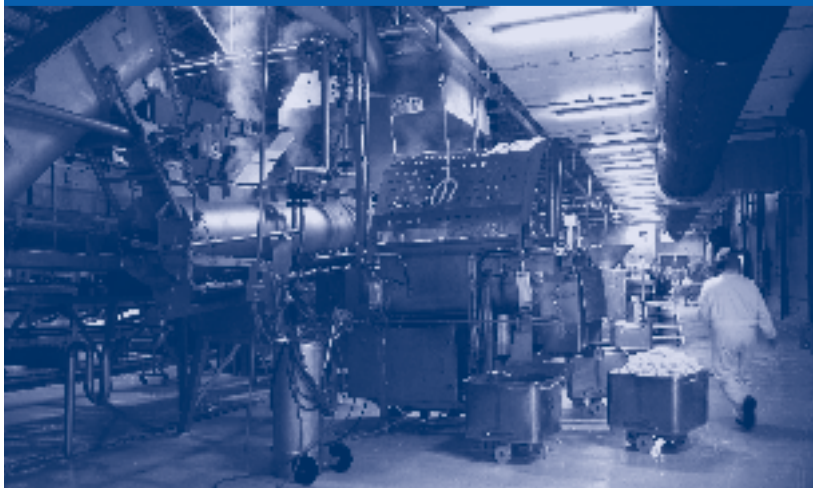


**CGSLB**

**industrie alimentaire**



  
**CGSLB**  
SYNDICAT LIBERAL

[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)

Pour une lecture plus facile, la rédaction a voulu éviter des constructions comme par exemple ouvrier(ière) ou ouvriers(ières). Si dans le texte qui suit, il est question « d'ouvriers », il est évident que cela concerne tant les ouvrières que les ouvriers.

D/1831/2011/26/3000

E.R. : Jan Vercamst, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

Photo de couverture: IPV-IFP/Lies Willaert

## Avant-propos

---

Chère affiliée, Cher affilié,

**Dans l'industrie alimentaire, il existe un large éventail d'emplois spécialisés.** En effet, dans ce secteur, on retrouve non seulement les travailleurs du boulanger du coin, mais aussi les travailleurs des boulangeries industrielles et des multinationales qui produisent dans notre pays des denrées alimentaires.

**En Belgique, l'industrie alimentaire représente 15,5% de l'emploi industriel total,** ce qui fait d'elle l'un des plus importants employeurs industriels. La proportion d'hommes et de femmes occupés dans ce secteur est similaire à la proportion d'ouvriers et d'employés, c.-à-d. deux tiers d'ouvriers contre un tiers d'employés.

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de travail et de rémunération pour le personnel ouvrier occupé dans le secteur de l'industrie alimentaire (CP 118).

**Par ailleurs, l'industrie alimentaire est l'un des premiers secteurs à disposer d'un plan de pension sectoriel pour les ouvriers.** Depuis 2004, grâce à ce plan, les ouvriers de l'industrie alimentaire reçoivent un supplément pour compléter leur pension légale. Le Fonds Social 2ème pilier se charge de la gestion de ce plan, la CGSLB en fait également partie.

**L'IFP est le centre de formation de et pour l'industrie alimentaire.** Cet institut offre à l'employeur et au travailleur, ouvrier ou employé, un large éventail de formations. Ces formations sont essentielles pour l'exécution du travail, mais elles permettent aussi d'élargir les connaissances des tra-

vailleurs. La CGSLB défend également les droits des travailleurs en matière de formation.

**Le Syndicat libéral plaide aussi pour une concertation sociale honnête et réaliste.** Tout d'abord au niveau national, lors des négociations biennuelles pour l'accord interprofessionnel, qui fixe aussi le cadre des négociations sectorielles pour l'industrie alimentaire, mais aussi lors des négociations au niveau des entreprises. Nos membres, militants et délégués ont toujours le droit d'intervenir dans les décisions importantes qui sont prises dans toutes les phases de la négociation. Ce n'est pas sans raison que nous avons choisi lors des dernières élections sociales le slogan suivant : **pas toujours besoin de crier pour se faire entendre.**

Vous trouverez dans cette brochure les résultats de cette concertation au niveau sectoriel pour les ouvriers de l'industrie alimentaire.

Il s'agit d'une synthèse de l'accord sectoriel 2011-2012. Les dispositions reprises ci-après constituent des minimums. Il est évident que de meilleures conditions de travail et de rémunération sont toujours possibles dans votre entreprise, **notamment grâce à l'implication sur le terrain des délégué(e)s CGSLB et des secrétaires permanents.**

Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de rémunération, n'hésitez pas à contacter votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB. **Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent toujours à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations supplémentaires.**

Pour finir, quelques remerciements.

**C'est grâce à votre affiliation et votre voix**, que les coordinateurs d'entreprise CGSLB, les délégués syndicaux et les collaborateurs CGSLB peuvent faire la différence.

**Tous ensemble, nous représentons la CGSLB Industrie Alimentaire.**

**Nous vous tendons la perche. Faites entendre votre voix !**

**Koen Dewinter**  
**Responsable sectoriel national**

**Jan Vercamst**  
**Président national**

**Maité Dendal**  
**Responsable soutien sectoriel syndical**

#### **Siège social CGSLB**

Bd Poincaré 72/74 - 1070 Bruxelles

Tél.: 02/558 51 50 - Fax: 02/558 51 51

E-mail: [koen.dewinter@cgsלב.be](mailto:koen.dewinter@cgsלב.be)



## Contenu

---

<b>Avant-propos.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Pouvoir d'achat et conditions de travail.....</b>	<b>10</b>
1.1 Implémentation de l'accord sectoriel 2011-2012 .....	10
1.2 Echelles salariales au 1er janvier 2011 .....	11
1.3 Indexation.....	33
1.4 Primes d'équipes.....	33
1.5 Prime pour le travail de nuit.....	34
1.6 Prime de froid.....	34
1.7 Prime pour prestations le 6ème ou 7ème jour de la semaine .....	35
1.8 Prime de fin d'année - règles générales.....	36
1.8.1 La prime de fin d'année dans l'industrie des légumes .....	38
1.8.2 La prime de fin d'année dans le secteur de la boulangerie .....	40
1.8.3 La prime de fin d'année dans le secteur du sucre et des confiseries .....	41
1.9 Primes spécifiques pour quelques sous-secteurs.....	41
1.9.1 Tueries de volailles.....	41
1.9.2 Industrie de légumes.....	42
1.9.3 Conserves de viandes .....	42
1.9.4 Boulangeries.....	43
1.10 Prime syndicale - règles générales .....	43
1.10.1 Prime syndicale dans le secteur des boulangeries.....	44
1.11 Frais de transport.....	44
1.11.1 Transports en commun .....	45
1.11.2 Transport privé.....	48
1.11.3 Déplacements en vélo.....	52
1.11.4 Moment du remboursement.....	52
1.12 Vêtements de travail.....	53

<b>2.</b>	<b>Durée du travail .....</b>	<b>54</b>
2.1	Sursalaire .....	54
2.2	Durée de travail moyenne.....	55
2.3	Différences limite journalière et hebdomadaire .....	55
2.4	Nouveaux régimes de travail .....	57
2.5	Travail à temps partiel.....	58
2.5.1	Que se passe-t-il si des temps partiels prestent plus d'heures? ....	60
2.6	Ultra-frais .....	61
2.7	Travailler le 6ème ou le 7ème jour de la semaine.....	62
2.8	Travail de nuit.....	63
2.9	Contrôle abus d'intérimaires .....	64
<b>3.</b>	<b>Suspension du contrat de travail.....</b>	<b>65</b>
3.1	Maladie.....	65
3.1.1.	Sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée.....	65
3.2	Chômage temporaire .....	66
3.3	Petit chômage.....	67
3.4	Congé pour raisons impérieuses.....	70
3.5	Congés annuels .....	71
3.5.1.	Dix jours fériés légaux garantis par an.....	71
<b>4.</b>	<b>La fin du contrat de travail .....</b>	<b>74</b>
4.1	Délais de préavis valables jusqu'au 31/12/2011 ! .....	74
4.1.1	Régime général.....	74
4.1.2	Régime applicable aux petites boulangeries et pâtisseries .....	75
4.1.3	Prépension / pension légale .....	75
4.2	Délais de préavis à partir du 01/01/2012.....	77
4.3	Indemnité complémentaire aux allocations de chômage après licenciement .....	81
4.4	Prépension.....	81
4.4.1	A partir de 58 ans .....	82
4.4.2	A partir de 56 ans et 33 ans de service .....	83

4.4.3	A partir de 56 ans et 40 années d'ancienneté.....	84
4.4.4	Indemnité complémentaire.....	84
<b>5.</b>	<b>Le plan pension sectoriel, le deuxième pilier .....</b>	<b>86</b>
<b>6.</b>	<b>Travail syndical.....</b>	<b>87</b>
<b>7.</b>	<b>Liens intéressants .....</b>	<b>89</b>
<b>8.</b>	<b>Publications intéressantes .....</b>	<b>90</b>

# 1. Pouvoir d'achat et conditions de travail

---

## 1.1 Implémentation de l'accord sectoriel 2011-2012

Le pouvoir d'achat est concrétisé de la manière suivante au niveau du secteur :

- Les entreprises ont jusqu'au 31/10/2011 pour conclure un accord d'entreprise sur de nouveaux avantages. Pour ce faire, il sera tenu compte du cadre global de cet accord et du coût des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé.
- A partir du 1er avril 2012, les salaires minimums augmenteront de 0,30% (et, sous réserve d'accord d'entreprise pour le 31/10/2011, sur les salaires réels) et pour les boulangeries à partir du 1er janvier 2012

Par «petites boulangeries et pâtisseries», jusqu'au 31/12/2011, on entend les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits «frais» de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie qui ne répondent pas simultanément aux trois critères suivants :

\* Nombre de personnes (travailleurs à temps plein et à temps partiel, exprimés en têtes) occupées supérieur à 20 au moment de l'entrée en service

\* Utilisation d'un four à tunnel

- Chiffre d'affaires de l'exercice précédent supérieur à 1 859 200,00 €

A partir du 1er janvier 2012, cette définition sera simplifiée et plus facilement contrôlable. Il sera question de « petites boulangeries et pâtisseries » lorsqu'il y aura moins de 20 ouvriers en équivalents temps plein en moyenne sur base annuelle.

Ce nombre de travailleurs est calculé chaque année le 30 septembre. Si le résultat de ce calcul a pour conséquence qu'une entreprise passe d'une petite boulangerie et pâtisserie à une grande boulangerie et pâtisserie, ou l'inverse, l'employeur doit en informer les ouvriers par écrit pour le 31 octobre au plus tard.

## 1.2. Echelles salariales au 1er janvier 2011

Etant donné qu'on ne peut reprendre toutes les classifications de fonctions et les barèmes salariaux, vous trouverez ci-dessous uniquement les salaires minimums par catégorie. Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours vous rendre dans un secrétariat CGSLB près de chez vous ou consulter votre délégué CGSLB.

