

I. TEWERKSTELLING

1. OVERBENKOMST GESLOTEN IN UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIEEL AKKOORD VAN 7 DECEMBER 1994 EN VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 60 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRaad VAN 20 DECEMBER 1994

2. AANWERVINGEN

- a) Tijdens de duur van dit akkoord hebben de werkgevers per netto bijkomende werknemer recht op een vrijstelling van patronale R.S.Z.-bijdragen, ten belope van maximum 37 500 F per trimester. Indien het een werkzoekende betreft die op het ogenblik van zijn aanwerving sedert meer dan een jaar werkloos was, is de hierna onder punt b) voorgestelde formule van toepassing.
- b) Voor elke aanwerving tijdens de periode 1995-96 van een werkzoekende die sedert meer dan een jaar werkloos is, geniet de werkgever automatisch een vermindering van patronale bijdragen zoals voorzien in het Interprofessioneel Akkoord van 7 december 1994 (75 % en 50 % of 100 % en 75 %).

3. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN VANAF 55 JAAR

- a) In het kader van het Interprofessioneel Akkoord van 7 december 1994, is bruggpensioen vanaf 55 jaar van toepassing op arbeiders en arbeidsters met een beroepsloopbaan van 33 jaar en met 10 jaar ancienniteit als loontrekkende in de sector, en dit tot 31 december 1996. In ondernemingen met minder dan 10 arbeiders moet het ontslag met het oog op bruggpensioen het gevolg zijn van het initiatief van de werkgever. In ondernemingen met 10 arbeiders of meer zal het ontslag gegeven worden ofwel door de werkgever op eigen initiatief, ofwel op schriftelijk verzoek van de arbeider of arbeidster.
- b) De werkgever die een bruggpensioneerde werknemer vervangt in het kader van de bepalingen van punt a) hierboven, geniet in voorkomend geval een premie van 50 000 F (25 000 F voor deeltijdse werknemers) bij vervanging van een bruggpensioneerde door een arbeider of een arbeidster die tot de risicogroepen behoort.
- c) Voor elke bruggpensioneerde zal de werkgever, naast de kosten van de aanvullende bruggpensioenvergoeding die aan de begunstigde betaald moeten worden, de bijzondere bijdragen moeten storten die in de reglementering zijn voorzien, te weten 2 000 F voor de R.S.Z., 1 000 F voor de R.V.P. en de helft van de aanvullende vergoeding tot 58 jaar voor de R.S.Z.
- d) Het bruggpensioen vanaf 55 jaar is niet van toepassing wanneer het ontslag het gevolg is van definitieve stop-

zetting van de activiteit van de onderneming of van de uitvoering van een herstructureringsplan van de onderneming.

4. BEROEPSLOOPBAANONDERBREKING

- a) De sectorale regeling, vastgesteld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 2 september 1993, wordt verlengd tijdens de duur van dit akkoord.
- b) Bovendien zullen de arbeiders en arbeidsters een onderbreking van hun beroepsloopbaan kunnen verkrijgen bij de adoptie van een kind (onder dezelfde voorwaarden als bij dewerlenging van postnatale rust) en bij verstrekking van palliatieve zorgen.

5. DEELTIJDSE ARBEID

Aan de werkgevers wordt aanbevolen om de vraag van voltijdse arbeiders en arbeidsters om op een deeltijdse regeling over te stappen gunstig te onderzoeken, rekening houdend met de moeilijkheden inzake arbeidsorganisatie enerzijds en met de gunstige gevolgen voor de arbeids-herverdeling anderzijds.

6. UITZENDARBEID

Het permanente gebruik van uitzendkrachten moet worden vermeden. Bij gebruik moet de ondernemingsraad en/of de syndicale afvaardiging worden geconsulteerd, overeenkomstig de reglementaire bepalingen ter zake. Bij betwisting, zal de meest gereede partij een beroep kunnen doen op de verzoeningsprocedure binnen het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren.

