

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	
1 2 -07- 2005	2 6 -07- 2005	75664 16 11803
Bakkerijen : Sociale programmatie 2005/2006.		
C.A.O. geldig var	6.7.2005 af.	NR. N°
P.C. VOEDINGSNIJVERHEID - Zitting van 6.7.2005		

In deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben de sociale partners van de sector op 6.7.2005 het raam getekend van de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in 2005 en 2006. Dergelijke overeenkomst houdt niet alle technische modaliteiten in. Dat is de reden waarom zij niet algemeen verbindend verklaard wordt. De partijen zullen de nodige uitvoeringsovereenkomsten afsluiten en algemeen verbindend laten verkiaren om uitwerking te geven aan dit kader.

Toepassingsgebied.

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

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

Permanente vorming.

Art. 2. § 1. De sociale partners stellen de financiering van de vormingsinspanningen voor de periode 1 januari 2005 - 31 maart 2006 vast op 0,20 % van de brutolonen, waarvan 0,10 % bestemd is voor het Instituut voor Professionele Vorming (IPV) en 0,10 % voor vormingsinitiatieven door het Waarborg en Sociaal Fonds voor de bakkerijen.

§ 2. Vanaf 1 april 2006 bedraagt de inspanning voor onbepaalde duur 0,10 %. Deze bijdrage is bestemd voor het Instituut voor Professionele Vorming (IPV).

Art. 3. Gedurende de jaren 2005 en 2006 zal het IPV deze bijdrage besteden aan de vorming van werkzoekenden en werkenden uit risicogroepen.

Onder risicogroepen verstaan de partijen :

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

- > de gehandicapten
- de allochtonen
- de industriële leerlingen.

Brugpensioen.

Art. 4. De partijen zullen de bestaande brugpensioenregeling aan 58 jaar verlengen van 1 januari 2005 tot 31 december 2007 en deze aan 56 jaar van 1 januari 2005 tot 31 december 2006.

Tijdskrediet.

Art. 5. De partijen komen overeen de CAO van 5.11.2003 (KB 13.9.2004 - BS 13.10.2004) inzake tijdskrediet te verlengen tot 31 december 2007.

Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder zoals bepaald in art. 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, zal de aanvullende vergoeding van het brugpensioen worden berekend op basis van een voltijdse arbeidsprestatie wanneer zij overstappen van de loopbaanvermindering naar het conventioneel brugpensioen.

Koopkracht.

Art. 6. § 1. De partijen komen overeen dat de reële en sectorale lonen in de periode 2005-2006 nominaal zullen stijgen met 4 %, indexeringen inbegrepen, volgens de modaliteiten voorzien in artikel 7.

§2. Het systeem van instaplonen dat in 1999 werd ingevoerd, blijft behouden voor de kleine bakkerijen en banketbakkerijen.

Art. 7. Per 1 maart 2006 gaat een verhoging in van de reële en de sectorale lonen gelijk aan het saldo van de nominale loonsverhoging.

Het Paritair Comité zal in de loop van januari 2006 dit saldo berekenen door de afgesproken nominale verhoging, zijnde 1.04, te delen door de gecumuleerde kost van de opeenvolgende indexeringen van de jaren 2005 en 2006.

Paritair commentaar.

Per 1 maart 2006 gaat er een loonsverhoging in van 0,48 %, te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de reële en de verwachte indexering (1,69 %) per 1 januari 2006. Illustratie :

De evolutie van het loon in 2005-2006 in chronologische volgorde :

- 1.1.2005 : 1,78 % jaarindexering
- 1.1.2006 : jaarindexering = 1,69 % (veronderstelling)
- 1.3.2006: saldo: $1.04 / (1.0178 * 1.0169) = 1.04 : 1.035 = 1.0048$ of 0,48 % conventionele verhoging

Weekendpremie

Art.8. §1. Vanaf 1 juli 2005 wordt een premie toegekend van €2,5 wanneer de arbeider gedurende het weekend minimum 4 uur effectieve arbeidsprestaties levert tussen zaterdag 18uur en zondag 18uur.

§2. Bedrijven die reeds een weekendpremie toekennen moeten hun **bedrijfspremie** met dit bedrag verhogen. Evenwel kunnen die bedrijven die reeds een premie toekennen gelijk aan of hoger dan de sectorale weekendpremie mits een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming de premie op een gelijkwaardige manier vervangen.

