

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JUILLET 2001 RELATIVE A LA PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises du commerce alimentaire.

Art. 2

Par. 1er

Il est attribué une prime de fin d'année aux ouvriers et ouvrières ayant au moins trois mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et qui:

1. soit sont en service à la date du 31 décembre de l'année;
2. soit sont licenciés par leur employeur dans le courant de l'année, sauf pour motif grave;
3. soit quittent l'entreprise pour une des raisons suivantes : mise à la prépension, retraite, invalidité, fin d'un contract premier emploi visé au loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion d'emploi, fin d'un contrat de travail à durée déterminée, faute grave de l'employeur ou force majeure.

Par.2

Une prime de fin d'année est également attribuée aux ouvriers et ouvrières qui ne remplissent pas les conditions fixées au paragraphe précédent, mais:

- qui ont au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise et quittent volontairement l'entreprise dans le courant de l'année;
- qui ont au moins trois mois d'ancienneté, pas nécessairement ininterrompus, dans une entreprise qui a l'habitude de faire appel à des travailleurs pour des activités saisonnières, et ce dans l'année concernée;
- qui sont entrés au service de l'entreprise dans le courant de l'année et ce dans les 4 mois qui suivent la fin de leurs études.

Art. 3

Le montant de la prime est fixé:

- pour les ouvriers et ouvrières qui ont été occupés pendant toute l'année : à leur salaire mensuel normal (173,33 x le salaire horaire sur base de 40 heures par semaine, 169 x le salaire horaire sur base de 39 heures par semaine et 164,66 x le salaire horaire sur base de 38 heures par semaine);
- pour les autres ouvriers et ouvrières : à un douzième de la prime de fin d'année précitée par mois entier de prestations, un mois étant égal à une période ininterrompue de trente jours calendrier (29 ou 28 en février).

Art. 4

Le montant de la prime fixé à l'article 3 correspond à une prestation à temps plein. Pour les ouvriers et ouvrières occupés à temps partiel le montant de la prime est fixé au prorata du nombre d'heures prestées.

Art. 5

Les primes dont question aux articles 2 et 3 ne sont pas dues automatiquement dans les entreprises où des avantages analogues effectivement payés dans le courant de l'année atteignent ou dépassent déjà ces montants.

19-07-2001

NEERLEGING-DERO

28/9/2001

No. 58962

Art. 6

Le calcul du montant des primes prévues aux articles 2 et 3 se fait sur base du salaire normal au moment du paiement.

Art. 7

La prime de fin d'année est payée :

- pour les ouvriers et ouvrières en service à la date du 31 décembre : dans la deuxième quinzaine du mois de décembre, sauf dérogation admise paritairement au niveau de l'entreprise;
- pour les autres ouvriers et ouvrières: au moment où ils quittent l'entreprise.

Art. 8

Le montant de la prime de fin d'année fixé à l'article 3 est réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles considérées comme absences assimilées dans la liste reprise en annexe à la présente convention collective de travail.

Art. 9

En vertu d'une convention d'entreprise réalisée avec les délégués de la ou des organisations les plus représentatives des travailleurs, la prime de fin d'année peut être convertie en d'autres avantages garantissant une compensation équivalente.

Art. 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2001 et cesse de produire ses effets au 31 mars 2003.

Le 1er avril de chaque année, elle est prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an, sauf dénonciation par une des parties signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire du commerce alimentaire, qui en informe les membres.

ANNEXE

Journées prestées et assimilées

Par journées prestées, il faut entendre:

1. Les journées ou parties de journées effectivement prestées.
2. Les journées ou parties de journées non prestées, pour lesquelles l'employeur est tenu de payer une rémunération (par exemple : salaire hebdomadaire garanti, jours fériés, petits chômages, etc ...).
3. Les journées pendant lesquelles le travail est suspendu en raison des vacances annuelles auxquelles les ouvriers et ouvrières ont droit en vertu des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
4. Le 6e jour non presté de chacune des semaines de 5 jours, dans le cas où le travail hebdomadaire est réparti, au cours du trimestre, tantôt sur cinq, tantôt sur plus de 5 jours.

