

**Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative aux conditions de travail et de rémunération dans l'industrie transformatrice des pommes de terre et les entreprises d'épluchage de pommes de terre**

Neerlegging-Dépôt: 08/07/2009  
Regist.-Enregistr.: 13/10/2009  
N°: 94898/CO/118.21.22

**Chapitre 1 - Champ d'application**

**Article 1. § 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ayant comme activité principale :

- > l'épluchage et/ou la découpe de pommes de terre;
- > et/ou la transformation de pommes de terre en un produit semi-fini par la cuisson, la friture, la purée ou le séchage;
- > et/ou la production d'un produit fini sous forme de frites, croquettes, chips, purée, flocons, granulats ou similaires, à base de pommes de terre ou de produit semi-fini à base de pommes de terre.

§ 2. Par ouvriers, il y a lieu d'entendre les ouvriers et les ouvrières.

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

- > aux entreprises où s'applique une convention collective de travail comprenant une classification de fonctions analytique telle que prévue dans la convention collective de travail du 21 septembre 2006 relative à l'introduction d'une classification de fonctions dans l'industrie transformatrice de pommes de terre et les entreprises d'épluchage de pommes de terre;
- > aux entreprises mises en difficultés économiques par l'application de la présente convention collective de travail, moyennant reconnaissance des difficultés économiques par la commission paritaire.

**Chapitre 2 - Barémisation et classification des ouvriers**

**Art. 2.** Les ouvriers sont classés dans une classe salariale correspondant à la classe de fonction qui leur est attribuée en application de la convention collective de travail du 21 septembre 2006 relative à l'introduction d'une classification de fonctions dans l'industrie transformatrice de pommes de terre et les entreprises d'épluchage de pommes de terre. Cette classe salariale est mentionnée sur la fiche salariale.

**Chapitre 3 - Salaires horaires**

**Art. 3.** Les salaires horaires tels que repris dans la présente convention collective de travail correspondent à une semaine de travail de 38 heures.

Les édifices salariaux tels que décrits ci-après sont établis en fonction de deux paramètres. D'une part, en application de la convention collective de travail du 21 septembre 2006 relative à l'introduction d'une classification de fonctions dans l'industrie transformatrice de pommes de terre et les entreprises d'épluchage de pommes de terre, la classe de fonction détermine la classe salariale. D'autre part, il y a une progression au sein de la classe salariale selon l'ancienneté dans cette classe.

**Art. 4.** Pour l'application des édifices salariaux, une distinction est faite entre l'industrie transformatrice de pommes de terre et les entreprises d'épluchage de pommes de terre.

**Art. 5.** Cet article détermine les édifices salariaux pour l'industrie transformatrice de pommes de terre, à savoir les entreprises ayant comme activité principale :

- > la transformation de pommes de terre en un produit semi-fini par la cuisson, la friture, la purée ou le séchage;
- > et/ou la production d'un produit fini sous forme de frites, croquettes, chips, purée, flocons, granulats ou similaires, à base de pommes de terre ou d'un produit semi-fini à base de pommes de terre.

§ 1. Les salaires horaires applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 évoluent en 4 étapes, selon l'ancienneté dans la classe salariale :

CLASSE	Ancienneté dans la classe salariale (mois)			
	<12	>12	>24	>48
1	10,12	10,32	10,43	10,54
2	10,53	10,75	10,86	10,97
3	10,94	11,16	11,27	11,38
4	11,35	11,58	11,70	11,81
5	11,76	12,00	12,12	12,25
6	12,17	12,42	12,53	12,67
7	12,57	12,83	12,97	13,09
8	12,99	13,24	13,39	13,51

§ 2. Les salaires horaires applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010 évoluent en 4 étapes, selon l'ancienneté dans la classe salariale :

CLASSE	Ancienneté dans la classe salariale (mois)			
	<12	>12	>24	>48
1	10,12	10,32	10,49	10,65
2	10,53	10,75	10,91	11,06
3	10,94	11,16	11,33	11,49
4	11,35	11,58	11,76	11,92
5	11,76	12,00	12,18	12,36
6	12,17	12,42	12,59	12,79
7	12,57	12,83	13,03	13,21
8	12,99	13,24	13,45	13,64

**Art. 6.** Ci-après suit l'édifice salarial pour les entreprises d'épluchage de pommes de terre, soit les entreprises ayant comme activité principale l'épluchage et/ou la découpe de pommes de terre :

L'édifice salarial applicable aux entreprises d'épluchage de pommes de terre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 évolue en 2 étapes en fonction de l'ancienneté dans la classe salariale :

CLASSE	Ancienneté dans la classe salariale (mois)	
	<6	>6
1	10,12	10,32
2	10,53	10,75
3	10,94	11,16
4	11,35	11,58
5	11,76	12,00
6	12,17	12,42
7	12,57	12,83
8	12,99	13,24

**Art. 7. § 1.** Au premier janvier 2010, les salaires horaires minimums mentionnés aux articles 5 et 6 sont augmentés de 0,08 € après indexation.

