



Plan de pension complémentaire sectoriel

Depuis 2004, le plan de pension complémentaire sectoriel s'est mis en route. Cela signifie que tous les ouvriers de l'industrie alimentaire auront droit à une pension complémentaire, en sus de la pension légale.

Dans le cadre de cet article, nous nous limitons à un aperçu succinct des dispositions générales sectorielles. Certaines entreprises disposent (moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise et sous des conditions strictes) de leur propre plan de pension, qui est au moins équivalent au plan sectoriel. Consultez votre délégué syndical ou votre section régionale pour toute information complémentaire.

Pour tous les ouvriers

Cette disposition s'applique à tous les ouvriers occupés au sein de l'industrie alimentaire, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps plein,...) et indépendamment de l'ancienneté ou de l'âge de l'ouvrier.

Les intérimaires ne sont pas concernés par le plan de pension sectoriel.

Cotisation

A partir du **1 janvier 2006**, les employeurs paient **1,04%** des salaires de leurs ouvriers (calculés à 108%) pour constituer une pension complémentaire pour ces derniers (auparavant 0,66%).

Par «salaire» il y a lieu d'entendre tous les avantages pour lesquels des cotisations sociales sont dues (salaires horaires, primes d'équipes ou de nuit, prime de fin d'année,...).

Montant

Le montant de la pension complémentaire est versé sur le compte individuel de l'ouvrier auprès de Fortis AG.

Ce montant équivaut à :

- la somme des cotisations versées pour constituer la pension complémentaire personnelle diminuée des frais (environ 1,3% des versements);
- majorée d'un rendement garanti (depuis avril 2006: 3,25%);
- complétée d'une participation aux bénéfices annuelle (pour chacune des années 2004 et 2005: 0,40%).

Chaque année, les ouvriers reçoivent de l'organisme d'assurances une fiche de pension.

L'ouvrier a le choix entre le paiement sous forme d'un capital ou d'une rente.

Quand y avez-vous droit?

Les ouvriers qui, après le 1er avril 2004, ont travaillé 132 jours de leur carrière dans l'industrie alimentaire, ont droit à une pension complémentaire.

L'ouvrier peut bénéficier de la pension complémentaire à partir de l'âge de 58 ans (en cas de prépension) ou au moment de la pension légale.

A partir de 2010, l'âge minimum sera porté à 60 ans.

Solidarité

Le plan de pension prévoit également un volet «solidarité», qui octroie les avantages supplémentaires suivants:

- Une indemnité de 1.250€ en cas de décès de l'ouvrier, à condition que la durée de l'affiliation soit de 132 jours au moins
- Un versement unique de 150€ dans le cas d'une incapacité de travail de plus de 200 jours, après la période de salaire garanti;
- En cas de faillite, paiement des cotisations pendant les 3 mois qui suivent la déclaration en faillite.

Dans tous les cas, l'affilié doit compter au moins 132 jours (ONSS) d'affiliation.

Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur?

La situation est différente suivant que l'ouvrier commence à travailler chez un autre employeur du secteur ou chez un employeur d'un autre secteur (dans ce dernier cas, l'on parle de «sortie»):

- Au cas où l'ouvrier a été occupé dans le secteur pendant une période (interrompue ou non) de 132 jours, il possède des «réserves acquises». Cela signifie que tous les montants versés sur le compte individuel chez Fortis AG restent la propriété de l'ouvrier concerné.

- Au cas où l'ouvrier quitte l'entreprise, mais continue à travailler dans l'industrie alimentaire, chez un autre employeur, il ne se passe rien. L'ouvrier continue à bénéficier de tous les droits et c'est le nouvel employeur qui paiera les cotisations pour la pension.

- Au cas où l'ouvrier quitte son employeur mais continue à travailler dans l'industrie alimentaire, chez un autre employeur ayant son propre plan de pension, ou qu'il quitte le secteur, l'ouvrier a le choix entre plusieurs possibilités. Le Fonds Deuxième Pilier lui enverra un courrier mentionnant le montant des réserves acquises, ainsi que les différents choix qui s'offrent à lui.

Que faire en cas de décès avant la (pré)pension?

Lorsque l'ouvrier décède avant l'âge de la (pré)pension, la pension complémentaire constituée est payée aux bénéficiaires.

Les bénéficiaire(s) est (sont) en principe l'époux(se), les enfants, le partenaire cohabitant enregistré ou les parents de l'affilié.

Il est possible de modifier cet ordre ou de désigner un autre bénéficiaire.

Les formulaires requis peuvent être obtenus auprès de votre section régionale ou via le site web du Fonds Deuxième Pilier www.viafonds.be.

Gestion

Le Fonds Deuxième Pilier a été instauré en vue de l'organisation du plan de pension (contrôle, traitement des données, formulaires). Ce Fonds, également dénommé l'organisateur, est géré de façon paritaire par les syndicats et les employeurs.

L'implémentation pratique du plan de pension a été confiée à Fortis AG. Cet organisme de pension est chargé des placements, des informations annuelles à fournir aux ouvriers etc.

Comment introduire votre demande de pension complémentaire?