Par journées assimilées, il faut entendre:

1. Les journées d'incapacité de travail totale, résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
2. Les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité de travail temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 p.c.
3. Les journées comprises dans les douze premiers mois d'absence due à un accident qui n'est pas un accident de travail, ou à une maladie qui n'est pas une maladie professionnelle.
4. Les journées de repos de grossesse et d'accouchement, telles que prévues par les dispositions de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
5. Le service militaire, à condition que l'intéressé ait été occupé immédiatement avant et après son service dans une entreprise affiliée au "Fonds social et de garantie du commerce alimentaire".
6. Les journées de rappel ordinaire sous les armes dont la durée ne peut dépasser 74 ou 66 jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation des cadres de réserve.
7. Les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre du conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre du bureau de vote).
8. Les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales, reprises à l'article 16, point 9 et point 10 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (Moniteur belge du 6 avril 1967), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 31 juillet 1970).
9. Les journées de participation à des stages ou journées d'étude consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives des travailleurs ou par des institutions spécialisées reconnues par le ministre compétent à raison de douze jours au maximum par an.
10. Les journées de grève ou de lock-out, dans les conditions suivantes:
 1. l'ouvrier ou l'ouvrière doit avoir été effectivement occupé(e) au moins un jour des vingt-huit jours successifs précédant le jour du début de grève ou du lock-out;
 2. la grève doit:
 - a) avoir été précédée d'une tentative de conciliation faite par un conciliateur, choisi par les parties ou à la demande de l'une d'elles, par la Ministre de l'Emploi et du Travail;
 - b) intervenir à l'expiration d'un préavis collectif de grève, notifié par une organisation syndicale représentée à la commission paritaire dont ressortit l'entreprise.

Ce préavis peut être signifié, au plus tôt, le septième jour qui suit la première réunion tenue par le conciliateur choisi ou désigné. Ce préavis est notifié, soit par lettre recommandée à la poste adressée à chaque employeur individuellement, soit par l'insertion dans le procès-verbal d'une réunion de conciliation.

Il prend cours le jour qui suit celui au cours duquel il est notifié et sa durée est d'au moins sept jours.

11. Les journées de chômage partiel.

12. La période de congé extra-légale des travailleurs étrangers, qui rentrent dans leurs pays.

13. Pour les jeunes travailleurs, la période d'école et la période comprise entre la date où ils quittent l'établissement scolaire et le début de leur premier contrat de travail à condition que celui-ci se situe dans les quatre mois qui suivent la fin de leurs études.

1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2001 BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de handel in voedingswaren.

Art. 2

§1. Er wordt een eindejaarspremie toegekend aan de werklieden en werksters die minstens drie ononderbroken maanden dienst hebben in de onderneming en die:

1. hetzij in dienst zijn op 31 december van het jaar;
2. hetzij door hun werkgever worden afgedankt in de loop van het jaar behalve om dringende reden;
3. hetzij de onderneming verlaten wegens één van volgende redenen : brugpensioen, pensioen, invaliditeit, einde van een startbaanovereenkomst zoals bedoeld in de Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, einde van een contract van bepaalde duur, zware fout van de werkgever of overmacht.

§2. Een eindejaarspremie wordt eveneens toegekend aan de werklieden en werksters die niet voldoen aan de in vorige paragraaf vastgestelde voorwaarden, maar:

- die ten minste drie jaar ancienniteit hebben in de onderneming en de onderneming vrijwillig verlaten in de loop van het jaar;
- die ten minste drie maand ancienniteit hebben, niet noodzakelijk ononderbroken, in een onderneming die de gewoonte heeft een beroep te doen op werknemers voor seizoenactiviteiten, en dat in het betrokken jaar;
- die in dienst zijn getreden van de onderneming in de loop van het jaar en dat binnen de 4 maand die volgen op het eind van hun studies.

Art. 3

Het bedrag van de premie wordt vastgesteld :

- voor de werklieden en werksters die het hele jaar tewerkgesteld waren : op hun normaal maandloon (173,33 x het uurloon op basis van 40 uur per week, 169 x het uurloon op basis van 39 uur per week en 164,66 x het uurloon op basis van 38 uur per week);
- voor de andere werklieden en werksters op één twaalfde van de voornoemde eindejaarspremie per volledige maand dienst. Onder een maand wordt verstaan een ononderbroken periode van 30 kalendagen (28 of 29 in februari).

Art. 4

Het bedrag van de premie vastgesteld in artikel 3 stemt overeen met voltijdse prestaties. Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden en werksters wordt het bedrag van de premie vastgesteld naar rato van het aantal gewerkte uren.

Art. 5

De premies waarvan sprake in de artikelen 2 en 3 zijn niet automatisch verschuldigd in de ondernemingen waar gelijkaardige voordelen in de loop van het jaar effectief betaald, deze bedragen reeds bereiken of overschrijden.

19-07-2001

28/9/2001

58962

NEERLEGING

Art. 6

De berekening van het bedrag van de premies, voorzien in de artikelen 2 en 3 geschiedt op basis van het normale loon op het ogenblik van de uitbetaling.