§2. Les entreprises peuvent reporter l'application dans leur entreprise de l'augmentation des salaires horaires minimums prévue dans le présent article jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011, moyennant une cet d'entreprise conclue au plus tard le 30 juin 2009.

**Art 8.** Au 1<sup>er</sup> juillet 2010, les salaires horaires minimums mentionnés dans les articles 5 et 6 sont augmentés une deuxième fois de 0,08 € après indexation éventuelle.

**Art. 9.** En dérogation aux articles 5 et 6 de la présente convention collective de travail, le salaire pour les ouvriers liées par un contrat de travail d'étudiant, comme prévu au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, s'élève à 90 % du salaire de la classe salariale correspondant à la fonction.

**Art. 10. § 1.** L'ancienneté est calculée sur base de toutes les périodes d'occupation dans la même classe salariale. Cette ancienneté correspond à l'expérience et la compétence accrues acquises par l'ouvrier dans sa fonction.

§ 2. Les périodes d'occupation dans la même classe salariale comprennent toutes les périodes de prestations et assimilées, telles qu'énumérées à l'article 6 de la convention collective de travail du 17 mai 1995 relative à la prime de fin d'année, quelle que soit la nature du contrat de travail et y compris les périodes d'occupation comme intérimaire dans l'entreprise.

§ 3. Ne sont cependant prises en considération que les périodes d'occupation dans la même classe salariale qui se situent dans le courant des périodes de référence suivantes :

Période de référence	Ancienneté dans la classe salariale (mois)			
	< 12	>12	>24	>48
	-	3 ans	5 ans	7 ans

§ 4. La progressivité s'applique dès le premier jour de la période de rémunération

où l'ancienneté requise est acquise.

**Art. 11.** Lors du passage à une classe salariale supérieure suite à l'attribution d'une classe de fonction supérieure, il n'y aura pas de perte de salaire.

#### **Chapitre 4 - Liaison des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation**

**Art. 12.** Les salaires horaires fixés par la présente convention collective de travail seront liés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 29 juin 2009 rattachant les salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

#### **Chapitre 5 - Travail en équipes**

**Art. 13. § 1.** Une prime égale à un supplément horaire minimum de :

- > 0,41 EUR est octroyée pour le travail fourni dans l'équipe du matin;
- > 0,46 EUR est octroyée pour le travail fourni dans l'équipe de l'après-midi.

Ces primes peuvent être remplacées par une prime de 0,44 EUR pour chacune des deux équipes.

§ 2. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, ces primes horaires minimums sont portées à :

- > 0,43 EUR pour le travail presté dans l'équipe du matin ;
- > 0,49 EUR pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Ces primes peuvent être remplacées par une prime de 0,46 EUR pour chacune des deux équipes.

Sauf stipulation contraire au règlement de travail, les heures de travail des équipes seront fixées comme suit :

- > pour l'équipe du matin : de 6 h à 14 h ;
- > pour l'équipe de l'après-midi : de 14 h à 22 h.

Cette prime n'est cependant pas d'application dans les entreprises qui appliquent des primes équivalentes fondées sur des critères équivalents.

#### **Chapitre 6 - Travail de nuit**

**Art. 14.** Une prime égale à un supplément horaire de 10 %, avec un minimum de 1,62 EUR, sera octroyée aux travailleurs occupés la nuit.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, ce supplément horaire est porté à 10%, avec un minimum de 1,71 EUR.

**Art. 15. § 1.** La nuit couvre une période de 8 heures, considérées comme étant fixées entre 22 h et 6 h.

§ 2. Cette période peut cependant être fixée de 21 h à 5 h ou de 23 h à 7 h, à condition que ce soit stipulé dans le règlement de travail.

**Art. 16.** La prime ne s'applique cependant pas dans les entreprises qui appliquent des primes équivalentes, fondées sur des principes équivalents.

**Art. 17.** La prime de nuit ne s'applique pas aux heures pour lesquelles s'applique un supplément salarial de 50 % ou 100 % pour travail supplémentaire.