<b>CP 118.01 MEUNERIES ET FLEUR DE SEIGLE</b>		
<b>Echelles salariales au 1 janvier 2011 :</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,46	12,74
Spécialisé	12,84	13,17
Qualifié	13,24	13,53
Homme de métier	à déterminer selon les besoins locaux	
<b>Après 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,86	13,20
Spécialisé	13,29	13,59
Qualifié	13,68	13,99
Homme de métier	à déterminer selon les besoins locaux	

**PC 118.02 BIJPRODUCTEN VAN GRAANGEWASSEN, DEEGWAREN, RIJSTPELLERIJEN****Schaallonen per 1 januari 2011:**

<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>		<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie 1	11,50	11,60	11,86
Catégorie 2	11,83	11,93	12,20
Catégorie 3	12,16	12,26	12,54
Catégorie 4	12,47	12,58	12,85
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>		<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie 1	11,88	11,99	12,25
Catégorie 2	12,25	12,33	12,63
Catégorie 3	12,57	12,68	12,96
Catégorie 4	12,91	13,00	13,30

**CP 118.03 BOULANGERIES INDUSTRIELLES ET ARTISANALES, SALONS DE CONSOMMATION****Echelles salariales au 1 janvier 2011:**

Salaire de départ (\*)90%

Après 6 mois, l'ouvrier reçoit une prime unique individualisée en compensation de la perte de salaire suite à l'octroi du salaire de départ

(\*) ne s'applique pas aux grandes boulangeries et salons de consommation, aux stagiaires, aux apprentis et aux étudiants.

**1) Boulangeries occupant moins de 10 travailleurs**

<b>Fonctions techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 1	11,20	10,91
Catégorie 2	11,55	11,25
Catégorie 3	12,33	12,01
Catégorie 4	12,75	12,42
Catégorie 5	13,49	13,14
Catégorie 6	14,63	14,25

<b>Fonctions non-techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 7	10,52	10,25
Catégorie 8	11,32	11,03
Catégorie 9	12,01	11,70
Catégorie 10	12,18	11,87
Catégorie 11	12,33	12,01
Catégorie 12	12,33	12,01
Catégorie 13	12,42	12,10
<b>Fonctions d'entretien et de réparation</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 14	12,33	12,01
Catégorie 15	13,25	12,91
Catégorie 16	15,24	14,85
<b>2) Boulangeries occupant au moins 10 travailleurs</b>		
<b>A. Boulangeries et pâtisseries artisanales</b>		
<b>Fonctions techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 1	11,35	11,06
Catégorie 2	11,71	11,41
Catégorie 3	12,48	12,16
Catégorie 4	12,89	12,56
Catégorie 5	13,67	13,32
Catégorie 6	14,80	14,42
<b>Fonctions non-techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 7	10,64	10,37
Catégorie 8	11,48	11,19
Catégorie 9	12,17	11,86
Catégorie 10	12,32	12,00
Catégorie 11	12,48	12,16

Catégorie 12	12,48	12,16
Catégorie 13	12,59	12,27
<b>Fonctions d'entretien et de réparation</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 14	12,48	12,16
Catégorie 15	13,43	13,09
Catégorie 16	15,43	15,03
<b>B. Boulangeries et pâtisseries artisanales</b>		
6 premiers mois d'ancienneté		
<b>Fonctions techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 1	11,04	10,76
Catégorie 2	11,37	11,08
Catégorie 3	12,15	11,84
Catégorie 4	12,55	12,23
Catégorie 5	13,27	12,93
Catégorie 6	14,39	14,02
<b>Fonctions non-techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 7	10,36	10,09
Catégorie 8	11,13	10,84
Catégorie 9	11,82	11,52
Catégorie 10	11,98	11,67
Catégorie 11	12,15	11,84
Catégorie 12	12,15	11,84
Catégorie 13	12,22	11,91
<b>Fonctions d'entretien et de réparation</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 14	12,15	11,84
Catégorie 15	13,05	12,72
Catégorie 16	14,99	14,61

<b>Après 6 mois d'ancienneté</b>		
<b>Fonctions techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 1	11,35	11,06
Catégorie 2	11,71	11,41
Catégorie 3	12,48	12,16
Catégorie 4	12,89	12,56
Catégorie 5	13,67	13,32
Catégorie 6	14,80	14,42
<b>Fonctions non-techniques</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 7	10,64	10,37
Catégorie 8	11,48	11,19
Catégorie 9	12,17	11,86
Catégorie 10	12,32	12,00
Catégorie 11	12,48	12,16
Catégorie 12	12,48	12,16
Catégorie 13	12,59	12,27
<b>Fonctions d'entretien et de réparation</b>	<b>38 h</b>	<b>39 h</b>
Catégorie 14	12,48	12,16
Catégorie 15	13,43	13,09
Catégorie 16	15,43	15,03

<b>CP 118.04 GLUCOSERIES, MAISERIES, FECULERIES ET AMIDONNERIES</b>		
<b>Echelles salariales au 1 janvier 2011 :</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,70	11,96
Catégorie II	11,97	12,24
Catégorie III	12,26	12,54
Catégorie IV	12,17	12,45

<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>		
Catégorie I	12,09	12,36
Catégorie II	12,38	12,67
Catégorie III	12,68	12,96
Catégorie IV	12,97	13,27

<b>CP 118.05 BISCUITERIES, BISCOTTERIES, PATISSERIES ARTISANALES</b>		
<b>Echelles salariales au 1 janvier 2011 :</b>		
<b>A. Biscuits, pain d'azyme, spéculoos, pain d'épice</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,53	11,77
Catégorie II	11,88	12,16
Catégorie III	12,26	12,53
Catégorie IV	12,62	12,92
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,90	12,17
Catégorie II	12,27	12,58
Catégorie II	12,68	12,93
Catégorie IV	13,04	13,36
<b>B. Biscotteries</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,41	11,66
Catégorie II	11,78	12,07
Catégorie III	12,17	12,44
Catégorie IV	12,55	12,83
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,80	12,04
Catégorie II	12,19	12,04

Catégorie III	12,59	12,84
Catégorie IV	12,97	13,27
<b>C. Pâtisseries industrielles</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,41	11,66
Catégorie II	11,76	12,04
Catégorie III	12,12	12,40
Catégorie IV	12,47	12,75
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,80	12,04
Catégorie II	12,16	12,45
Catégorie III	12,55	12,80
Catégorie IV	12,87	13,21

**CP 118.06 INDUSTRIE DU SUCRE ET DE SES DERIVES**  
Echelles salariales au 1 janvier 2011 :

**A. Sucrieries, raffineries, sucre inverti, acide citrique**

<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,26	12,54
Spécialisé	12,87	13,19
Qualifié	13,52	13,82
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,68	12,96
Spécialisé	13,34	13,63
Qualifié	13,97	14,28
<b>B. Candiseries</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,26	12,55

Spécialisé	12,93	13,23
Qualifié	13,61	13,91
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,68	12,97
Spécialisé	13,37	13,67
Qualifié	14,06	14,38
<b>C. Levureries et distilleries</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,24	12,53
Spécialisé	12,64	12,96
Qualifié	13,13	13,39
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,67	12,93
Spécialisé	13,10	13,39
Qualifié	13,55	13,86

**CP 118.07 BRASSERIES ET MALTERIES**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

**A. Brasseries**

<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,22	12,51
Spécialisé	12,59	12,87
Qualifié	13,04	13,34
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,65	12,90
Spécialisé	13,01	13,34
Qualifié	13,46	13,82

<b>B. Malteries</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,26	12,54
Spécialisé	12,57	12,84
Qualifié	12,87	13,19
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,68	12,96
Spécialisé	12,99	13,29
Qualifié	13,34	13,63

<b>CP 118.08 EAUX, LIMONADES, APERITIFS, LIQUORISTERIES, VINS, CIDRES, JUS</b>		
<b>Echelles salariales au 1 janvier 2011 :</b>		
<b>A. Eaux, limonades</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,18	12,46
Catégorie II	12,26	12,55
Catégorie III	12,39	12,67
Catégorie IV	12,56	12,83
Catégorie V	12,69	13,02
Catégorie VI	12,85	13,18
Catégorie VII	13,02	13,30
Catégorie VIII	13,17	13,46
Catégorie IX	13,29	13,60
Catégorie X	13,46	13,78
Catégorie XI	13,61	13,91
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,61	12,86

Catégorie II	12,68	12,97
Catégorie III	12,79	13,12
Catégorie IV	12,98	13,27
Catégorie V	13,14	13,44
Catégorie VI	13,30	13,62
Catégorie VII	13,44	13,77
Catégorie VIII	13,59	13,91
Catégorie IX	13,74	14,05
Catégorie X	13,91	14,05
Catégorie XI	14,06	14,38
<b>B. Autres secteurs</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,11	12,39
Catégorie II	12,20	12,47
Catégorie III	12,31	12,58
Catégorie IV	12,48	12,76
Catégorie V	12,62	12,93
Catégorie VI	12,76	13,09
Catégorie VII	12,93	13,23
Catégorie VIII	13,07	13,35
Catégorie IX	13,23	13,53
Catégorie X	13,37	13,69
Catégorie XI	13,52	13,83
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,54	12,79
Catégorie II	12,63	12,87
Catégorie III	12,73	13,00

Catégorie IV	12,88	13,22
Catégorie V	13,04	13,37
Catégorie VI	13,22	13,52
Catégorie VII	13,37	13,67
Catégorie VIII	13,49	13,83
Catégorie IX	13,67	13,99
Catégorie X	13,85	14,13
Catégorie XI	13,97	14,29

**CP 118.09 CONSERVES DE LEGUMES, LEGUMES DESHYDRATES, LEGUMES EN SAUMURE, PREPARATIONS DE LEGUMES SECS, LEGUMES CONGELES ET SURGELES, NETTOYAGE OU PREPARATION DE LEGUMES FRAIS**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

<b>38 h/semaine</b>			
<b>Classe salariale</b>	<b>Ancienneté dans la classe salariale (en mois)</b>		
	<b>&lt; 6</b>	<b>6m - 24m</b>	<b>&gt; 24</b>
Classe 1	10,55	10,70	10,70
Classe 2	10,96	11,12	11,12
Classe 3	11,37	11,54	11,54
Classe 4	11,79	11,96	11,96
Classe 5	12,20	12,38	12,57
Classe 6	12,62	12,80	13,00
Classe 7	13,04	13,23	13,43
Classe 8	13,47	13,67	13,88
<b>Etudiants</b>			
	18 ans et plus	90%	
	17 ans	80%	
	16 ans	70%	
	15 ans	60%	

**CP 118.10 CONFITURERIE, PÂTES DE POMMES, CONSERVES DE FRUITS, FRUITS CONFITS, PECTINIERIE, FRUITS CONGELÉS ET SURGELÉS, SIROPE-RIE**

**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,59	11,86
Catégorie II	11,86	12,15
Catégorie III	12,15	12,42
Catégorie IV	12,42	12,69
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,98	12,25
Catégorie II	12,25	12,56
Catégorie III	12,56	12,81
Catégorie IV	12,81	13,14

**CP 118.11 CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DÉRIVÉS DE VIANDE, ATELIERS DE DÉCOUPAGE DE VIANDE, FONDOIRS DE GRAISSE, BOYAUDERIES, Y COMPRIS LE TRAVAIL ET LA MANUTENTION DES BOYAUX CRUS, SECS, LEUR CALIBRAGE ET COLLAGE, ABATTOIRS, TUERIES DE VOLAILLE, CONSERVES DE VOLAILLE**