§3. Een verhoging van deze premie vanaf 1.1.2007 kan overeengekomen worden in het sectoraal overleg en zal dan onderdeel zijn van de besteding van de beschikbare marge. Partijen zijn overeengekomen dat wanneer er geen of onvoldoende marge voor een verhoging van de premie dan beschikbaar zou zijn, deze premie op 1.1.2007 gekoppeld zou worden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2001 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 september 2003 (Belgisch Staatsblad van 17 oktober 2003).

Paritair commentaar

Partijen onderschrijven het beginsel dat werken in het weekend inherent is aan de bakkerijsector.

Ondernemingsoverleg.

Art. 9. Een ondernemings-CAO kan de reële loonsverhoging voorzien op 1 maart 2006 zoals bepaald in artikel 7 van deze overeenkomst vervangen door andere voordelen voor zover de sectorale minimumlonen en premies nageleefd worden.

Art. 10. §1. In bedrijven die het economisch goed doen, kunnen bovenop de kost van deze collectieve arbeidsovereenkomst maatregelen overeengekomen worden ten belope van 0,60 % van de brutolonen.

§2. De kost van de invoering van de weekendpremie of van de gelijkwaardige verbetering van het bedrijfseigen systeem van weekendpremie zoals voorzien in artikel 8 wordt in rekening gebracht van de ondernemingsenveloppe voorzien in §1 van dit artikel.

Art. 11. Een bijkomende enveloppe van 0,27 % van de loonmassa wordt aan de ondernemingen toegewezen indien de werkgever vrijgesteld wordt van de storting van de bijdrage bij toepassing van art. 20 tot en met 31 van de CAO nr. 2 van 5.11.2003 tot invoering van een sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de arbeiders van de voedingsindustrie (K.B. 4.7.2004 - B.S. 26.8.2004). Onder loonmassa wordt begrepen, de brutolonen en de bijhorende sociale lasten.

Art. 12. De ondernemingsenveloppe voorzien in artikel 10 wordt bij voorkeur aangewend voor de compensatie van oncomfortabele uren of voor een aanpassing van de werkorganisatie overeenkomstig de geldende conventionele beschikkingen, maar 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 (art. 7) nageleefd wordt.

Jaarlijkse Premie.

Art. 13. § 1. De jaarlijkse premie van 152 € wordt vanaf 2006 gebracht op 159 €.

§ 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.

Sectoraal pensioenplan.

Art. 14. Vanaf 1 april 2006 verhoogt de globale inspanning van de werkgevers voor het sociaal aanvullend pensioenstelsel op sectorniveau van 0,75 % naar 1,18 % (van brutolonen x 1,08 %).

Deze aanpassing zal aanleiding geven tot aanvulling van de CAO nr. 3 van 5.11.2003. De voorwaarden van "buiten toepassingsgebied" en van "opting out" zullen verder uitgewerkt worden naar analogie met deze die van toepassing waren in 2003 en 2004.

De werkgeversbijdragen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds worden vanaf die datum verminderd met 0,13 % zonder dat dit het financieel evenwicht van het fonds in gevaar brengt.

Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid.

Art. 15. De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zal vanaf 1 januari 2006 8,50 € bedragen vanaf de zesde dag tijdelijke werkloosheid per jaar.

Kledijvergoeding.

Art. 16. De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan vanaf 1 januari 2006, per week, geschat worden op

- > 3 € voor het ter beschikking stellen van de werkkledij
- > 3,5 € voor het onderhoud.

Fietsvergoeding.

Art. 17. Vanaf 1 januari 2006 is het bedrag van de fietsvergoeding gelijk aan het bedrag van de maandelijkse werkgeverstussenkomst voor de treinkaart, evenwel verhoogd met 25 %. Wanneer de huidige regeling van 0,15 € per km (enkele afstand) gunstiger is, blijft die behouden.

Bestaanszekerheid langdurige ziekte.

Art. 18. De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds zal vanaf 1 januari 2006 4,5 € per dag bedragen.

Syndicale premie.

Art. 19. De partijen verbinden zich ertoe de syndicale premie te verhogen zonder dat hiervoor de werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid verhoogd moet worden.

De volledige premie voor voltijdsen bedraagt dan 128 €. De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zal de andere bedragen en de toepassingsmodaliteiten vastleggen.

Vrijstelling Startbaanovereenkomsten.