## **Chapitre 7 - Augmentations salariales convenues au niveau sectoriel**

**Art. 18. § 1.** Les augmentations salariales convenues au niveau sectoriel sont appliquées aux salaires tels qu'ils sont repris dans la présente convention collective de travail.

§ 2. Dorénavant, lorsque les parties moduleront les augmentations salariales sectorielles en fonction de l'ancienneté, elles conviendront des modalités particulières adaptées à la structure des édifices salariaux fixés dans la présente convention, de sorte que la tension entre les salaires au sein d'une même classe salariale n'augmente pas.

**Art. 19.** Enveloppes d'entreprise convenues dans les accords sectoriels

§ 1. Les enveloppes d'entreprise convenues dans les accords sectoriels ne s'appliqueront pas aux entreprises où la plupart des salaires effectifs seront majorés par suite de l'application des barèmes fixés dans la présente convention collective de travail.

§ 2. Par contre, dans les entreprises où une enveloppe d'entreprise est négociée, celle-ci sera affectée à l'adaptation des tensions salariales actuelles entre les fonctions et les catégories à celles de la présente convention collective de travail.

*Commentaire paritaire :*

*Cela a pour conséquence que l'éventuelle enveloppe d'entreprise ne sera pas répartie également entre tous les ouvriers. Une éventuelle enveloppe d'entreprise sera d'abord octroyée aux ouvriers dont le salaire est inférieur au salaire sectoriel de leur catégorie salariale en vigueur à ce moment-là, majoré de cette enveloppe.*

*Dans les autres entreprises où les salaires réels sont supérieurs aux salaires définis dans la présente CCT, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise affecteront de préférence la marge des augmentations salariales sectorielles au rétablissement de tensions salariales normales.*

**Art. 20.** Régimes existants plus favorables

Les régimes plus favorables existant avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent maintenus.

## Chapitre 8 - Paix sociale

**Art. 21.** Les organisations syndicales s'engagent, jusque fin 2010, à ne poser aucune revendication en matière de conditions de rémunération autre que l'application de la présente convention collective de travail et des futurs accords sectoriels, ni au niveau du sous-secteur, ni au niveau des entreprises.

## Chapitre 9 - Date d'entrée en vigueur

**Art. 22. § 1.** La présente convention collective de travail remplace celle du 4 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans l'industrie transformatrice de pommes de terre et dans les entreprises d'épluchage de pommes de terre, rendue obligatoire par A.R. du 2.06.2008 (M.B. du 31.7.2008).

Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Les parties ont la possibilité de dénoncer la présente convention collective de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations qui y sont représentées, moyennant le respect d'un délai de préavis de 12 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la notification de la dénonciation.

-----

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen voor de aardappelverwerking en de aardappelschilbedrijven**

### **Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**

**Art. 1. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen met als hoofdactiviteit :

- > het schillen en/of versnijden van aardappelen;
- > en/of het verwerken van aardappelen tót een halffabricaat door koken, bakken, pureren of drogen;
- > en/of het produceren van een afgewerkt product in de vorm van frieten, kroketten, chips, purée, vlokken, granulaten of aanverwanten, op basis van aardappelen of van halffabricaat op basis van aardappelen.

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

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op :

- > de ondernemingen waar op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst geldt die een analytische functieclassificatie inhoudt zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2006 betreffende de invoering van een functieclassificatie in de aardappelverwerkende nijverheid en de aardappelschilbedrijven;
- > de ondernemingen die in economische moeilijkheden geraken door de toepassing van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, mits erkenning van de economische moeilijkheden door het paritair comité.

### **Hoofdstuk 2 - Loonclassificatie en indeling van de arbeiders**

**Art. 2.** De arbeiders worden ingedeeld in een loonklasse die overeenstemt met de functieklasse die hen worden toegekend bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2006 betreffende de invoering van een functieclassificatie in de aardappelverwerkende nijverheid en de aardappelschilbedrijven. Deze loonklasse wordt meegedeeld op de loonfiche.

### **Hoofdstuk 3 - Uurlonen**

**Art. 3.** De uurlonen zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst staan ten opzichte van een arbeidsweek van 38 uren.

De loongebouwen zoals hierna beschreven zijn opgebouwd in functie van twee parameters. Enerzijds bepaalt de functieklasse, bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2006 betreffende de invoering van een functieclassificatie in de aardappelverwerkende nijverheid en de aardappelschilbedrijven, de loonklasse. Anderzijds is er binnen de loonklasse een voortschrijding volgens anciënniteit in de loonklasse.

**Art. 4.** Voor de toepassing van de loongebouwen wordt een onderscheid gemaakt tussen de aardappelverwerkende industrie en de aardappelschilbedrijven.