**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

**A. Conserves de viande**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,30	12,59
Spécialisé	12,74	13,04
Qualifié	13,29	13,58
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,72	13,01
Spécialisé	13,20	13,46
Qualifié	13,74	14,04

<b>B. Boyaux</b>			
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>	
Catégorie I	11,47	11,72	
Catégorie II	11,72	11,99	
Catégorie III	11,87	12,17	
Catégorie IV	12,17	12,44	
Catégorie V	12,26	12,55	
Catégorie VI	12,59	12,90	
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>	
Catégorie I	11,85	12,11	
Catégorie II	12,11	12,40	
Catégorie III	12,26	12,59	
Catégorie IV	12,59	12,84	
Catégorie V	12,68	12,97	
Catégorie VI	13,01	13,35	
<b>C. Fondeurs de graisse</b>			
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>	
Non qualifié	12,22	12,52	
Spécialisé	12,63	12,93	
Qualifié	13,12	13,40	
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>	
Non qualifié	12,65	12,92	
Spécialisé	13,09	13,37	
Qualifié	13,54	13,87	
<b>D. Tueries de volaille</b>			
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>39 h</b>	<b>38 h</b>	<b>38u 30'</b>
Catégorie I	11,16	11,41	11,30

Catégorie II	11,61	11,86	11,74
Catégorie III	12,39	12,65	12,52
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>39 h</b>	<b>38 h</b>	<b>38u 30'</b>
Catégorie I	11,56	11,80	11,68
Catégorie II	12,00	12,25	12,13
Catégorie III	12,79	13,11	12,92
<b>E. Abattoirs publics et privés, ateliers de découpage de viande</b>			
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38h 5 premiers jours de la semaine</b>	<b>38h 5j/sem samedi inclus</b>	
Homme de cour	11,75	12,19	
Manoeuvre	12,17	12,59	
Qualifié	12,59	13,10	
Manoeuvre	13,02	13,52	
Découpeur-desosseur: Salaire de départ	11,53	11,94	
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38h 5 premiers jours de la semaine</b>	<b>38h 5j/sem samedi inclus</b>	
Homme de cour	12,15	12,62	
Manoeuvre	12,59	13,01	
Qualifié	13,01	13,52	
Manoeuvre	13,44	13,97	
Découpeur-desosseur: Salaire de départ	11,90	12,34	
Après 1 an de pratique	12,26	12,72	
Après 2 ans de pratique	12,66	13,14	
Après 3 ans de pratique	13,12	13,57	

**PC 118.12 LAITERIE, BEURRERIES, FROMAGERIES, PRODUITS LACTÉS,  
CRÈMES GLACÉES, GLACIÈRES**

**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

**A. Laiteries, beurreries, fromageries, produits lactés**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,39	12,65
Spécialisé	12,73	13,04
Qualifié	13,13	13,40
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Non qualifié	12,79	13,11
Spécialisé	13,19	13,46
Geschoolde	13,55	13,87

**B. Fromage fondu**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,07	12,33
Catégorie II	12,40	12,67
Catégorie III	12,73	13,07
Catégorie IV	13,11	13,37
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,47	12,75
Catégorie II	12,80	13,12
Catégorie III	13,19	13,49
Catégorie IV	13,53	13,85

**C. Crème fraîche**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,71	11,97
Catégorie II	11,98	12,24

Catégorie III	12,26	12,54
Catégorie IV	12,54	12,81
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,10	12,38
Catégorie II	12,39	12,67
Catégorie III	12,68	12,96
Catégorie IV	12,96	13,26

**CP 118.13 HUILERIE, MARGARINERIE**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

**A. Huile et margarine**

<b>Non qualifié</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
6 premiers mois d'ancienneté	12,22	12,51
A partir de 6 mois d'ancienneté:	12,65	12,90
<b>B. Huile de lin</b>		
<b>Non qualifié</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
6 premiers mois d'ancienneté	12,09	12,36
A partir de 6 mois d'ancienneté	12,50	12,77

**PC 118.14 CHOCOLATERIE, CONFISERIE, CONFISEURS, PÂTES À TARTINER**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

**A. Pâtes à tartiner**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,53	11,77
Catégorie II	11,88	12,16
Catégorie III	12,26	12,53
Catégorie IV	12,62	12,92
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,90	12,17

Catégorie II	12,27	12,58
Catégorie III	12,68	12,93
Catégorie IV	13,04	13,36
<b>B. Confiseries</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,14	11,40
Catégorie II	11,51	11,77
Catégorie III	11,86	12,15
Catégorie IV	12,23	12,52
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,53	11,79
Catégorie II	11,88	12,17
Catégorie III	12,25	12,56
Catégorie IV	12,66	12,92

**CP 118.15 GLACE ARTIFICIELLE, ENTREPOSAGE FRIGORIFIQUE**

Echelles salariales au 1 janvier 2011 :

<b>Non qualifié</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
6 premiers mois d'ancienneté:	12,11	12,39
A partir de 6 mois d'ancienneté:	12,54	12,79

**CP 118.16 CONSERVATION, PRÉSERVATION ET SURGÉLATION DE POISSON, SAURISSERIE**

Echelles salariales au 1 janvier 2011 :

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,48	11,75
Catégorie II	11,71	11,97
Catégorie III	12,16	12,43
Catégorie IV	12,39	12,67

Catégorie V	12,59	12,87
Catégorie VI	12,78	13,11
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,86	12,15
Catégorie II	12,10	12,38
Catégorie III	12,58	12,83
Catégorie IV	12,79	13,12
Catégorie V	13,01	13,34
Catégorie VI	13,23	13,53

**CP 118.17 TORRÉFACTION DE CAFÉ, PRÉPARATION DE CAFÉ SOLUBLE,  
TORRÉFACTION DE CHICORÉE, SÉCHERIE DE CHICORÉE**  
Echelles salariales au 1 janvier 2011 :

**A. Torréfaction de café**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,66	11,94
Catégorie II	12,04	12,29
Catégorie III	12,36	12,64
Catégorie IV	12,79	13,12
Catégorie V	13,02	13,29
Catégorie VI	13,19	13,48
Catégorie VII	13,35	13,66
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,04	12,34
Catégorie II	12,45	12,71
Catégorie III	12,77	13,10
Catégorie IV	13,24	13,54
Catégorie V	13,44	13,74

Catégorie VI	13,63	13,93
Catégorie VII	13,83	14,10
<b>B. Torréfaction de chicorée</b>		
<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,67	11,94
Catégorie II	11,93	12,20
Catégorie III	12,24	12,53
Catégorie IV	12,31	12,59
Catégorie V	12,51	12,78
Catégorie VI	12,63	12,93
Catégorie VII	12,75	13,09
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,07	12,34
Catégorie II	12,33	12,63
Catégorie III	12,67	12,93
Catégorie IV	12,73	13,01
Catégorie V	12,90	13,23
Catégorie VI	13,09	13,37
Catégorie VII	13,21	13,52

**CP 118.18 SAUNERIE, MOUTARDERIE, VINAIGRERIE, CONDIMENTS  
PRÉPARÉS Y COMPRIS LES CONSERVES AU VINAIGRE  
Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,51	11,76
Catégorie II	11,80	12,08
Catégorie III	12,09	12,36
Catégorie IV	12,38	12,65

<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,88	12,16
Catégorie II	12,21	12,48
Catégorie III	12,50	12,77
Catégorie IV	12,78	13,11

**CP 118.19 ALIMENTS DE RÉGIME, BOUILLONS CONCENTRÉS, PRODUITS POUR ENTREMETS ET DESSERTS, ESSENCES ET EXTRAITS, SPÉCIALITÉS ALIMENTAIRES, POTAGES ET PRÉPARATIONS DIVERSES**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	11,66	11,94
Catégorie II	11,97	12,23
Catégorie III	12,22	12,51
Catégorie IV	12,54	12,81
Catégorie V	12,79	13,13
Catégorie VI	13,14	13,42
Catégorie VII	13,45	13,74
Catégorie VIII	13,70	14,01
Catégorie IX	13,97	14,33
Catégorie X	14,35	14,66
Catégorie XI	14,63	14,98
Catégorie XII *	14,94	15,29
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,04	12,34
Catégorie II	12,38	12,66
Catégorie III	12,65	12,90
Catégorie IV	12,96	13,26

Catégorie V	13,24	13,55
Catégorie VI	13,56	13,89
Catégorie VII	13,90	14,19
Catégorie VIII	14,14	14,48
Catégorie IX	14,45	14,80
Catégorie X	14,82	15,14
Catégorie XI	15,12	15,49
Catégorie XII *	15,44	15,80

*\* Ne s'applique pas aux cubes de bouillons, aux soupes et préparations en tout genre*

**CP 118.20 ALIMENTS POUR BÉTAIL : SIMPLES, COMPOSÉS, CONCENTRÉS ET MÉLASSES, FARINES FOURRAGÈRES, NETTOYAGE DE DÉCHETS DIVERS POUR L'ALIMENTATION DU BÉTAIL, ALIMENTS D'ORIGINE ANIMALE POUR BÉTAIL, TELS QUE FARINES D'OS, DE SANG, DE POISSON, DE DÉCHETS DE POISSON, SÉCHENCE DE PRODUITS DESTINÉS À L'ALIMENTATION DU BÉTAIL**

**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

<b>6 premiers mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,26	12,54
Catégorie II	12,55	12,83
Catégorie III	12,85	13,18
Homme de métier	à déterminer selon les besoins locaux	
<b>A partir de 6 mois d'ancienneté</b>	<b>38 h</b>	<b>37 h</b>
Catégorie I	12,68	12,96
Catégorie II	12,97	13,27
Catégorie III	13,30	13,62
Homme de métier	à déterminer selon les besoins locaux	

**CP 118.21 INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DE POMMES DE TERRE**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

Pas d'application si une CCT d'entreprise avec une classification de fonctions analytique a été conclue.

	<b>mois d'ancienneté dans la catégorie salariale</b>			
<b>38 h</b>	<b>&lt; 12</b>	<b>&gt; 12</b>	<b>&gt; 24</b>	<b>&gt; 48</b>
Classe I	10,49	10,69	10,87	11,03
Classe II	10,91	11,12	11,29	11,44
Classe III	11,32	11,54	11,72	11,88
Classe IV	11,74	11,97	12,16	12,32
Classe V	12,16	12,40	12,59	12,77
Classe VI	12,58	12,83	13,01	13,21
Classe VII	12,99	13,25	13,46	13,63
Classe VIII	13,42	13,66	13,88	14,07

**CP 118.22 ENTREPRISES D'ÉPLUCHAGE DE POMMES DE TERRE**  
**Echelles salariales au 1 janvier 2011 :**

Pas d'application si une CCT d'entreprise avec une classification de fonctions analytique a été conclue.

<b>6 premiers mois d'ancienneté:</b>	<b>38 h</b>
Classe I	10,49
Classe II	10,91
Classe III	11,32
Classe IV	11,74
Classe V	12,16
Classe VI	12,58
Classe VII	12,99
Classe VIII	13,42

A partir de 6 mois d'ancienneté	38 h
Classe I	10,69
Classe II	11,12
Classe III	11,54
Classe IV	11,97
Classe V	12,40
Classe VI	12,83
Classe VII	13,25
Classe VIII	13,66

### 1.3 Indexation

Les salaires horaires réels et les salaires sectoriels minimums de tous les ouvriers de l'industrie alimentaire, la prime de week-end du secteur des boulangeries et pâtisseries et la prime de présence du secteur des tueries de volailles sont indexés **chaque année au 1er janvier** et de la manière suivante:

- Ils sont adaptés en fonction de l'évolution quadrimestrielle de la moyenne de l'indice santé des 12 derniers mois (novembre an 1 - novembre an 2). Les montants indexés sont arrondis à deux décimales.
- Si une augmentation des salaires et une indexation doivent être appliquées en même temps, l'indexation sera d'abord calculée et ensuite l'augmentation prévue des salaires sera appliquée.