Art. 20. De partijen zullen het nodige ondernemen voor de vrijstelling van de toepassing van hoofdstuk VIII van de wet van 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Syndicale vorming.

Art. 21. Het krediet syndicale vorming voorzien in artikel 4§1 van de CAO van 5.12.2003, wordt per 1 juli 2005 gebracht op 6 dagen.

De modaliteiten voor de financiering van de syndicale vorming zullen worden vastgelegd door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds.

Afwijking.

Art. 22. 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 ondertekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de onderneming, de onderneming vrijgesteld worden van de hierboven gestelde verplichtingen. In elk geval dienen de sectorale loonschalen en premies nageleefd te worden.

Sociale vrede.

2

Art. 23. De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Paritair commentaar.

Tijdens de duur van dit akkoord, gesloten voor de periode 2005-2006, waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, wat het volgende inhoudt :

1. Bedrijfsonderhandelingen in uitvoering van dit akkoord kunnen enkel betrekking hebben op de volgende vier punten.
 - a) In de bedrijven die het economisch goed doen : de invulling van de bijkomende enveloppe van 0,60 %
 - b) In de bedrijven die een aanvullend pensioen hebben dat beter is dan het sectorale : bijkomende voordelen ter waarde van de sectorale inbreng in de 2^{de} pijler kunnen worden onderhandeld.
 - c) In de bedrijven die boven de sectorale minima zitten : de voordelen van het sectoraal akkoord kunnen in andere voordelen worden omgezet.
 - d) Kwalitatieve en organisatorische elementen.

Bij de bedrijfsonderhandelingen worden alle loonkostverhogende factoren verrekend en wordt de weerslag ervan op enerzijds de rendabiliteit en de concurrentiepositie van het bedrijf en anderzijds op de werkgelegenheid in aanmerking genomen.

Partijen spreken af beroep te doen op de Bijzondere Raadgevende Commissie Voeding (CRB) om een grondige evaluatie te maken van de totale loonkostevolutie van de samengetelde onderhandelingsniveau evenals van de impact ervan op de werkgelegenheidsevolutie.

2. Werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om geen andere eisen te stellen die verder gaan dan de toepassing van dit akkoord.

Duur van deze overeenkomst.

Art. 24. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op de dag van ondertekening en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.

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

Boulangeries : Programmation sociale 2005/2006.

C.C.T. valable à partir du 6.7.2005.

C.P. INDUSTRIE ALIMENTAIRE - Séance du 6.7.2005

Dans cette convention collective de travail, les partenaires sociaux du secteur ont dressé, en date du 6.7.2005, un cadre pour l'amélioration des conditions de travail et de salaire en 2005 et 2006. Cette convention ne reprend pas toutes les modalités techniques. C'est pour cette raison qu'elle ne sera pas rendue obligatoire. Les parties établiront les conventions d'exécution nécessaires et les feront déclarer obligatoires pour donner exécution à ce cadre.

Champ d'application.

Art. 1. § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et salons de consommation annexés à une pâtisserie.

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

Formation permanente.

Art. 2. § 1. Les partenaires sociaux fixent, pour la période du 1er janvier 2005 au 31 mars 2006, le financement des efforts de formation professionnelle à 0,20 % des salaires bruts, dont 0,10 % sont destinés à l'Institut de Formation Professionnelle (IFP) et 0,10 % pour des initiatives de formation prises par le Fonds Social et de Garantie des boulangeries.

§ 2. A partir du 1er avril 2006, l'effort s'élèvera à 0,10 % pour une durée indéterminée. Cette cotisation est destinée à l'Institut de Formation Professionnelle (IFP).

Art. 3. Pendant les années 2005 et 2006, l'IFP consacrera cette cotisation à la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs des groupes à risques.

Les parties entendent par groupes à risques :

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

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

1 2 -07- 2005

2 6 -07- 2005

NR.
N°

75.664 16

- les handicapés
- les allochtones
- les apprentis.

Prépension.

Art. 4. Les parties prorogeront les régimes de prépension à l'âge de 58 ans du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 et celle à l'âge de 56 ans du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006.

Crédit-temps.

Art. 5. Les parties se mettent d'accord pour prolonger la CCT du 5.11.2003 (AR 13.9.2004 - MB 13.10.2004) concernant le crédit-temps jusqu'au 31 décembre 2007.

Pour les ouvriers qui font usage du droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations telle que prévue à l'art. 9, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base d'une prestation à temps plein lorsqu'ils passent de la réduction des prestations à la prépension conventionnelle.