Art. 5. Dit artikel bepaalt de loongebouwen voor de aardappelverwerkende industrie zijnde de ondernemingen met als hoofdactiviteit :

- > het verwerken van aardappelen töt een halffabricaat door koken, bakken, pureren of drogen;
- > en/of het produceren van een afgewerkt product in de vorm van frieten, kroketten, chips, purée, vlokken, granulaten of aanverwanten, op basis van aardappelen of van halffabricaat op basis van aardappelen.

§ 1. De uurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2009 verlopen in 4 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse :

KLASSE	Anciënniteit in de loonklasse (maanden)			
	<12	>12	>24	>48
1	10,12	10,32	10,43	10,54
2	10,53	10,75	10,86	10,97
3	10,94	11,16	11,27	11,38
4	11,35	11,58	11,70	11,81
5	11,76	12,00	12,12	12,25
6	12,17	12,42	12,53	12,67
7	12,57	12,83	12,97	13,09
8	12,99	13,24	13,39	13,51

§ 2. De uurlonen van toepassing vanaf 1 juli 2010 verlopen in 4 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse :

KLASSE	Anciënniteit in de loonklasse (maanden)			
	<12	>12	>24	>48
1	10,12	10,32	10,49	10,65
2	10,53	10,75	10,91	11,06
3	10,94	11,16	11,33	11,49
4	11,35	11,58	11,76	11,92
5	11,76	12,00	12,18	12,36
6	12,17	12,42	12,59	12,79
7	12,57	12,83	13,03	13,21
8	12,99	13,24	13,45	13,64

Art 6. Hierna volgt het loongebouw voor de aardappelschilbedrijven, zijnde de ondernemingen met als hoofdactiviteit het schillen en/of versnijden van aardappelen.

Het loongebouw van toepassing op de aardappelschilbedrijven vanaf 1 januari 2009 2007 verloopt in 2 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse :

KLASSE	Anciënniteit in de loonklasse (maanden)	
	<6	>6
1	10,12	10,32
2	10,53	10,75
3	10,94	11,16
4	11,35	11,58



<b>5</b>	<b>11,76</b>	<b>12,00</b>
<b>6</b>	<b>12,17</b>	<b>12,42</b>
<b>7</b>	<b>12,57</b>	<b>12,83</b>
<b>8</b>	<b>12,99</b>	<b>13,24</b>

**Art. 7.** § 1. Op 1 januari 2010 worden de minimumuurlonen vermeld in de artikelen 5 en 6 na indexering verhoogd met € 0,08.

§2. Ondernemingen kunnen de toepassing van de in dit artikel bepaalde verhoging van de minimumlonen in hun onderneming uitstellen tót 1 januari 2011 door middel van een cao op ondernemingsvlak gesloten uiterlijk op 30 juni 2009.

**Art. 8.** Op 1 juli 2010 worden de minimumuurlonen vermeld in artikel 5 en 6 voor een tweede keer verhoogd met € 0,08, na eventuele indexering.

**Art. 9.** In afwijking op artikelen 5 en 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt voor de arbeiders tewerkgesteld met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het loon 90% van het loon van de loonklasse die overeenstemt met de functie.

**Art. 10.** § 1. De anciënniteit wordt berekend aan de hand van alle périodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse. Deze anciënniteit stemt overeen met de toenemende ervaring en competentie van de arbeider in zijn functie.

§ 2. De périodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse omvatten alle périodes van prestaties en gelijkgestelde périodes, zoals opgesomd in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1995 betreffende de eindejaarspremie, ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst en inclusief de périodes van tewerkstelling als uitzendkracht in het bedrijf.

§ 3. Komen echter alleen in aanmerking de périodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse die voorvallen in de loop van de volgende referteperiodes :

<b>Anciënniteit in de loonklasse</b>				
<b>(maanden)</b>				
	<b>&lt;12</b>	<b>&gt;12</b>	<b>&gt;24</b>	<b>&gt;48</b>
Referteperiode	-	3 jaar	5 jaar	7 jaar

§ 4. De voortschrijding is van toepassing vanaf de eerste dag van de betaalperiode waarin de vereiste anciënniteit verworven is.

**Art. 11.** Bij overstap naar een hogere loonklasse, ten gevolge van een toewijzing van een hogere functieklasse, is er geen loonverlies.

Hoofdstuk 4 - Koppeling van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen

**Art. 12.** De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde uurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009 tót koppeling van de lonen

aan het indexcijfer der consumptieprijzen, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid.

