

1. EMPLOI

1. CONVENTION CONCLUE EN EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 7 DECEMBRE 1994 ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 60 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 1994

2. EMBAUCHES

- a) Les employeurs ont, au cours de la durée du présent accord, par engagement net de travailleur, droit à une dispense de cotisations patronales O.N.S.S., avec un maximum de 37 500 F par trimestre. S'il s'agit d'un demandeur d'emploi qui au moment de son engagement était déjà au chômage depuis plus d'un an, alors la formule proposée au point b) ci-après est d'application.
- b) Pour tout engagement au cours de la période 1995-96 d'un demandeur d'emploi qui compte déjà plus d'un an de chômage, l'employeur bénéficie automatiquement d'une réduction de cotisations patronales telle que prévue dans l'Accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 (75 % et 50 % ou 100 % et 75 %).

3. PREPENSION CONVENTIONNELLE A PARTIR DE 55 ANS

- a) Dans le cadre de l'Accord interprofessionnel du 7 décembre 1994, la prépension à partir de 55 ans est applicable aux ouvriers et ouvrières ayant une carrière professionnelle de 33 ans et une ancienneté en tant que salarié dans le secteur de 10 ans, et ce jusqu'au 31 décembre 1996.
Dans les entreprises occupant moins de 10 ouvriers le licenciement en vue de la prépension doit être la conséquence de l'initiative de l'employeur. Dans les entreprises occupant 10 ouvriers ou plus le licenciement sera notifié par l'employeur, soit à sa propre initiative, soit à la demande écrite de l'ouvrier ou ouvrière.
- b) L'employeur qui remplace un travailleur prépensionné dans le cadre des dispositions du point a) ci-dessus peut bénéficier, le cas échéant, d'une prime de 50 000 F (25 000 F pour les travailleurs à temps partiel) en cas de remplacement d'un prépensionné par un ouvrier ou une ouvrière appartenant aux groupes à risque.
- c) Pour chaque prépensionné l'employeur aura à supporter, outre le coût de l'indemnité complémentaire de prépension à verser au bénéficiaire, les cotisations particulières prévues dans la réglementation, à savoir 2 000 F pour l'O.N.S.S., 1 000 F pour l'O.N.P. et la moitié de l'indemnité complémentaire jusqu'à 58 ans pour l'O.N.S.S.

- d) La prépension à partir de 55 ans n'est pas d'application lorsque le licenciement est la suite de la cessation définitive des activités de l'entreprise ou de l'exécution d'un plan de restructuration d'entreprise.

4. INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

- a) Le régime sectoriel fixé par la Convention collective de travail du 2 septembre 1993 est prolongé pendant la durée du présent accord.
- b) En outre, les ouvriers et ouvrières pourront obtenir une interruption de leur carrière professionnelle dans les cas d'adoption d'un enfant (dans les mêmes conditions qu'en cas de prolongation du repos post-natal) et de dispense de soins palliatifs.

5. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Il est recommandé aux employeurs d'examiner favorablement la demande des ouvriers et ouvrières travaillant à temps partiel de passer au travail à temps partiel, tout en tenant compte des difficultés d'organisation du travail d'une part et des suites favorables pour la redistribution du travail d'autre part.

6. TRAVAIL INTERIMAIRE

L'utilisation permanente d'intérimaires doit être évitée. En cas d'utilisation, il y a lieu de consulter le conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale conformément aux dispositions réglementaires en la matière. En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à la procédure de conciliation au sein de la commission paritaire du commerce alimentaire.

7. GARANTIE DE L'EMPLOI

Il est recommandé aux employeurs :

- lorsqu'il est devenu inévitable d'introduire une période de chômage, de répartir proportionnellement le travail encore disponible entre tous les ouvriers et ouvrières par l'intermédiaire d'un système de roulement, cette règle de solidarité valant pour l'ensemble du personnel, e.a. par la compensation des heures supplémentaires en dehors des périodes de pointe;
- de limiter au maximum l'occupation de travailleurs pensionnés et de personnel intérimaire;
- en cas de licenciement pour motifs d'ordre économique, d'en informer au préalable le conseil d'entreprise et, à défaut de celui-ci, les délégués syndicaux, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail en vigueur conclues au sein du Conseil national du travail;

- en cas d'embauchage de personnel, de recruter de préférence le personnel des entreprises du secteur licencié pour motifs d'ordre économique.

8. DELAIS DE PREAVIS

Il est proposé qu'un arrêté royal fixe les délais de préavis applicables dans le secteur comme suit (sauf en cas de licenciement en vue de la prépension):

- 28 jours lorsque le congé est donné par l'employeur quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 56 jours lorsque le congé est donné par l'employeur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre 15 et moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 112 jours, lorsque le congé est donné par l'employeur, quand il s'agit d'ouvriers ayant 25 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise et le préavis n'est pas notifié dans le cadre d'un transfert d'une entreprise.

9. EMPLOI DES GROUPES A RISQUE

Une cotisation de 0,15 % de la masse salariale des ouvriers et ouvrières en 1995 et de 0,20 % en 1996 sera versée au Fonds social et de garantie du commerce alimentaire.

Le produit de cette cotisation sera utilisé pour l'octroi des primes à l'embauche de personnes appartenant aux groupes à risque, y compris les primes en cas de remplacement de prépensionnés.

II. AUTRES DISPOSITIONS

1. PROLONGATION DES C.C.T. A DUREE DETERMINEE

Les conventions collectives du travail relatives:

- à la prime annuelle;
- aux dérogations en matière de durée du travail (+ A.R.);
- aux dérogations à la semaine de 5 jours;
- à la prime syndicale;
- aux heures supplémentaires;
- à la prépension à partir de 58 ans et à la garantie de paiement de l'indemnité de prépension, sont prolongées pour la durée du présent accord.

Annexe: Vêtements de travail

Indemnités compensatoires:

- fourniture: 110 F/semaine;
- entretien: 110 F/semaine.

2. PRECISIONS QUANT AUX C.C.T. EN VIGUEUR

a) Prime de fin d'année

- Le cas de cessation du contrat de travail pour des raisons médicales définitives est assimilé (au prorata des mois prestés) au cas de licenciement par l'employeur.

b) Prime pour le travail en chambre froide

Un groupe de travail est chargé de soumettre à la commission paritaire une proposition en vue de préciser les cas dans lesquels la prime est due.

c) Prime syndicale

Le conseil d'administration du fonds social procédera à l'évaluation de l'application du régime d'octroi de la prime syndicale pour chômeurs de longue durée et prépensionnés, prévu par le règlement du 30 septembre 1993, en vue d'une plus grande harmonisation des règles existantes.

III. DISPOSITIONS FINALES

1. DUREE DE L'ACCORD

2 ans, soit du 1er avril 1995 au 31 mars 1997.

2. CLAUSE DE PAIX SOCIALE

Au sens large, on entend par paix sociale, le respect mutuel, c'est-à-dire, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, des conventions écrites ou tacites:

- au niveau national;
- au niveau régional;
- au niveau des entreprises.

Les organisations des travailleurs s'engagent à ne pas poser d'autres revendications au niveau national, au niveau régional, ni au niveau des entreprises et de ne provoquer ni déclencher de conflit pour quelque raison que ce soit.

Les organisations d'employeurs et les entreprises individuelles s'engagent à n'accorder aucun avantage complémentaire ou autre qui dépasse l'application de la présente convention collective du travail. Elles s'engagent strictement à respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.