Pouvoir d'achat.

Art. 6. §1. Les parties conviennent qu'au cours de la période 2005-2006, les salaires réels et sectoriels augmenteront nominalement de 4 %, y compris les indexations, selon les modalités prévues à l'article 7.

§2. Le système des salaires d'accès instauré en 1999 sera maintenu pour les petites boulangeries et pâtisseries.

Art. 7. Une augmentation des salaires réels et sectoriels égale au solde de l'augmentation salariale nominale aura lieu le 1^{er} mars 2006.

La Commission Paritaire calculera ce solde au cours du mois de janvier 2006 en divisant l'augmentation nominale convenue, soit 1.04, par le coût cumulé des indexations successives des années 2005 et 2006.

Commentaire paritaire.

Une augmentation salariale de 0,48 % aura lieu le 1^{er} mars 2006, à augmenter ou à diminuer de la différence entre l'indexation réelle et l'indexation prévue (1,69 %) au 1^{er} janvier 2006. Illustration :

L'évolution du salaire en 2005-2006 par ordre chronologique ;

- 1.1.2005 : 1,78 % indexation annuelle
- 1.1.2006 : indexation annuelle = 1,69 % (hypothèse)
- 1.3.2006 : solde : $1.04 / (1.0178 * 1.0169) = 1.04 : 1.035 = 1.0048$
soit une augmentation conventionnelle de 0,48 %.

Prime du week-end

Art. 8. §1. A partir du 1er juillet 2005, une prime de €2,50 est octroyée à l'ouvrier qui fournit au cours du week-end un minimum de 4 heures de prestations effectives entre samedi 18 heures et dimanche 18 heures.

§2. Les entreprises qui octroient déjà une prime du week-end sont tenues d'augmenter leur prime d'entreprise de ce montant. Cependant, les entreprises qui octroient déjà une prime équivalente ou supérieure à la prime du week-end sectorielle, peuvent remplacer la prime d'une manière équivalente, moyennant une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

§3. Une augmentation de cette prime à partir du 1.1.2007 peut être convenue au moment des concertations sectorielles et sera alors comprise dans la concrétisation de la marge disponible. Au cas où la marge serait inexistante ou insuffisante pour permettre une augmentation de la prime, les parties ont convenu de rattacher cette prime à l'indice des prix à la consommation le 1.1.2007, conformément à la convention collective de travail du 16 novembre 2001 relative à la liaison des salaires à l'index, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Alimentaire et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 11 septembre 2003 (Moniteur Belge du 17 octobre 2003).

Commentaire paritaire

Les parties souscrivent le principe que le travail du week-end est inhérent au secteur de la boulangerie.

Concertation au niveau de l'entreprise.

Art. 9. Une CCT au niveau de l'entreprise pourra remplacer l'augmentation des salaires réels prévue le 1^{er} mars 2006 telle que fixée à l'article 7 de cette convention par d'autres avantages, pour autant que les salaires minimums sectoriels et les primes soient respectés.

Art. 10. §1. Dans les entreprises affichant de bons résultats économiques, des mesures, à concurrence de 0,60 % des salaires bruts, peuvent être négociées en plus du coût de la présente CCT.

§2. Le coût de l'instauration de la prime du week-end ou de l'amélioration équivalente du système de prime du week-end propre à l'entreprise telle que prévue à l'article 8 sera porté en diminution de l'enveloppe au niveau de l'entreprise prévue au § 1 de cet article.

Art. 11. Une enveloppe supplémentaire de 0,27 % de la masse salariale est octroyée aux entreprises si l'employeur est dispensé de verser la cotisation en application des art. 20 à 31 de la CCT n° 2 du 5.11.2003 pour l'établissement d'un système de pension complémentaire social sectoriel pour les ouvriers de l'industrie alimentaire (A.R. 4.7.2004 - M.B. 26.8.2004). Par masse salariale, il faut entendre les salaires bruts et les charges sociales y afférant.

Art. 12. L'enveloppe au niveau de l'entreprise prévue à l'article 10 sera utilisée de préférence en compensation des horaires inconfortables ou pour permettre une adaptation de l'organisation du travail conformément aux dispositions sectorielles en vigueur, mais toutes les modalités pour l'amélioration des conditions de travail et de

P
✓

salaires sont discutables. Pourra être négociée également la conversion de l'augmentation salariale en pourcentage en augmentation salariale en montants fixes pour autant que le calcul du solde (art. 7) soit respecté.