## **Hoofdstuk 5 - Ploegenarbeid**

**Art. 13. § 1.** Een premie gelijk aan een minimum uurtoeslag van :

- > 0,41 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- > 0,46 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze premies mogen vervangen worden door een premie van 0,44 Euro voor elk van de beide ploegen.

**§ 2.** Deze minimum uurtoeslagen worden op 1 januari 2010 gebracht op:

- > 0,43 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- > 0,49 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze premies mogen vervangen worden door een premie van 0,46 Euro voor elk van de beide ploegen.

**§ 3.** Behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld :

- > voor de morgenploeg : van 6 tót 14 uur;
- > voor de namiddagploeg : van 14 tót 22 uur.

De premie is echter niet van toepassing in ondernemingen die gelijkwaardige premies toepassen gebaseerd op gelijkaardige criteria.

## **Hoofdstuk 6 - Nachtarbeid**

**Art. 14.** Een premie gelijk aan een uurtoeslag van 10% met een minimum van 1,62 Euro wordt toegekend aan de werknemers die 's nachts tewerkgesteld worden.

Deze uurtoeslag wordt op 1 januari 2010 gebracht op 10% met een minimum van 1,71 Euro per uur.

**Art. 15. § 1.** De nacht omvat een période van 8 uren, die beschouwd worden als zijnde vastgesteld van 22 tót 6 uur.

**§ 2.** Deze période kan nochtans van 21 tót 5 uur, of van 23 tót 7 uur vastgesteld worden, mits dit vermeld wordt in het arbeidsreglement.

**Art. 16.** De premie is echter niet van toepassing in ondernemingen die gelijkwaardige premies toepassen gebaseerd op gelijkaardige criteria.

**Art. 17.** De nachtpremie is niet van toepassing voor de uren waarvoor een loontoeslag van 50% of 100% voor overwerk van toepassing is.

## Hoofdstuk 7 - Sectoraal overeengekomen loonsverhogingen

**Art. 18. § 1.** De sectoraal overeengekomen loonsverhogingen worden toegepast op de lonen zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Wanneer in de toekomst sectorale loonsverhogingen worden gemoduleerd in functie van de anciënniteit, zullen de sociale partners bijzondere modaliteiten overeenkomen die aangepast zijn aan de structuur van de loongebouwen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zodat de spanning tussen de lonen binnen één loonklasse niet toeneemt.

**Art. 19.** Ondernemingsenveloppen overeengekomen in sectorale akkoorden

§ 1. De ondernemingsenveloppen voortvloeiende uit sectorale akkoorden zullen niet van toepassing zijn op de ondernemingen waar de meeste effectieve lonen verhoogd zullen worden ten gevolge van de toepassing van de loonschalen in huidige collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

§ 2. In de ondernemingen waar wel een ondernemingsenveloppe onderhandeld wordt, zal deze worden aangewend om de bestaande loonspanningen tussen de functies en categorieën aan te passen aan deze van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Paritaircommentaar:**

***Een eventuele ondernemingsenveloppe zal dan ook niet gelijk verdeeld worden over alle werknemers. Een eventuele ondernemingsenveloppe zal eerst toegekend worden aan de werknemers met een loon dat lager ligt dan het sectoraal loon van hun looncategorie, dat op dat moment geldig is, verhoogd met deze enveloppe.***

***In de andere ondernemingen waar de reële lonen hoger liggen dan de lonen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de sociale partners op ondernemingsniveau de marge van de sectorale loonsverhogingen bij voorkeur aanwenden voor het herstellen van normale loonspanningen.***

**Art. 20.** Bestaande gunstigere regelingen

Gunstiger regelingen die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestonden, blijven behouden.

## Hoofdstuk 8 - Sociale vrede

**Art. 22.** De syndicale organisâmes verbinden zich er toe om tôt einde 2010 geen andere eisen te stellen met betrekking tôt de loonvoorwaarden dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de toekomstige sectorakkoorden, noch op niveau van de deelsector noch op niveau van de ondernemingen.

## Hoofdstuk 9 - Ingangsdatum

**Art. 21. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2007, gesloten in het paritair comité voor de

voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen voor de aardappelverwerking en de aardappelschilbedrijven, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 2.06.2008 (B.S. van 31.7.2008).

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en is afgesloten voor een onbepaalde duur.

§ 2. De partijen hebben vanaf 1 januari 2011 de mogelijkheid deze collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties mits naleving van een opzeggingstermijn van 12 maanden die ingaat op 1 januari van het jaar dat volgt op de betekening van de opzegging.

-----