Lorsque vous partez en prépension ou que vous prenez votre pension (anticipée), vous êtes le bénéficiaire de votre pension complémentaire et vous devez introduire une demande auprès du Fonds Deuxième Pilier. Au cas où l'ouvrier décède avant l'âge de la (pré)pension, c'est le bénéficiaire qui doit introduire la demande auprès du Fonds.

Les formulaires requis peuvent être obtenus auprès de votre section régionale ou via le site web du Fonds Deuxième Pilier www.viafonds.be.

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter la brochure d'information du Fonds Deuxième Pilier, que vous pouvez obtenir gratuitement auprès de votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services. Il est également possible de consulter cette brochure via le site web du Fonds Deuxième Pilier www.viafonds.be

CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DE L'ALIMENTATION BELGE

70 Ans de Congés Payés, quel parcours!!

La première loi sur les congés payés annuels date de juillet 1936. Le 31 mars 1939, un Arrêté Royal créait la Caisse Particulière de l'Alimentation Belge.

La Caisse de Vacances a plus de 60 ans, et que d'évolution depuis sa création: tant au niveau de la durée des congés qu'au niveau du montant du pécule de vacances.

Cette évolution se traduit par:

- l'élargissement progressif du champ d'application de la législation;
- l'extension toujours croissante des «assimilations»;
- la prolongation de la durée des vacances;
- l'accroissement constant du montant du pécule de vacances;
- l'informatisation professionnelle de la gestion des bases de données.

Initialement, le pécule de vacances consistait simplement en un salaire pour la période non prestée, qui était payé de la main à la main, de l'employeur au travailleur.

En 1938, un nouveau mode de paiement était instauré, par la création de cartes de vacances sur lesquelles l'employeur apposait des timbres d'un montant égal à 2% du salaire brut.

En 1939, un Arrêté Royal portait la cotisation à 0,5% des salaires pour la constitution du double pécule.

Le régime des vacances annuelles trouve son origine dans la création de la Caisse Nationale Auxiliaire des Congés Payés, à laquelle succéda l'actuel Office National des Vacances Annuelles ayant une double mission:

- 1) payer le pécule aux ouvriers occupés dans une entreprise qui ne relève pas de la compétence d'une caisse spéciale
- 2) répartir les cotisations transmises par l'O.N.S.S.

De nos jours, la durée des vacances est de quatre semaines et le pécule de vacances est égal à 15,38% du montant du salaire gagné au cours de l'année précédente.

Toutefois, les Caisses de Vacances sont amenées à payer plus de pécules qu'elles n'encaissent de cotisations et ce pour les raisons suivantes:

- 1) Certaines entreprises tombent en faillite et les cotisations dues ne sont pas versées. Les pécules y afférents sont néanmoins payés aux travailleurs concernés; il y a une réelle solidarité entre employeurs et travailleurs.
- 2) Certaines journées d'inoccupation sont assimilées à des jours de travail effectif. Les Caisses de Vacances participent au paiement du pécule pour ces journées, par le biais du système de l'assainissement (c'est-à-dire par l'intérêt perçu sur les cotisations versées).

GESTION DE LA CAISSE

La Caisse des Congés Payés de l'Alimentation Belge est une Caisse paritaire, c'est-à-dire qu'elle est administrée par un Conseil d'Administration dont la moitié des membres est nommée par l'Assemblée Générale parmi les entreprises affiliées; l'autre moitié est désignée par les représentants sectoriels des travailleurs du secteur de l'Alimentation.

QUELQUES DONNEES SECTORIELLES

La Caisse des Congés Payés de l'Alimentation Belge représente actuellement 6,7% du régime des vacances annuelles.

En 2005, elle a émis des pécules de vacances pour un montant de 260 millions d'euros au bénéfice de 92.000 travailleurs. Plus de 6.800 entreprises y sont affiliées, qui, initialement, appartenaient toutes au secteur de l'Industrie Alimentaire. Cependant, depuis 1994, la Caisse s'occupe également du paiement des pécules pour le secteur du Commerce Alimentaire.

EVOLUTION DE LA CAISSE

Si, il y a septante ans, le premier pécule de vacances était payé de la main à la main, l'évolution vers le chèque bancaire s'est manifestée rapidement pour actuellement passer presque exclusivement au virement bancaire, pour des raisons de transparence et de sécurité.

Pour 2006, la Caisse des Congés Payés de l'Alimentation a déjà payé 23.000 pécules de vacances, les échéances suivantes se situant vers le 15 mai, le 6 juin et le 13 juin.

La Caisse envoie chaque année, en juin, le détail du calcul individuel à chaque travailleur, mais, dans le cadre de l'ambitieux projet «e-gov» du gouvernement fédéral, l'Office National des Vacances Annuelles et l'ensemble des Caisses de Vacances Sectorielles ont, en précurseurs, établi une consultation de la situation individuelle de chacun, via l'internet, sur le portail de la sécurité sociale.

Les Caisses de Vacances réussissent, de ce fait, les ambitieux projets de services aux entreprises et aux travailleurs, d'exactitude et de paiement solidaire effectué à temps; un droit découlant d'une décision initiale prise il y a 70 ans.

Horeca (CP 302)

Indexation de l'indemnité vêtements de travail

Indexation de l'indemnité vêtements de travail à partir du 01/04/2006:

- **1,38 €** par journée de travail si l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail
- **1,38 €** par journée de travail si l'employeur n'entretient pas les vêtements de travail