Primes.

Art. 13. § 1. La prime annuelle de 152 € est portée à 159 € à partir de 2006.

§ 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.

Plan de pension sectoriel.

Art. 14. A partir du 1^{er} avril 2006, l'effort global des employeurs pour le plan de pension complémentaire social au niveau du secteur sera porté de 0,75 % à 1,18 % (des salaires bruts x 1,08 %).

Cette modification sera l'occasion pour compléter la CCT n° 3 du 5.11.2003. Les conditions de "en dehors du champ d'application" et "opting out" seront développées de manière analogue aux conditions qui étaient d'application en 2003 et 2004.

Les cotisations patronales au Fonds de Sécurité d'Existence seront diminuées à partir de cette date de 0,13 %, sans que l'équilibre financier du fonds soit mis en péril.

Sécurité d'existence chômage temporaire.

Art. 15. A partir du 1^{er} janvier 2006, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à 8,5 € à partir du sixième jour de chômage temporaire par an.

Indemnité vêtements.

Art. 16. Les employeurs doivent fournir et entretenir les vêtements de travail. A partir du 1^{er} janvier 2006, le coût pour l'entreprise peut être estimé, par semaine, à

- 3 € pour la fourniture des vêtements de travail
- 3,5 € pour l'entretien des vêtements de travail

Indemnité vélo.

Art. 17. A partir du 1^{er} janvier 2006, l'indemnité vélo sera égale au montant de l'indemnité mensuelle de la carte train, majorée de 25 %. Au cas où le système

actuel de 0,15 € par kilomètre (trajet simple) serait plus avantageux, ce système sera maintenu.

Sécurité d'existence maladie de longue durée.

Art. 18. L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds de Sécurité d'Existence s'élèvera à 4,50 € par jour à partir du 1^{er} janvier 2006.

Prime syndicale.

Art. 19. Les parties s'engagent à augmenter la prime syndicale sans pour autant devoir augmenter la cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence.

La prime complète pour les ouvriers à temps plein s'élèvera à 128 €. Le conseil d'administration du Fonds Social déterminera les autres montants et les modalités d'application.

Dispense pour les conventions de premier emploi.

Art. 20. Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense de l'application du chapitre VIII de la loi du 24.12.1999 pour la promotion de l'emploi.

Formation syndicale.

Art. 21. Au 1^{er} juillet 2005, le droit à la formation syndicale prévu à l'article 4§1 de la CCT du 5.12.2003 sera porté à 6 jours.

Les modalités de financement de la formation syndicale seront fixées par le conseil d'administration du Fonds Social.

Dérogation.

Art. 22. Au cas où l'application d'une ou de plusieurs clauses de la présente convention mettrait en difficulté 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 signée par tous les syndicats représentés dans l'entreprise. De toute manière, les barèmes et primes sectoriels doivent être respectés.

Paix sociale.

Art. 23. 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.

Commentaire paritaire.

Pendant la durée de cet accord, conclu pour la période 2005-2006, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique ce qui suit:

1. Les négociations au niveau de l'entreprise menées en exécution du présent accord ne peuvent concerner que les quatre points suivants.
 - a) Dans les entreprises affichant de bons résultats économiques : une enveloppe supplémentaire de 0,60 %.
 - b) Dans les entreprises organisant une pension complémentaire plus avantageuse que la pension complémentaire sectorielle : des avantages supplémentaires d'une valeur de l'apport sectoriel dans le 2^{ème} pilier peuvent être négociés.
 - c) Dans les entreprises qui dépassent les minima sectoriels : les avantages de l'accord sectoriel peuvent être convertis en d'autres avantages.
 - d) Eléments qualitatifs et organisationnels.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent tenir compte de tous les facteurs qui entraînent une hausse des coûts salariaux ainsi que de leur impact sur, d'une part, la rentabilité et la position concurrentielle de l'entreprise et, d'autre part, l'emploi.

Les parties conviennent de faire appel à la Commission Consultative Spéciale de l'Alimentation (CCE) afin de réaliser une évaluation approfondie de l'évolution du coût salarial total des différents niveaux de négociation ainsi que de l'impact sur l'évolution de l'emploi.

2. Les organisations patronales et syndicales s'engagent à ne poser aucune autre revendication dépassant l'application du présent accord.

Durée de la convention.

Art. 24. 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.