7. WAARBORG VAN TEWERKSTELLING

Er wordt aan de werkgevers aanbevolen:

- indien het absoluut onvermijdelijk wordt een periode van werkloosheid in te voeren, het nog beschikbare werk evenredig te verdelen tussen alle arbeiders en arbeidsters op basis van een beurtrol, waarbij de solidariteitsregel dient te gelden voor het geheel van het personeel, o.a. door de overuren te compenseren buiten de drukke periode;
- in de grootst mogelijke mate de tewerkstelling van gepensioneerde arbeiders en van uitzendpersoneel te beperken;
- in geval van afdanking wegens economische redenen voorafgaandelijk de ondernemingsraad daarvan op de hoogte te brengen en, bij ontstentenis daarvan de syndicale afgevaardigden, overeenkomstig de bepalingen van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- in geval van aanwerving van personeel, bij voorkeur het personeel aan te werven van de ondernemingen van de sector dat is ontslagen wegens economische redenen.

8. OPZEGGINGSTERMUNEN

Er wordt voorgesteld dat een koninklijk besluit de opzeggingstermijnen die van toepassing zijn in de sector als volgt bepaalt (behalve bij afdanking met het oog op brugpensioen):

- 28 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wat de werklieden betreft die minder dan 15 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 56 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 25 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;
- 112 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wat de werklieden betreft die 25 of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen en de opzegging niet wordt betekend in het kader van een overdracht van een onderneming.

9. TEWERKSTELLING VAN DE RISICOGROEPEN

Een bijdrage van 0,15 % van de loonmassa van de arbeiders en arbeidsters in 1995 en van 0,20 % in 1996 zal gestort worden aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de handel in voedingswaren.

De opbrengst van deze bijdrage zal gebruikt worden voor de toekenning van de premies bij de aanwerving van personen behorend tot de risicogroepen, met inbegrip van de premies bij vervanging van bruggepensioneerden.

II. ANDERE REGULINGEN

1. VERLENGING VAN C.A.O.'S MET BEPERKTE DUUR

De collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende:

- de jaarlijkse premie;
- de afwijkingen inzake arbeidsduur (+ K.B.);
- de afwijkingen van de vijfdaagse werkweek;
- de syndicale premie;
- de overuren;
- het brugpensioen vanaf 58 jaar en de waarborg van betaling van de brugpensioenvergoeding,

worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

2. VERDUIDELIJKINGEN BIJ DE GELDENDE C.A.O.'S

a) Eindejaarspremie

- Het geval van stopzetting van de arbeidsovereenkomst voor definitieve medische redenen wordt gelijkgesteld (naar rata van het aantal gepresteerde maanden) met het geval van ontslag door de werkgever.

b) Premie voor het werk in koelkamers

- Een werkgroep wordt belast het paritair comité een voorstel voor te leggen met het oog op de precisering van de gevallen waarin de premie wordt toegekend.

c) Syndicale premie

- De raad van bestuur van het sociaal fonds zal de toepassing evalueren van het toekenningsregime van de syndicale premie voor langdurige werklozen en bruggepensioneerden, voorzien in het Reglement van 30 september 1993, met het oog op een betere harmonisering van de bestaande regelingen.

III. SLOTBEPALINGEN

1. DUUR VAN HET AKKOORD

2 jaar, d.i. van 1 april 1995 tot 31 maart 1997.

2. SOCIALE VREDE CLAUSULE

In brede zin dient men onder sociale vrede het wederzijds respect te verstaan, d.w.z. het respect vanwege de werkgevers als de werknemers voor de geschreven of stilzwijgende overeenkomsten:

- op nationaal vlak;
- op regionaal vlak;
- op het vlak van de ondernemingen.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe geen andere eisen te stellen op nationaal vlak, op regionaal vlak of op het vlak van de ondernemingen en geen enkel conflict uit te lokken of te ontketenen om welke reden of op welk vlak dan ook.

De werkgeversorganisaties en de individuele ondernemingen verbinden er zich toe geen enkel bijkomend of ander voordeel toe te kennen dat de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst overschrijdt. Zij verbinden zich ertoe de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst strikt toe te passen.

Bijlage: Werkkledij

Compenserende vergoedingen:

- levering: 110 F/week;
- onderhoud: 110 F/week.