemingen met 20 à 75 arbeiders wordt de syndicale delegatie geïnstalleerd wanneer minstens de helft van de arbeiders aangesloten is bij een of meerdere representatieve werknemersorganisaties. In de ondernemingen met meer dan 75 arbeiders is de oprichting van de syndicale delegatie onderworpen aan de voorwaarde dat minstens 1/3 van de arbeiders aangesloten zijn bij een of meerdere representatieve werknemersorganisaties.
- a In de ondernemingen met 20 à 30 arbeiders zullen er geen plaatsvervangers aangesteld worden.
- a Andere overeenkomsten op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

Art. 23 De partijen zullen het taalgebruik van het model van intern règlement voor de ondernemingsraad actualiseren.

façon que les possibilités d'emploi dans le secteur soit réelles.

Cet engagement vient à échéance lorsque la dispense souhaitée n'est pas obtenue. La dispense vient à échéance lorsqu'il s'avère que l'engagement n'est pas respecté.

**Dialogue social**

Art. 22 Les parties adapteront la CCT du 19 décembre 1979 en fonction de l'accord suivant qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2003:

- a Le nombre de mandats est fixé, en principe tous les quatre ans, endéans les six mois qui suivent le dernier jour de la clôture des élections sociales, selon les modalités des élections sociales
- Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale sera fixé à 25 travailleurs selon les modalités de calcul des élections sociales.
- a Le nombre de mandats s'élève, en fonction du nombre d'ouvriers de l'entreprise, indépendamment du nombre total de travailleurs :
  - o 20 à 75 ouvriers: 2 délégués
  - o 76 à 150 ouvriers: 3 délégués
  - o 151 à 300 ouvriers: 4 délégués
  - o 301 à 500 ouvriers: 5 délégués
  - o 501 à 1000 ouvriers: 6 délégués
  - o 1001 à 2000 ouvriers: 8 délégués
  - o 2001 ouvriers et plus: 10 délégués.
- a La délégation syndicale sera instaurée dans les entreprises de 20 à 75 ouvriers lorsqu'au moins la moitié des ouvriers sont affiliés auprès d'une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs. L'instauration de la délégation syndicale dans les entreprises de plus de 75 ouvriers est soumise à la condition qu'au moins 1/3 des ouvriers soit affilié auprès d'une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs.
- a Dans les entreprises de 20 à 30 ouvriers il n'y aura pas de suppléants.
- a D'autres conventions au niveau de l'entreprise restent possibles.

Art. 23 Les parties s'engagent à actualiser l'usage linguistique du modèle de règlement interne du conseil d'entreprise.

Art. 24 De partijen zullen de unanimiteitsregel in het model van intern règlement voor de ondernemingsraad vervangen door de volgende regel:

"In principe worden de beslissingen unaniem genomen. Geen enkel lid heeft echter een vetorecht behalve wanneer hij de enige verkozenen is van de categorie van de representatieve werknemersorganisatie die hem voorgedragen heeft."

### **Syndicale premie**

Art. 25 De partijen verbinden er zich toe vanaf het referentiejaar 2002 (uitbetaling 2003) de syndicale premie te verhogen zonder dat hiervoor de bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid verhoogd moet worden.

De raden van beheer van de Sociale Fondsen zullen het bedrag en de toepassingsmodaliteiten vastleggen.

### **Internationale solidariteit**

Art. 26 De partijen komen overeen gedurende de jaren 2003 en 2004 een bijdrage van 0,05% te heffen bestemd voor de financiering van ontwikkelingsprojecten in de derde wereld. De projecten zullen betrekking hebben tot de verbetering van de voedselvoorziening. De projecten dienen ingediend te worden door Belgische organisaties voor ontwikkelingssamenwerking. De modaliteiten van deze financiering zullen vastgelegd worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

### **Functieclassificatie**

Art. 27 De partijen komen overeen een CAO te sluiten met de procedures voor het invoeren op ondernemingsvlak van een functieclassificatie

### **Verlenging van CAO's van bepaalde duur**

Art. 28 De partijen komen overeen de CAO's van bepaalde duur te verlengen gedurende twee jaar.

L'art. 24 Les parties modifieront la règle de l'unanimité du modèle de règlement interne du conseil d'entreprise par la règle suivante :

« En principe les décisions sont prises à l'unanimité. Cependant aucun membre n'a un droit de veto sauf s'il est le seul élu de sa catégorie de l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté. »

### **Prime syndicale**

Art. 25 Les parties s'engagent à augmenter la prime syndicale à partir de l'année de référence 2002 (paiement 2003) sans pour autant devoir augmenter la cotisation au Fonds de Sécurité d'Existence.

Les Conseils d'Administration des Fonds Sociaux en fixeront le montant et les modalités d'application.

### **Solidarité Internationale**

Art. 26 Les parties conviennent de prélever une cotisation de 0,05% pour les années 2003 et 2004, destinée au financement de projets de développement dans le tiers monde. Les projets concerneront l'amélioration de la chaîne alimentaire. Les projets devront être introduits par des organisations belges pour l'aide au développement. Les modalités de ce financement seront fixées par le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence.

### **Classification de fonctions**

Art. 27 Les parties conviennent de conclure une CCT fixant les procédures pour l'introduction d'une classification de fonctions au niveau de l'entreprise.

### **Prorogation de CCT à durée déterminée**

Art. 28 Les parties conviennent de proroger les CCT à durée déterminée pour deux années.

### **Opvolging van bepaalde thema's**

Art. 29 De partijen komen overeen de volgende thema's grondig te onderzoeken :

- einde loopbaan;
- de functieclassificatie en loonschalen van de aardappelverwerkende nijverheid en de groente-industrie;
- aanpassen van de CAO's eindejaarspremie.

### **Sociale vrede**

Art. 30 De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Duur van deze overeenkomst**

Art. 31 De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op de dag van de ondertekening en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.

De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mit een aanzegging van drie maanden opgestuurd aan de voorzitter van het paritair comité.

### **Suivi de certains thèmes**

Art. 29 Les parties conviennent d'examiner de façon approfondie les thèmes suivants :

- a fin de carrière
- a la classification des fonctions et barèmes pour l'industrie transformatrice des pommes de terre et l'industrie des légumes ;
- a adaptation des CCT prime de fin d'année.

### **Paix sociale**

Art. 30 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.

### **Durée de la convention**

Art. 31 Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le jour de la signature et sont d'application pour une durée indéterminée sauf disposition contraire.

Les parties peuvent dénoncer cette convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyé au président de la commission paritaire.