### 1.4 Primes d'équipes

Au 1er janvier 2012, les montants minimums (= les suppléments) pour les primes d'équipes sont fixés comme suit:

Primes	Aujourd'hui	À partir du 1/1/2012
Matin	€ 0,43	€ 0,45
Après-midi	€ 0,49	€ 0,51

**!! Ceci ne porte pas préjudice aux pourcentages minimums existants ou aux cumuls possibles et aux dispositions compensatoires dans les sous-secteurs.**

## 1.5 Prime pour le travail de nuit

Le travail de nuit est le travail effectué entre 22h et 6h du matin. Ces heures peuvent être fixées différemment dans votre entreprise. Vous pouvez le vérifier dans votre règlement de travail. **A partir du 1er janvier 2012**, le montant minimum (= le supplément) de la prime de nuit est de **1,80 EUR/heure** au lieu de 1,71 EUR/heure actuellement.

**!! Ceci ne porte pas préjudice aux pourcentages minimums existants ou aux cumuls possibles et aux dispositions compensatoires dans les sous-secteurs.**

## 1.6 Prime de froid

Les ouvriers occupés habituellement dans des locaux ou dans des camions frigorifiques pour produits surgelés (-18°C) ont droit à **un supplément de salaire de 10%**. Au niveau de l'entreprise, il peut être convenu que ces primes soient transformées en un autre avantage équivalent.

Dans les sous-secteurs des **abattoirs et ateliers de découpage de viande**, des **tueries de volailles et conserves de viande**, il est accordé, en plus de la prime de 10% octroyée pour le transport de produits surgelés dans les locaux ou camions frigorifiques (-18°C), une prime supplémentaire de 5% si la température est inférieure à 5°C et supérieure à -18°C. Dans le secteur

des conserves de viande, ce supplément n'est d'application que pour les heures effectivement prestées dans le froid.

Pour le secteur des **boulangeries et pâtisseries**, une prime supplémentaire est accordée en plus de celle de 10% décrite ci-dessus, lorsque la température est inférieure à 8°C et supérieure à -18°C.

## 1.7 Prime pour prestations le 6ème ou 7ème jour de la semaine

La semaine de 5 jours est en principe d'application dans l'industrie alimentaire. Néanmoins des prestations sont également effectuées les 6ème et 7ème jours. Ces prestations donnent droit à un supplément de **25% du salaire horaire de base normal**. Les 6ème et 7ème jours effectivement prestés de la semaine dans laquelle un jour férié ou un jour de remplacement d'un jour férié tombe le lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi, donnent même droit à une prime de 50% du salaire horaire de base normal. **!! Ces primes ne sont pas dues si elles sont intégrées dans une prime d'équipe ou remplacées par des avantages équivalents et/ou lorsque ceci est réglé différemment par une CCT d'entreprise.**

Le supplément pour travail supplémentaire effectué réellement le 6ème ou le 7ème jour de la semaine est calculé sur le salaire horaire de base augmenté de la prime.

Supplément lors de prestations les 6ème et 7ème jours de la semaine			
	Pas d'heures supplémentaires	Avec heures supplémentaires	Avec heures supplémentaires les dimanches et jours fériés
Semaine normale	supplément 25%	supplément 87,5%	supplément 150%
Jour férié ou jour de remplacement pendant la semaine	supplément 50%	supplément 125%	supplément 200%

## 1.8 Prime de fin d'année - règles générales

La prime de fin d'année (exprimée en semaines de salaire brut) est octroyée aux ouvriers de l'industrie alimentaire, à l'exception des secteurs de l'industrie des légumes, du secteur des boulangeries et de l'industrie sucrière. Le salaire brut est le salaire horaire normal au moment du paiement de la prime de fin d'année. A ce salaire horaire s'ajoute la moyenne des primes reçues par l'ouvrier pendant la période du 1er janvier au 30 novembre de l'année en cours. Cela concerne cependant uniquement les primes qui sont payées mensuellement ou à courts intervalles : par ex. les primes d'équipes, les primes de nuit, les primes de froid.

Pour les **ouvriers occupés depuis plus de 12 mois dans l'entreprise**, cette prime correspond à 4 semaines 1/3 de rémunération brute. En semaine de 38 heures, ceci correspond à 164,67 x le salaire horaire et en semaine de 37 heures à 160,33 x le salaire horaire.

1/12ème de la prime est payé par mois presté aux **ouvriers qui ne comptent pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise**. Par mois presté, il y a lieu d'entendre une période de 30 jours calendrier.

Sont considérés comme jours assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année : les vacances annuelles, les jours fériés légaux, les jours de petit chômage, maladie ou accident (max 12 mois), le repos d'accouchement (max 15 semaines), les jours d'absence pour maladie professionnelle, accident de travail, exercice d'un mandat public, exercice d'un mandat syndical, formation syndicale (max 15 jours), grève ou lock-out, chômage partiel, les jours consacrés à l'accomplissement des devoirs civiques.

### **Situations qui donnent également droit à une prime de fin d'année :**

- lorsque l'employeur rompt le contrat de travail, l'ouvrier conserve son droit à la prime de fin d'année (à concurrence du nombre de mois prestés);
- lorsque l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise et qu'il a un an d'ancienneté au sein de celle-ci;
- les ouvriers à temps partiel reçoivent une prime au prorata de leurs prestations;
- les ouvriers avec un contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, un contrat de remplacement ou pour travail saisonnier, ont droit à la prime de fin d'année s'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- en cas de rupture de contrat pour force majeure, accident ou maladie, l'ouvrier conserve le droit à la prime de fin d'année (au prorata des mois prestés).

### **Le droit à la prime de fin d'année est PERDU lorsque :**

- l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise alors qu'il n'avait pas encore 1 an d'ancienneté au sein de celle-ci;
- l'ouvrier est licencié pour motif grave ;
- cependant, lorsque l'ouvrier rompt son contrat en invoquant un motif grave dans le chef de l'employeur, il conserve le droit à la prime de fin d'année.

Les **prépensionnés** ont droit à 1/12ème du montant de la prime de fin d'année pour chaque mois presté. Les mois de prépension donnent droit à 20% de la prime restante et ce jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier en cours.

Les **pensionnés** reçoivent une prime de fin d'année au prorata de leurs prestations effectives et assimilées pendant l'année concernée.

**La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année concernée pour les ouvriers en service au 1er décembre.** Les autres ouvriers reçoivent leur prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.

### 1.8.1 La prime de fin d'année dans l'industrie des légumes

Des dispositions quelque peu différentes sont d'application pour les ouvriers des entreprises de conserves de légumes, légumes déshydratés, choucroute, légumes en saumure, préparation de légumes secs, surgelés et congelés, le nettoyage ou la préparation de légumes frais.

Pour les ouvriers occupés depuis 12 mois dans l'entreprise, la prime de fin d'année est égale à 4 semaines 1/3 de salaire brut. Ce salaire brut est le salaire horaire normal au moment du paiement de la prime de fin d'année. A ce salaire horaire s'ajoute la moyenne des primes perçues par l'ouvrier du 1er janvier au 30 novembre de l'année en cours. Il s'agit uniquement des primes payées mensuellement ou à courts intervalles : par ex. les primes d'équipes, primes de nuits, primes de froid.

**La prime de fin d'année doit être payée au plus tard le 20 décembre de l'année concernée.** Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise en cours d'année, la prime est payée avec le dernier paiement du salaire.

Les **prépensionnés** ont droit à 1/12ème du montant de la prime de fin d'année pour chaque mois presté. Les mois de prépension donnent lieu au paiement de 20% de la prime de fin d'année restante jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier en cours.

Dans ce secteur, il existe également une différence entre ouvriers permanents et ouvriers saisonniers :

- **Les ouvriers occupés avec un contrat à durée indéterminée** ont droit à 1/12ème de la prime de fin d'année par mois effectivement presté pendant l'année calendrier, à condition que l'une des conditions ci-après soit remplie:
  - avoir un minimum de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise;
  - avoir été licencié par l'employeur, sauf si le licenciement intervient pendant la période d'essai ou pour motif grave;
  - être âgé de moins de 25 ans et être engagé pour la première fois dans les liens d'un contrat à durée indéterminée avant le 1er octobre et compter par conséquent un minimum de 2 mois de service effectif dans l'entreprise au 1er décembre;
  - avoir pris sa retraite ou sa prépension dans le courant de l'année.

Chaque mois commencé donne droit à 1/12ème de la prime.

- Les **ouvriers saisonniers** ont droit à 1/12ème de la prime de fin d'année par tranche de 20 jours de travail prestés au cours de l'année calendrier, pour autant que le nombre total de jours prestés dans l'année en question atteigne au moins 120 jours.

Les jours repris ci-après sont assimilés à des jours effectivement prestés pour le calcul de la prime: accident de travail, maladie professionnelle, incapacité de travail partielle (au moins 66%) suivant une période d'incapacité temporaire totale de travail (max 12 mois), maladie ou accident (maximum 12 mois), repos d'accouchement (max 15 semaines), jours consacrés à l'accomplissement des devoirs civiques, exercice d'un mandat public, exercice d'un mandat syndical, formation syndicale (max 15 jours), grève ou

lock-out, jours de chômage partiel, pour les pensionnés: la période après le départ effectif de l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier concernée, pour les jeunes ouvriers: la période scolaire et la période comprise entre la date où ils quittent l'établissement scolaire et le début de leur premier contrat de travail (avec un maximum de 4 mois ou jusqu'au 1er janvier pour les jeunes qui ont terminé entièrement l'année scolaire), période de vacances extra légale pour les travailleurs étrangers qui rentrent dans leur pays, période après le décès de l'ouvrier jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier de référence.

### **Situations qui donnent également droit à une prime de fin d'année :**

- lorsque l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise et a plus d'un an d'ancienneté dans celle-ci;
- lorsque l'employeur rompt le contrat de travail, au prorata du nombre total de mois prestés;
- en cas de rupture de contrat pour force majeure, accident ou maladie, l'ouvrier conserve le droit à la prime de fin d'année (au prorata des mois prestés).

### **Le droit à la prime de fin d'année est PERDU lorsque :**

- l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise et a moins d'un an d'ancienneté dans celle-ci.

## **1.8.2 La prime de fin d'année dans le secteur de la boulangerie**

Pour les ouvriers des boulangeries industrielles et artisanales, des pâtisseries artisanales, des glaciers et confiseurs artisanaux et des salons de consommation annexés à une pâtisserie artisanale, les mêmes dispositions que pour l'industrie alimentaire sont en général d'application sauf que:

- chaque mois commencé donne droit à 1/12ème de la prime;
- un licenciement pendant la période d'essai ne donne pas droit à la prime;
- pour les contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini, un contrat de remplacement ou saisonnier, une ancienneté obligatoire de 3 mois n'est pas requise.

