

Paritair Comité voor de bedienden uit de Voedingsnijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de bedienden uit de voedingsindustrie

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor bedienden uit de voedingsindustrie behoren.

§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

Ontslag

Art. 2. § 1. De bedrijfstoeslag, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

Leeftijd- en loopbaanvoorwaarden

Art. 3. § 1. a. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 en de betrokken bediende voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoeslag, met name 38 jaar als loontrekkende.

Deze leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Commission paritaire des Employés de l'Industrie alimentaire

Convention collective de travail du 2 décembre 2013 relative au chômage avec complément d'entreprise pour les employés de l'industrie alimentaire

Art. 1^{er}. § 1^{er}. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

Licenciement

Art. 2. § 1^{er}. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyé aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 3. § 1^{er}. a. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans pour autant que la fin du contrat de travail se situe entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 et que l'employé concerné remplisse les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation du chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise, à savoir 38 ans en tant que salarié.

Cette condition d'âge de 58 ans doit être remplie aussi bien dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 qu'au moment de la fin du contrat de travail.

b. De leeftijdsvoorwaarde bedoeld in punt a. wordt vanaf 1 januari 2015 op 60 jaar gebracht, voor zover de betrokken bediende voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoelage, met name, indien het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015:

- 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke bedienden;
- 38 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke bedienden.

Deze leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar in geval van zwaar beroep overeenkomstig artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007- *Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007 en voor zover de betrokken bediende voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoelage, met name, indien het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015, 35 jaar als loontrekkende.

Deze leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokken bediende voldoet aan de reglementaire voorwaarde

b. La condition d'âge mentionnée au point a. est reportée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, pour autant que l'employé concerné remplisse les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation du chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise, à savoir, si la fin du contrat de travail se situe entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015:

- 40 ans en tant que salarié pour les employés;
- 38 ans en tant que salariée pour les employées.

Cette condition d'âge de 60 ans doit être remplie aussi bien dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 qu'au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans en cas de métier lourd conformément l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007- *Moniteur belge* du 8 juin 2007 et pour autant que l'employé concerné remplisse les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation du chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise, à savoir, si la fin du contrat de travail se situe entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015, 35 ans en tant que salarié.

Cette condition d'âge de 58 ans doit être remplie aussi bien dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 qu'au moment de la fin du contrat de travail.

§ 3. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que l'employé concerné remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant

van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan:

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

Deze leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar mits loopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokken bediende voldoet aan de reglementaire verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor werklozen met bedrijfstoelage.

Deze leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De vermelde anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bedrijfstoelage

Art. 4. § 1. De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het brutoloon verminderd met de sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op bedienden die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

que salarié, dont :

- au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- et au moins 10 ans chez le dernier employeur ou dans le secteur de l'industrie alimentaire.

Cette condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans moyennant un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que l'employé concerné remplisse les conditions réglementaires imposées par la réglementation du chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise.

Cette condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

§ 5. Les conditions d'ancienneté mentionnées doivent être remplies au moment de la fin du contrat de travail.

Complément d'entreprise

Art. 4. § 1^{er}. Le complément d'entreprise est calculé sur base du salaire net, qui équivaut au salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux employés dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Voor de bedienden die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en die overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.

Paritair commentaar

De werknemers van 50 jaar of ouder die gebruik hebben gemaakt van een recht op vermindering van prestaties zoals voorzien in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis blijven verder genieten van de toepassing van deze paragraaf.

§ 3. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Geldigheidsduur

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt op ononderbroken wijze het systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag dat van toepassing was op de bedienden van de voedingsnijverheid tot 31 december 2013 (collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2013 betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor bedienden in de voedingsnijverheid, registratienummer 116287).

Zij wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

§ 2. Pour les employés qui font usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103 et qui passent de la réduction des prestations au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.

Commentaire paritaire

Les travailleurs de 50 ans ou plus ayant fait usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à l'article 9, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis continuent à bénéficier de l'application du présent paragraphe.

§ 3. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.

Durée de validité

Art. 5. La présente convention collective de travail prolonge de manière ininterrompue le régime de chômage avec complément d'entreprise qui était applicable aux employés de l'industrie alimentaire jusqu'au 31 décembre 2013 (convention collective de travail du 10 juillet 2013 relative au chômage avec complément d'entreprise pour employés de l'industrie alimentaire, numéro d'enregistrement 116287).

Elle est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.