Art. 7

De eindejaarspremie wordt betaald:

- voor de werklieden en werksters in dienst op 31 december : in de tweede helft van de maand december, behoudens afwijking paritair toegestaan op het plan van de onderneming;
- voor de andere werklieden en werksters : op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

Art. 8

Het bedrag van de in artikel 3 vastgestelde eindejaarspremie wordt herleid ten belope van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet beschouwd worden als gelijkgestelde afwezigheden, zoals die bepaald worden in bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 9

Ingevolge een overeenkomst in de onderneming met de afgevaardigden van de meest representatieve arbeidersorganisatie of -organisaties, mag de eindejaarspremie omgezet worden in andere voordelen die een gelijkwaardige compensatie verzekeren.

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2003.

Op 1 april van elk jaar wordt zij stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar, behoudens opzegging door één der partijen uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst bij aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren, die de leden hiervan inlicht.

BIJLAGE

Gepresteerde en gelijkgestelde dagen

Onder gepresteerde dagen dient te worden verstaan :

1. De dagen of gedeelten van dagen die werkelijk aan arbeid worden besteed
2. De dagen of gedeelten van dagen die niet gepresteerd worden doch waarvoor de werkgever verplicht is een loon uit te betalen (bijvoorbeeld: gewaarborgd weekloon, betaalde feestdagen, dagen van klein verlet, enz.);
3. De dagen gedurende dewelke niet gewerkt wordt omwille van jaarlijkse vakantie waarop de werklieden en werksters recht hebben overeenkomstig de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de loonarbeiders;
4. De 6de niet-gepresteerde dag van elke vijfdaagse werkweek, ingeval de wekelijkse arbeidstijd in de loop van een kwartaal nu eens over 5, dan weer over meer dan 5 dagen gespreid is.

Onder gelijkgestelde dagen dient te worden verstaan:

1. De dagen van volledige arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
2. De dagen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twaalf maanden, na een tijd van volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid, wanneer het erkend percentage van ongeschiktheid ten minste 66 pct. bedraagt;
3. De dagen begrepen in de eerste twaalf maanden afwezigheid, ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is, of een ziekte die geen beroepsziekte is.
4. De rustperiode voor zwangerschap en bevalling : zoals bepaald in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
5. De militaire dienstplicht, op voorwaarde dat de belanghebbende onmiddellijk voor en na zijn legerdienst in dienst is geweest van een onderneming aangesloten bij het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de handel in voedingswaren";
6. De dagen van gewone wederoproeping voor legerdienst met een maximum van 74 of 66 dagen, naargelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders;
7. De dagen besteed aan het nakomen van burgerlijke verplichting (voogd, lid van een familie-raad, getuige in rechten, gezworene, kiezer, lid van een stembureau);
8. De dagen besteed aan de uitoefening van een openbaar mandaat en een mandaat in syndicaal verband, bepaald bij artikel 16, punt 9 en punt 10 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967) gewijzigd door het koninklijk besluit van 20 juli 1970 (Belgisch Staatsblad van 31 juli 1970);
9. De dagen van deelneming aan stages of studiedagen die aan arbeidsopvoeding of aan syndicale vorming gewijd zijn en georganiseerd worden door representatieve organisaties der werknemers of door de bevoegde minister erkende gespecialiseerde instituten, ten belope van maximum twaalf dagen per jaar.
10. De dagen van staking of lock-out, in de volgende voorwaarden :
 1. de werkman of de werkster moet ten minste één dag effectief werkzaam zijn geweest in de loop der achtentwintig opeenvolgende dagen die de aanvangsdag van de werkstaking of de lock-out voorafgaan;
 2. de staking moet:
 - a) voorafgegaan worden door een poging tot verzoening door een bemiddelaar die gekozen werd door de partijen, of op verzoek van één dezer, door de Minister van

Tewerkstelling en Arbeid;

b) ingaan na het verstrijken van een collectieve stakingsaanzegging, betekend door een syndicale organisatie die vertegenwoordigd is in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze opzegging kan ten vroegste betekend worden de zevende dag volgend op de eerste vergadering welke door de gekozen of aangewezen bemiddelaar gehouden werd. De opzegging wordt betekend hetzij bij een ter post aangetekende brief en aan ieder individuele werkgever gerichte brief, hetzij door inlassing in de notulen van een verzoeningsvergadering.

Zij neemt een aanvang de dag volgend op de in de loop van welke zij wordt betekend en haar duur is ten minste van zeven dagen.

11. De dagen van gedeeltelijke werkloosheid;

12. De extra-legale vakantieperiode die door de werkgever aan de vreemde arbeiders toegekend wordt, die naar hun land terugkeren;

13. Voor de jonge werklieden en werksters, de schoolperiode en de periode begrepen tussen de datum waarop ze de school verlaten en het begin van hun eerste arbeidscontract op voorwaarde dat dit valt binnen de 4 maand die volgen op het einde van hun studies.