### 1.8.3 La prime de fin d'année dans le secteur du sucre et des confiseries

Pour le **secteur du sucre**, il a été convenu que le salaire normal à prendre en considération pour la prime de fin d'année est calculé d'une autre manière, de façon à tenir compte de l'influence des travaux de campagne. Ceci veut dire qu'une partie du salaire horaire normal est égale à  $\frac{3}{4}$  du salaire horaire qui était dû au 1er septembre de l'année en cours. L'autre partie est égale à  $\frac{1}{4}$  du salaire horaire moyen du mois de novembre de l'année en cours (primes d'équipes incluses).

Pour les ouvriers des **confiseries**, une prime d'ancienneté supplémentaire est payée au moment du paiement de la prime de fin d'année.

## 1.9 Primes spécifiques pour quelques sous-secteurs

### 1.9.1 Tueries de volailles

Dans le secteur des tueries de volailles, une **prime de présence** minimum de 0,37 euros par heure est payée aux ouvriers de catégorie I qui ont atteint l'âge de 21 ans, à la condition qu'ils n'aient pas été en absence légale ou illégale au cours de la période de paiement concernée (à l'exception des vacances annuelles, petits chômages, accidents du travail, formation syndicale, chômage ou jours fériés).

## 1.9.2 Industrie de légumes

Les primes saisonnières suivantes existent dans l'industrie des légumes :

Classe salariale I	
après 3 saisons consécutives	+0,01 euros par heure
après 4 saisons consécutives	+0,03 euros par heure
Classe salariale II	
après 2 saisons consécutives	+0,01 euros par heure
après 3 saisons consécutives	+0,03 euros par heure
après 4 saisons consécutives	+0,04 euros par heure

Ces primes sont limitées à une saison de 4 mois, fixée en principe du 1er juillet au 31 octobre. Cette période peut cependant varier légèrement en fonction des conditions climatiques. Dans ce cas, la fédération patronale doit en avvertir au préalable la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et les syndicats.

La prime saisonnière peut être soumise à des conditions de fidélité, mais celles-ci doivent alors être fixées de commun accord dans l'entreprise.

## 1.9.3 Conserves de viandes

Dans le secteur des conserves de viandes, certaines fonctions donnent droit à un supplément de salaire de 5% par heure:

- Ouvrier qualifié : saumureur;
- Ouvrier spécialisé:
  - préposé au fumoir;
  - ouvrier préposé à l'entreposage frigorifique;
- Ouvrier manœuvre:
  - aide-saumureur;

- aide fumeur;
- aide du préposé à l'entreposage frigorifique.

Ce supplément est calculé sur base du salaire hebdomadaire effectivement payé à l'ouvrier, mais n'est toutefois accordé que **pour le temps pendant lequel la fonction est exercée**.

#### 1.9.4 Boulangeries

Extras dans les boulangeries: un extra est un ouvrier qui est engagé dans des petites ou moyennes entreprises à l'occasion de fêtes et/ou des week-ends en raison d'une augmentation de production soudaine inhérente à ces jours. Cet ouvrier, appelé "extra", a droit au salaire prévu pour la fonction exercée, majoré de 20%.

### 1.10 Prime syndicale - règles générales

La prime complète est payée chaque année au début du mois de novembre et s'élève à **maximum 135 euros**.

Désormais, nos affiliés qui reçoivent déjà une prime syndicale complète de l'industrie alimentaire, qui sont en ordre de cotisations d'affiliés et qui ont à nouveau droit à une prime complète, ne devront plus rendre d'attestation.

Le montant de la prime leur sera versé directement **au numéro de compte qu'ils nous ont communiqué**.

Pour pouvoir bénéficier de la prime complète pour 2011, vous devez avoir travaillé à temps plein dans la période du **1er avril 2010 au 31 mars 2011** inclus dans le secteur et être en ordre de cotisations.

Si vous ne répondez pas aux conditions pour recevoir automatiquement

votre prime, vous recevrez une attestation du Fonds Social et, comme auparavant, vous devrez remettre l'attestation à nos délégués ou à nos services.

### 1.10.1 Prime syndicale dans le secteur des boulangeries

La prime complète est payée chaque année au début du mois d'avril et s'élève à **maximum 135 euros**.

Désormais, nos affiliés qui reçoivent déjà une prime syndicale complète boulangeries, qui sont en ordre de cotisations et qui ont à nouveau droit à une prime, ne devront plus rendre d'attestation.

Le montant de la prime leur sera versé directement **au numéro de compte qu'ils nous ont communiqué**.

Pour pouvoir bénéficier de la prime complète 2011, vous devez avoir travaillé à temps plein dans la période du **1er juillet 2009 au 30 juin 2010** inclus dans le secteur et être en ordre de cotisations.

Si vous ne répondez pas aux conditions pour recevoir automatiquement votre prime, vous recevrez une attestation du Fonds Social et, comme auparavant, vous devrez remettre l'attestation à nos délégués ou à nos services.

## 1.11 Frais de transport

Lors de la fixation du montant des frais de transport à rembourser, on tient compte du nombre de kilomètres parcourus et du moyen de transport utilisé. Par «kilomètres parcourus», on entend la distance aller, pas l'aller-retour.

## 1.11.1 Transports en commun

### **Train**

L'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 75% du prix de la carte train.

### **Autres moyens de transports en commun (tram, métro, bus)**

Dans ce cas aussi, l'intervention de l'employeur est en moyenne de 75% des tarifs de la SNCB pour la distance concernée. L'employeur n'est obligé d'intervenir que lorsque la distance est de minimum 5 km. **A partir du 01/01/2012, cette limite sera ramenée à 1 km !**

### **Prix au prorata de la distance**

Lorsque le prix du transport en commun est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur correspond à son intervention pour une «carte train» pour la même distance.

### **Prix forfaitaire**

Si les frais de transports sont fixes, peu importe la distance, l'intervention de l'employeur est fixée de manière forfaitaire à 71,80% du prix effectivement payé par le travailleur. Cette intervention ne peut toutefois pas excéder l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train pour une distance de 7 km, c.-à-d. **8,90 € par semaine et 30 € par mois.**

**Transports en communs -  
Intervention de l'employeur à partir du 01/02/2011 en euros**

<b>Dis- tance km</b>	<b>Semaine EUR</b>	<b>Carte men- suelle EUR</b>	<b>3 mois EUR</b>	<b>Annuelle EUR</b>	<b>Railflex EUR</b>
	<b>Carte train semaine</b>	<b>Carte train mensuelle</b>	<b>Carte train 3 mois</b>	<b>Carte train annuelle</b>	<b>Carte train temps partiel</b>
	Intervention hebdoma- daire de l'employeur	Interven- tion men- suelle de l'employeur	Interven- tion trimes- trielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Interven- tion de l'employeur
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90

Distance km	Semaine EUR	Carte mensuelle EUR	3 mois EUR	Annuelle EUR	Railflex EUR
	<b>Carte train semaine</b>	<b>Carte train mensuelle</b>	<b>Carte train 3 mois</b>	<b>Carte train annuelle</b>	<b>Carte train temps partiel</b>
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31-33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34-36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37-39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40-42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43-45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46-48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49-51	30,00	101,00	282,00	1008,00	31,00
52-54	31,50	104,00	291,00	1039,00	32,00

Distance km	Semaine EUR	Carte mensuelle EUR	3 mois EUR	Annuelle EUR	Railflex EUR
	Carte train semaine	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
55-57	32,00	107,00	299,00	1070,00	33,00
58-60	33,50	111,00	310,00	1108,00	34,50
61-65	34,50	115,00	322,00	1149,00	36,00
66-70	36,00	120,00	336,00	1201,00	38,00
71-75	38,00	126,00	354,00	1265,00	40,50
76-80	40,00	132,00	368,00	1317,00	42,00
81-85	41,50	137,00	383,00	1369,00	44,50
86-90	43,00	143,00	400,00	1429,00	46,00
91-95	44,50	148,00	415,00	1481,00	47,50
96-100	46,00	153,00	430,00	1534,00	50,00

Le tableau dans cette brochure se limite à 100 km. Vous pouvez vous adresser à votre bureau CGSLB pour obtenir la liste complète.

### 1.11.2 Transport privé

L'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 60 % du prix de la carte train SNCB applicable à la distance concernée. On prend en compte la distance la plus courte. **Néanmoins, cette distance doit être au minimum de 5 km.** Une adaptation automatique à la hausse des tarifs du train a lieu tous les deux ans.

**A partir du 1er janvier 2012, cette limite sera ramenée à 1 km** et il y aura une adaptation automatique **annuelle**.

**Transport privé - Intervention de l'employeur à partir du 01/02/2011 en euros**

Dis- tance km	Semaine EUR	Carte men- suelle EUR	3 mois EUR	Annuelle EUR	Railflex EUR
	<b>Carte train hebdomadaire</b>	<b>Carte train mensuelle</b>	<b>Carte train trimestrielle</b>	<b>Carte train annuelle</b>	<b>Carte train pour les travailleurs à temps partiel</b>
	Participa- tion hebdo- madaire de l'employeur	Participa- tion men- suelle de l'employeur	Participa- tion trimes- trielle de l'employeur	Participa- tion annuelle de l'employeur	Participa- tion de l'employeur
1	4,40	14,60	41,00	146,00	-
2	4,90	16,20	45,50	162,00	-
3	5,30	17,60	50,00	178,00	6,00
4	5,80	19,30	54,00	193,00	6,60
5	6,30	21,00	58,00	209,00	7,10
6	6,70	22,10	62,00	222,00	7,60
7	7,10	23,50	66,00	236,00	8,00
8	7,40	24,90	69,00	249,00	8,50
9	7,90	26,50	73,00	262,00	9,00
10	8,30	27,50	77,00	276,00	9,40
11	8,70	29,50	81,00	291,00	9,90
12	9,10	30,50	85,00	305,00	10,40
13	9,60	32,00	90,00	320,00	10,90
14	10,00	33,50	94,00	334,00	11,40
15	10,40	34,50	97,00	347,00	11,90
16	10,90	36,50	101,00	362,00	12,40
17	11,30	37,50	105,00	376,00	12,80
18	11,70	39,00	109,00	389,00	13,30

Distance km	Semaine EUR	Carte mensuelle EUR	3 mois EUR	Annuelle EUR	Railflex EUR
	<b>Carte train hebdomadaire</b>	<b>Carte train mensuelle</b>	<b>Carte train trimestrielle</b>	<b>Carte train annuelle</b>	<b>Carte train pour les travailleurs à temps partiel</b>
	Participation hebdomadaire de l'employeur	Participation mensuelle de l'employeur	Participation trimestrielle de l'employeur	Participation annuelle de l'employeur	Participation de l'employeur
19	12,10	40,50	113,00	404,00	13,80
20	12,50	42,00	117,00	418,00	14,20
21	12,90	43,00	121,00	432,00	14,60
22	13,40	45,00	125,00	447,00	15,20
23	13,90	46,00	130,00	462,00	15,80
24	14,30	48,00	133,00	476,00	16,10
25	14,70	49,00	137,00	490,00	16,70
26	15,00	50,00	142,00	505,00	17,30
27	15,60	52,00	145,00	519,00	17,60
28	15,90	53,00	149,00	532,00	18,20
29	16,50	55,00	153,00	546,00	18,50
30	16,80	56,00	157,00	560,00	19,10
31-33	17,50	59,00	164,00	587,00	20,10
34-36	18,90	63,00	176,00	630,00	21,50
37-39	20,30	67,00	188,00	671,00	22,90
40-42	21,30	71,00	199,00	712,00	24,30
43-45	22,80	75,00	212,00	755,00	26,00
46-48	23,90	80,00	223,00	796,00	27,00

Distance km	Semaine EUR	Carte mensuelle EUR	3 mois EUR	Annuelle EUR	Railflex EUR
	<b>Carte train hebdomadaire</b>	<b>Carte train mensuelle</b>	<b>Carte train trimestrielle</b>	<b>Carte train annuelle</b>	<b>Carte train pour les travailleurs à temps partiel</b>
	Participation hebdomadaire de l'employeur	Participation mensuelle de l'employeur	Participation trimestrielle de l'employeur	Participation annuelle de l'employeur	Participation de l'employeur
49-51	25,50	84,00	235,00	839,00	28,50
52-54	26,00	87,00	243,00	869,00	30,00
55-57	27,00	89,00	250,00	895,00	30,50
58-60	28,00	92,00	260,00	926,00	32,00
61-65	28,50	96,00	269,00	961,00	33,00
66-70	30,50	101,00	283,00	1009,00	34,50
71-75	31,50	106,00	296,00	1056,00	36,00
76-80	33,00	110,00	309,00	1101,00	38,00
81-85	35,00	115,00	322,00	1151,00	39,00
86-90	36,00	120,00	335,00	1196,00	40,50
91-95	37,50	125,00	349,00	1247,00	42,50
96-100	39,00	129,00	361,00	1291,00	44,00

Le tableau dans cette brochure se limite à 100km. Vous pouvez vous procurer la liste complète auprès de votre secrétariat CGSLB.

### 1.11.3 Déplacements en vélo

L'indemnité vélo est égale à l'indemnité pour les transports privés, majorée de 25%. Le montant de l'intervention pour 1 et 2 km est au prorata du montant pour une distance de 3 km. Une adaptation automatique à l'augmentation des tarifs ferroviaires a lieu tous les deux ans.

Pour les ouvriers qui avant le 01/01/2006 venaient déjà en vélo au travail et pour qui l'ancienne réglementation était plus favorable, l'indemnité de 0,15 EUR/km (trajet simple) reste d'application.

Nombre de KM	Indemnité Vélo à partir du 1/2/2011	Nombre de KM	Indemnité Vélo à partir du 1/2/2011
1	7,33	11	36,88
2	14,67	12	38,13
3	22,00	13	40,00
4	24,13	14	41,88
5	26,25	15	43,13
6	27,63	16	45,63
7	29,38	17	46,88
8	31,13	18	48,75
9	33,13	19	50,63
10	34,38	20	52,50

### 1.11.4 Moment du remboursement

Le remboursement des frais de transport devra être effectué **au moins une fois par mois**.

Des conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport sont possibles au niveau de l'entreprise, à condition qu'elles soient reprises dans une CCT d'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2006, le montant de l'indemnité vélo correspond au montant de l'intervention patronale mensuelle de la carte train, mais majoré de 25%. Le montant de l'intervention pour 1 et 2 km est au prorata. Les ouvriers qui bénéficient actuellement de conditions plus avantageuses les conservent !

## 1.12 Vêtements de travail

Souvent, votre employeur doit mettre des vêtements de travail à votre disposition. Depuis le 1er janvier 2010, le coût pour l'entreprise est estimé à 3,30 euros par semaine pour la mise à disposition des vêtements de travail, et à 3,90 euros pour l'entretien.

**A partir du 1er janvier 2012, ces montants seront augmentés :**

Vêtements	Aujourd'hui	À partir du 1/1/2012
Mise à disposition	3,30 euro	3,48 euro
Entretien	3,90 euro	4,11 euro

## 2. Durée du travail

---

La **limite journalière** de la durée du travail dans l'industrie alimentaire est fixée à **9 heures**. La **limite hebdomadaire** est de **37 ou 38 heures**. Dans l'industrie des légumes et dans les boulangeries et pâtisseries occupant moins de 10 ouvriers, la limite hebdomadaire est de 38 heures. Néanmoins, dans bon nombre d'entreprises, on travaille encore 40 heures par semaine. La durée de travail légale de 37 ou 38 heures par semaine est alors atteinte moyennant l'octroi de jours de compensation.

**Dans un certain nombre de cas spécifiques, il est permis de dépasser la limite hebdomadaire de travail.** Par exemple en cas d'augmentation extraordinaire de travail ou en cas de nécessité imprévue. Dans ce cas, l'accord de la délégation syndicale est requis.

### 2.1 Sursalaire

Les limites journalières et hebdomadaires en vigueur ne peuvent pas être dépassées n'importe comment. Lorsque cela se produit, un sursalaire pour heures supplémentaires doit être payé.

Le **sursalaire** pour heures supplémentaires est de 50%. En cas de travail supplémentaire le dimanche ou un jour férié: 100%. Ce supplément est calculé sur le salaire normal. Le salaire normal est le salaire horaire, y compris les primes en rapport avec les prestations exécutées (par exemple le travail en équipes, le travail le 6ème et le 7ème jour).

Sur base d'une CCT d'entreprise, le sursalaire pour heures supplémentaires peut être transformé en repos compensatoire supplémentaire: pour chaque heure à 150% au moins ½ heure et pour chaque heure à 200% au moins 1 heure.

## 2.2 Durée de travail moyenne

La durée de travail moyenne (par ex: 38 heures par semaine), doit être respectée à la fin de l'année (12 mois). Cette période d'un an court normalement du 1er janvier jusqu'au 31 décembre, sauf si le règlement de travail de l'entreprise prévoit d'autres dates de départ et de fin. Du repos compensatoire doit donc être accordé pendant cette période de 12 mois, et, à l'issue de la période d'un an, on examine si la durée de travail, divisée par le nombre de semaines de la période de référence, n'excède pas la limite hebdomadaire normale (par exemple de 38h). Sinon, des compensations devront être convenues.

Pendant la période de référence d'un an, le total des heures prestées ne peut à aucun moment dépasser de plus de 65 heures la durée de travail moyenne autorisée multipliée par le nombre de semaines déjà écoulées.

La rémunération de base pour les heures prestées au delà de la limite hebdomadaire normale est payée avec la rémunération pour la période pendant laquelle le repos compensatoire est pris. Le sursalaire éventuel pour heures supplémentaires est payé avec le salaire de la période pendant laquelle ces heures supplémentaires ont été prestées.

Pour déterminer la durée de travail moyenne, on tient également compte des vacances annuelles, maladie, accidents, petit chômage, jours fériés et de certains jours de repos prévus par la CCT. Il s'agit de jours assimilés à des jours de travail.

## 2.3 Différences limite journalière et hebdomadaire

Dans certains cas, il existe des horaires de travail de plus de 9 heures par jour ou de plus de 38 heures par semaine. De tels horaires doivent être

introduits dans le règlement de travail, ce qui ne peut se faire que moyennant l'accord du conseil d'entreprise ou après consultation de la délégation syndicale ou du personnel.

Il s'agit particulièrement de:

- **Travail d'équipes:** pour lequel les horaires peuvent aller jusque maximum 11 heures/jour (12 heures/jour en cas de travail continu pour raisons techniques) et 50 heures/semaine. Les règles normales relatives à la durée moyenne de travail et au repos compensatoire doivent cependant continuer à être respectées.
- **Horaires variables:** par l'instauration d'horaires flexibles ou d'horaires pour périodes de pointe ou périodes creuses, il est possible de déroger à la limite journalière et à la limite hebdomadaire normales. La limite hebdomadaire normale peut être augmentée ou diminuée de maximum 5 heures, jusqu'à un maximum de 45 heures par semaine. La limite journalière normale peut être augmentée ou diminuée avec un maximum de 2 heures, jusqu'à un maximum de 9 heures par jour. En cas de dépassement de ces limites modifiées, on parlera de travail supplémentaire. Les règles normales relatives à la durée moyenne du travail et au repos compensatoire doivent cependant continuer à être respectées.

La variabilité ne porte pas sur le salaire: pour chaque jour payé, l'ouvrier reçoit le salaire en rapport avec la durée de travail normale, c.-à-d. comme s'il avait presté le nombre d'heures de travail normalement fixé par jour.

Les ouvriers doivent être avertis au moins 7 jours à l'avance par voie d'affichage d'un avis dans l'entreprise lorsque l'on passe d'un horaire de travail à un autre.

Il peut également être dérogé au calcul normal de la durée du travail lors

de travaux de transport, chargement et déchargement. Les ouvriers qui effectuent des tâches de transport doivent parfois prendre des temps de repos supplémentaires, par exemple en rapport avec la sécurité routière. Ces temps de repos ne sont pas considérés (dans certaines limites) comme du temps pendant lequel ils sont à disposition de l'employeur et ne sont par conséquent pas comptabilisés pour le calcul du temps de travail. Ces temps de repos ne peuvent jamais dépasser le temps de présence de plus de 15 %. (Temps de présence = temps de travail + temps de repos).

L'employeur doit payer le salaire effectif correspondant au temps de présence total aux ouvriers effectuant des travaux de transport, chargement et déchargement. Les temps de repos prévus dans le règlement de travail et pendant lesquels l'ouvrier ne surveille pas son véhicule, ne sont pas considérés comme temps de présence. Pour ces heures, l'ouvrier ne touche pas de salaire.

## 2.4 Nouveaux régimes de travail

Les limites hebdomadaires ou journalières peuvent également être augmentées avec des nouveaux régimes de travail. Dans ce cas, une CCT est toujours nécessaire au sein de l'entreprise. De plus, des accords clairs doivent être pris en ce qui concerne une rétribution adaptée pour les ouvriers concernés de manière à compenser les désavantages de ce régime de travail.

Il existe **4 formes de nouveaux régimes de travail** :

- **Travail en équipes de relais (travail du samedi et dimanche)** : La durée du travail dans ces équipes peut être portée au maximum à 12 heures par jour et il peut être dérogé à la législation relative aux jours fériés.
- **Travail du dimanche** : Dans les entreprises qui n'ont pas d'équipes

de relais, au maximum 3 dimanches par an peuvent être prestés par le même ouvrier, mais il ne peut jamais avoir de prestation de travail plus de 12 dimanches par année calendrier. Les dimanches à prester doivent être mentionnés dans la CCT. Les ouvriers qui travaillent un dimanche ont droit à un congé compensatoire, à prendre au choix de l'ouvrier dans le courant du mois qui suit le dimanche presté. Il convient cependant de tenir compte de l'organisation du travail. Ce repos compensatoire compte dans le calcul de la durée du travail.

- **Travail un jour férié** : En cas d'augmentation temporaire de travail, il peut être dérogé à l'interdiction d'occupation pendant les jours fériés.
- **Dérogations à la limite journalière et à la limite hebdomadaire de travail** : La durée du travail peut être portée à 10 heures par jour et à 50 heures par semaine. La durée de travail hebdomadaire de base convenue (par exemple 38 heures) doit toutefois être respectée sur base annuelle.

## 2.5 Travail à temps partiel

Pour les ouvriers à temps partiel, la durée du travail ne peut jamais excéder 10 heures par jour. Le nombre maximum d'heures de travail par semaine est calculé proportionnellement et dépendra du contrat. Quelqu'un avec un travail à mi-temps pourra donc travailler maximum 25 heures par semaine. Du repos compensatoire doit être accordé pour les dépassements de la limite journalière de 9 heures et de la limite hebdomadaire de 37/38 heures. Les jours de repos compensatoire doivent être pris en demi-jours ou en jours entiers. Le choix appartient à l'ouvrier, mais il doit cependant tenir compte de l'organisation du travail. Le salaire est payé en fonction de la durée de travail hebdomadaire moyenne. Les prestations peuvent varier mais pas la rémunération.

Dans les petites boulangeries et pâtisseries, on peut également travailler jusqu'à 50 heures par semaine (prorata pour les temps partiels) et jusqu'à 10 heures par jour. Mais, pour pouvoir appliquer de tels horaires, le règlement de travail doit être adapté.

Le travail à temps partiel est soumis à deux limites :

- La durée de travail hebdomadaire minimum des travailleurs à temps partiel est fixée à 1/3 de la durée du travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein (donc 37/38 heures dans l'industrie alimentaire). Cette condition ne vaut pas pour le personnel chargé uniquement de tâches de nettoyage dans les locaux de l'entreprise de l'employeur;
- La période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures. Cette condition vaut également pour les personnes à temps plein! (Cette disposition n'est cependant pas d'application pour le personnel technique appelé pour des réparations urgentes aux machines ou au matériel).

Des dérogations sont accordées pour un certain nombre de fonctions : promotion de produits, réceptionniste, réassortisseur dans les grands magasins et surveillance de marchandises.

Dans le secteur des boulangeries, à part pour ces 4 fonctions, une dérogation est également accordée aux ouvriers chargés de noter des commandes.

Un accord préalable du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale est nécessaire pour mettre des ouvriers au travail dans des systèmes de travail à temps partiel dérogatoires. S'il n'existe pas d'organe de concertation dans l'entreprise, une CCT d'entreprise est requise.

## 2.5.1 Que se passe-t-il si des temps partiels présentent plus d'heures?

Il convient de faire une distinction entre :

### A. Temps partiels avec un horaire de travail fixe, avec un horaire se répétant selon un cycle particulier ou avec un horaire variable dont la durée de travail hebdomadaire reste constante :

- Les heures supplémentaires sont des heures qui sont prestées en dehors des horaires prévus au contrat de travail ou en dehors des horaires annoncés.
- Les 12 premières heures supplémentaires par mois ne donnent pas droit à un sursalaire. Le sursalaire de 50% (ou de 100% le dimanche ou un jour férié) n'est dû qu'à partir de la 13<sup>ème</sup> heure supplémentaire de travail.

### B. Temps partiels avec un horaire variable dont la durée de travail hebdomadaire est également variable :

- La durée moyenne de temps de travail convenue doit être respectée sur les 12 mois. Les heures supplémentaires sont les heures prestées en dehors des horaires annoncés ou au-delà de la durée moyenne de travail convenue.
- Il existe un crédit de 3 heures x le nombre de semaines dans la période de référence, avec un maximum de 39 heures. Cette période de référence doit être définie dans le règlement de travail et est de maximum 1 an. Si on travaille avec une période de référence de 8 semaines,  $3 \times 8 = 24$  heures supplémentaires peuvent donc être prestées au cours de la période de référence sans qu'un sursalaire ne soit dû.
- A chaque échéance, l'ouvrier reçoit le salaire en rapport avec la durée de travail convenue, même s'il a travaillé moins. S'il s'avère à la fin de

la période de référence qu'il a travaillé plus d'heures, il a alors droit au salaire afférent à ces heures supplémentaires prestées.

Les horaires variables doivent être portés à la connaissance des ouvriers concernés au moins 5 jours à l'avance. Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'avec l'accord de l'ouvrier et elles doivent toujours être enregistrées dans un document ou un système informatique particulier.

Celui qui preste en moyenne une heure supplémentaire par semaine au cours d'un trimestre, peut demander une révision de son contrat de travail (plus d'heures). Si la durée de travail convenue est dépassée de 20% en moyenne pendant un trimestre, l'ouvrier concerné a alors le droit de demander des jours de compensation au cours du trimestre suivant. De plus, le travailleur à temps partiel peut se porter candidat par écrit pour une fonction à temps plein dans l'entreprise ou comprenant un nombre d'heures plus important. L'employeur doit communiquer à cet ouvrier chaque fonction libre dans l'entreprise correspondant à ses capacités.

## 2.6 Ultra-frais

Il a été également convenu que les entreprises concernées par la production d'«ultra frais» peuvent déroger à la durée du travail journalière et à la durée du travail hebdomadaire en vigueur et que des prestations peuvent être effectuées en dehors des horaires en application. Par produits «ultra-frais», on entend les produits frais de consommation immédiate avec une date de conservation de maximum 10 jours.

Le temps de travail ne peut jamais excéder 10 heures par jour et 50 heures par semaine.

Un tel régime ne peut être instauré que sur base d'une CCT d'entreprise.

## 2.7 Travailler le 6ème ou le 7ème jour de la semaine

Bien que dans l'industrie alimentaire, le principe de la semaine de 5 jours soit d'application, il peut néanmoins être dérogé à ce principe par nécessité économique et si au moins l'une des raisons suivantes prévaut :

- Surveillance de locaux de l'entreprise;
- Nettoyage, réparation et entretien, dans la mesure où ces travaux sont nécessaires pour la continuité de l'entreprise;
- Travaux en dehors de la production qui sont nécessaires pour la reprise normale des activités de l'entreprise le jour suivant;
- Travail continu pour l'exercice de travaux qui ne peuvent être interrompus (des équipes relais ne peuvent cependant être prévues que par une CCT d'entreprise);
- Lorsque l'employeur fait appel à des volontaires, moyennant avertissement au moins 6 semaines à l'avance. Le volontariat doit être constaté par écrit;
- Lorsque l'employeur fait appel à des non-volontaires, après en avoir informé le conseil d'entreprise et la délégation syndicale et moyennant avertissement 6 semaines à l'avance. Dans ce cas, les ouvriers concernés peuvent être occupés par année de référence maximum 6 fois plus de 5 jours par semaine. L'année de référence est normalement l'année calendrier, mais peut également être une autre période de 12 mois prévue dans le règlement de travail ou dans une CCT pour l'application de la durée de travail moyenne sur base annuelle.

En dehors de ces dispositions, des exceptions légales existent également.

Dans tous les cas, l'employeur doit accorder des jours de repos compensatoire pendant l'année de référence, de sorte que la moyenne de jours de travail soit de cinq.

Il existe un règlement différent pour les grandes boulangeries et pâtisseries. On travaille en moyenne 5 jours par semaine sur base annuelle. Cela signifie que l'on peut travailler 6 jours certaines semaines, et d'autres semaines seulement 4 jours pour, de cette manière, atteindre une moyenne annuelle de 5 jours par semaine. Il n'y a toutefois pas de supplément prévu lorsque l'on travaille plus de 5 jours par semaine.

Dans les petites boulangeries et pâtisseries, on peut travailler en semaine de 6 jours. Il n'y a pas de supplément prévu pour le travail le 6ème ou le 7ème jour.

## 2.8 Travail de nuit

D'après la loi, le travail de nuit est le travail exécuté entre 20h et 6h. Dans le secteur alimentaire, le travail de nuit est possible :

- en cas de travail continu pour raisons techniques;
- pour des travaux de transport, chargement, déchargement;
- dans les boulangeries et pâtisseries;
- pour la surveillance et l'entretien qui ne peuvent être effectués à un autre moment;
- en cas de travail en équipes.

Le travail de nuit ne peut être instauré que moyennant une concertation préalable. Cette concertation doit porter sur les conditions de travail des ouvriers concernés. S'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, le travail de nuit ne peut être instauré que sur base d'une CCT qui doit être signée par les secrétaires de tous les syndicats représentés dans l'entreprise. Des mesures existent également pour faciliter la transition du travail de jour vers le travail de nuit et pour protéger les droits des ouvriers :

- les ouvriers qui passent d'un horaire de jour à un horaire de nuit ont droit à une période d' "initiation" de 4 mois pendant laquelle, moyen-

nant un avertissement 7 jours à l'avance, ils peuvent retourner à leur régime de jour antérieur. Celui qui utilise cette "possibilité de retour" dispose d'une protection contre le licenciement pendant 3 mois. La période d'initiation n'est pas d'application lorsque tous les ouvriers d'une entreprise ou d'une division complète de celle-ci sont transférés vers un régime de travail de nuit.

- le travail de nuit ne peut s'effectuer que sur base volontaire, sauf si l'ensemble des ouvriers d'une entreprise ou d'une division complète de celle-ci est transféré vers un régime de travail de nuit. Il doit s'agir de contrats à durée indéterminée.
- des possibilités de quitter le régime de travail de nuit sont également prévues en cas de problèmes de santé, pour des ouvriers qui ont travaillé régulièrement la nuit pendant plus de 20 ans, en cas de raisons impérieuses (par ex. des raisons familiales), pour raisons médicales (par ex. grossesse).

## 2.9 Contrôle abus d'intérimaires

En exécution de l'accord sectoriel 2011-2012, la commission sectorielle des bons offices, dont la CGSLB fait partie, suivra de très près le recours aux contrats de travail à la journée « inutiles ». Par ailleurs, l'utilisation de contrats de travail intérimaire d'une durée d'un jour ("contrats à la journée") doit correspondre à la réalité de la mission. Le recours à des contrats à la journée successifs "inutiles" - où la courte durée des différents contrats ne répond nullement à un besoin de flexibilité de l'utilisateur - crée une situation d'insécurité juridique contre laquelle il faut lutter !

## 3. Suspension du contrat de travail

---

Dans certains cas, vous ne pouvez (ou vous décidez de ne) plus travailler. Par ex. en cas de maladie, chômage temporaire, petit chômage, congé pour raison impérieuse, vacances annuelles, jours fériés ou crédit-temps.

### 3.1 Maladie

Lorsque vous tombez malade, vous devez de préférence en avertir votre employeur le plus rapidement possible et lui fournir un certificat médical dans le délai prévu au règlement de travail de votre entreprise. Prévenez également votre mutualité de manière à pouvoir bénéficier de leurs services et éventuellement ne pas perdre votre droit au salaire garanti.

Lorsque vous êtes malade moins de 14 jours, votre premier jour d'absence est appelé jour de carence. Il s'agit d'une journée pour laquelle votre employeur ne doit pas vous payer de salaire lorsque vous n'êtes pas en service depuis au moins 6 mois. Vous pouvez justifier d'une occupation de 6 mois lorsque vous avez travaillé 6 mois (successifs ou non) auprès du même employeur au cours des 2 dernières années.

#### 3.1.1 Sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée

— Chaque ouvrier malade trois mois d'affilée, a droit à une indemnité. Les maladies professionnelles et accidents de travail ne sont pas pris en compte. **A partir du 1er janvier 2012, le montant de cette indemnité sera augmenté :**

Aujourd'hui	À partir du 1/1/2012
€ 6,30	€ 6,65

- Cette indemnité est payée dans un régime de 6 jours/semaine (comme l'indemnité de la mutuelle), même si l'ouvrier travaille en semaine de 5 jours. L'indemnité est payée jusqu'au dernier jour du 12ème mois de maladie. Celui qui retombe malade dans les 33 jours, est considéré en rechute dans son ancienne maladie et peut continuer à recevoir l'indemnité.
- L'indemnité complémentaire n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale, mais uniquement au précompte professionnel.
- L'ouvrier à temps partiel et l'ouvrier qui reprend le travail à temps partiel après autorisation de son médecin, ont droit à une indemnité équivalent à leurs prestations.

Il ne faut pas remplir de formulaire particulier. **Le paiement est effectué automatiquement par le Fonds social** sur base des données de la sécurité sociale. Le paiement se fait tous les 3 mois, chaque fois au cours du 4ème mois après le trimestre au cours duquel les jours de maladie donnant droit à une indemnité sont intervenus.

**ATTENTION !** Dans les fonds sociaux pour **les boulangeries et pâtisseries**, l'ouvrier doit **demandeur l'indemnité au moyen de formulaires spécifiques**. Ces formulaires sont à votre disposition auprès de votre secrétariat CGSLB.

## 3.2 Chômage temporaire

Le chômage temporaire peut être introduit pour diverses raisons (économiques, techniques, météorologiques...). Si vous remplissez certaines conditions, vous pouvez dans ce cas recevoir des allocations de chômage. Prenez contact avec la CGSLB ou avec votre délégué CGSLB dans votre entreprise pour mettre votre dossier en ordre. Sachez qu'avant de pouvoir passer en chômage temporaire, vous devez épuiser tous vos jours de repos compensatoire encore disponibles.

En cas de chômage temporaire, vous avez droit à une indemnité complémentaire en plus de vos allocations de chômage. Pour en bénéficier, vous devez compter plus de 12 mois de service dans l'entreprise.

1 janvier 2010	1 janvier 2012
6,60 euros/jour pour les 5 premiers jours de chômage	6,96 euros/jour pour les 5 premiers jours de chômage
9,40 euros/jour à partir du 6e jour de chômage	9,92 euros/jour dès le 6e jour de chômage

Cette indemnité est payée pendant 60 jours par année calendrier en cas de chômage économique et pendant 53 jours en cas de chômage technique.

Dans le **secteur des boulangeries**, l'indemnité n'est due que pendant 45 jours, tant en cas de chômage économique que de chômage technique.

### 3.3 Petit chômage

Dans certaines circonstances, vous avez le droit de vous absenter du travail. Pour pouvoir utiliser correctement ce droit, vous devez, dans la mesure du possible, avertir votre employeur au préalable et évidemment utiliser ce congé pour une raison valable :

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	2 jours à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou la semaine suivante
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son époux ou épouse, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second époux de la mère, de la seconde épouse du père, d'un petit-enfant du travailleur	le jour du mariage. L'ouvrier a le choix entre le jour du mariage civil ou du mariage religieux

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur	le jour de la cérémonie
Décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde épouse du père du travailleur	3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, un beau-fils ou une belle-fille, un arrière-petit-enfant ou un arrière grand-parent habitant chez le travailleur	2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, un beau-fils ou une belle-fille, un arrière-petit-enfant ou un arrière grand-parent n'habitant pas chez le travailleur	le jour des funérailles
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse	le jour de l'événement ou le jour d'activité précédant ou suivant l'événement si celui-ci a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Exercice de la fonction d'assesseur lors des élections parlementaires, provinciales, ou communales dans un bureau de vote principal ou autre	le temps nécessaire

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Exercice de la fonction d'assesseur lors des élections parlementaires, provinciales, ou communales dans un bureau principal de dépouillement	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Exercice de la fonction d'assesseur dans un bureau principal lors de l'élection du Parlement européen	le temps nécessaire avec maximum de cinq jours

### Remarques:

**En cas de congé de paternité**, les 10 jours doivent être pris dans les 30 jours suivant la naissance.

**En cas d'adoption**, ces jours doivent être pris dans les 30 jours suivant l'inscription au registre de la population. Les 3 premiers jours donnent droit au salaire normal. Pour les 7 jours suivants, vous pouvez prétendre à des indemnités à charge du régime de l'assurance maladie-invalidité.

En cas de mariage, le travailleur a le choix entre le jour du mariage civil ou du mariage religieux. L'enfant adoptif et l'enfant naturel reconnu sont assimilés à l'enfant légitime.

La personne qui remet une déclaration de cohabitation légale à l'officier de l'état civil du domicile commun est assimilée à l'époux (se) du travailleur.

La parenté prend fin en cas de divorce mais pas en cas de décès de l'époux (se). Dès lors, après le divorce, le travailleur n'aura plus droit au petit chômage lors du décès de ses beaux-parents.

### 3.4 Congé pour raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérative en cas de problème social ou familial. Cet événement ne peut être prévu et doit être indépendant du travail. A la demande de votre employeur, vous devez prouver cette raison impérative.

La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée proportionnellement à leurs prestations.

Exemples de «raisons impérieuses»:

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne qui cohabite avec vous;
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au 1er degré ne cohabitant pas avec vous;
- dégâts matériels importants à vos biens;



- appel à comparaître à une audience du tribunal lorsque vous êtes vous-même partie au procès.

En accord mutuel avec l'ouvrier concerné, l'employeur peut également considérer d'autres circonstances comme 'raisons impérieuses'.

## 3.5 Congés annuels

La durée de vos vacances est déterminée par le nombre de jours que vous avez effectivement travaillé pendant l'année calendrier précédente. Si vous avez travaillé toute l'année précédente, vous avez droit à 4 semaines complètes de vacances (20 jours dans un régime de 5 jours/semaine). Si vous n'avez pas travaillé pendant une année calendrier complète, vous aurez droit à un nombre moins élevé de jours de vacances.

Dans l'industrie alimentaire, il est prévu que 3 semaines de vacances consécutives doivent être accordées si l'ouvrier le demande et pour autant que l'organisation du travail dans l'entreprise le permette. Les ouvriers devront en plus prendre une semaine de vacances en dehors de la période d'activité la plus chargée.

Cette recommandation n'est pas d'application pour les ouvriers de l'industrie des légumes et des boulangeries.

### 3.5.1 Dix jours fériés légaux garantis par an

Vous avez droit à 10 jours fériés: 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, ce jour férié sera remplacé par un jour habituel d'activité. Ce jour aura alors les caractéristiques d'un jour férié.

Uniquement dans les situations où le travail du dimanche est autorisé, on peut vous mettre au travail un jour férié. Vous avez droit à un repos compensatoire rémunéré. Un jour entier si le travail a dépassé les 4 heures; au moins une demi-journée si le travail a été de moins de 4 heures. Le repos compensatoire doit en principe être pris dans les 6 semaines qui suivent le jour férié presté, avec cependant les exceptions suivantes:

<b>Conserves de légumes</b>	Les jours de repos compensatoire ne sont pas accordés entre le 15 mai et le 15 septembre. Ils sont accordés au cours des 3 semaines qui suivent le 15 septembre ou, pour les ouvriers qui sont licenciés avant l'issue du délai, immédiatement après la fin de leur contrat de travail.
<b>Industrie du sucre</b>	Les jours de repos compensatoires avec salaire sont accordés au cours des 3 semaines qui suivent la fin de la campagne sucrière et, pour les ouvriers qui sont licenciés avant l'issue de ce délai, immédiatement après la fin de leur contrat de travail.
<b>Malteries</b>	Dans les malteries, le repos compensatoire est accordé au cours des 3 mois qui suivent un jour férié.
<b>Entreprises de glace</b>	Dans les entreprises de glace artificielle, aucun repos compensatoire ne peut être pris entre le 15 mai et le 16 août. Le repos compensatoire est accordé dans les 3 semaines qui suivent le 15 septembre ou, pour ceux qui sont licenciés avant l'issue de ce délai, directement après la fin de leur contrat de travail.

Vous avez également droit à un salaire pour les jours fériés, à condition que vous n'ayez pas été absent sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou suit le jour férié. Le salaire pour un jour férié comprend, en plus du salaire horaire effectif (x le nombre d'heures "perdues"), par exemple la prime d'équipe, la prime de nuit, la prime de froid..., mais pas la prime de fin d'année.

L'employeur est tenu de payer certains jours fériés, même après la fin du contrat de travail. Ceci dépend de votre ancienneté:

- moins de 15 jours d'occupation: pas de droit au jour férié;
- de 15 jours à un mois d'occupation: droit au paiement d'un jour férié qui tombe dans les 14 jours après la fin du contrat de travail;
- plus d'un mois d'occupation: paiement des jours fériés qui tombent dans les 30 jours après la fin du contrat de travail.

Cette obligation n'existe pas en cas de licenciement par l'employeur pour motif grave ou lorsque l'ouvrier a rompu lui-même son contrat de travail sans motif grave. L'employeur n'est plus tenu de payer ces jours fériés dès que l'ouvrier commence à travailler chez un nouvel employeur.

## 4. La fin du contrat de travail

---

### 4.1 Délais de préavis valables jusqu'au 31/12/2011 !

Dans le secteur de l'alimentation, les délais de préavis ci-après sont à prendre en considération lors de la rupture du contrat:

#### 4.1.1 Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur (***)
< 6 mois (*)	5 semaines	2 semaines
6 mois à < 1 ans	5 semaines	2 semaines
1 à < 2 ans	6 semaines	3 semaines
2 à < 3 ans	7 semaines	3 semaines
3 à < 4 ans	8 semaines	4 semaines
4 à < 5 ans	9 semaines	4 semaines
5 à < 6 ans	10 semaines	5 semaines
6 à < 7 ans	11 semaines	5 semaines
7 à < 8 ans	12 semaines	6 semaines
8 à < 9 ans	13 semaines	6 semaines
9 à < 10 ans	14 semaines	7 semaines
10 à < 11 ans	15 semaines	7 semaines
11 à < 12 ans	16 semaines	8 semaines
12 à < 13 ans	17 semaines	8 semaines
13 à < 14 ans	18 semaines	8 semaines
14 à < 15 ans	19 semaines	8 semaines
...	...	...
20 à < 21 ans	25 semaines	8 semaines
...	...	...

## 4.1.2 Régime applicable aux petites boulangeries et pâtisseries

Ancienneté	Employeur	Travailleur (***)
< 6 mois (*)	28 jours calendriers	14 jours calendriers
6 mois à < 5 ans	35 jours calendriers	14 jours calendriers
5 à < 10 ans	42 jours calendriers	14 jours calendriers
10 à < 15 ans	56 jours calendriers	14 jours calendriers
15 à < 20 ans	84 jours calendriers	14 jours calendriers
À partir de 20 années	112 jours calendriers	28 jours calendriers

## 4.1.3 Prépension / pension légale

Ancienneté	Employeur	Travailleur (***)
< 20 ans	28 jours calendriers	14 jours calendriers
Dès 20 ans	5 semaines	2 semaines

(\*) Attention :

- Délais de préavis réduits pour ouvriers avec moins de 6 mois d'ancienneté.  
Le contrat de travail, le règlement de travail ou une CCT peut prévoir un délai de préavis réduit pour les ouvriers (pour l'employeur : min. 7 jours calendriers; pour l'ouvrier : max. la moitié du délai à respecter par l'employeur).
- Régime spécifique pour ouvriers dont le contrat de travail a pris fin durant la période d'essai (art. 48 LCT).

(\*\*) Préavis donné par l'employeur : le délai de préavis = 5 semaines + une semaine par année d'ancienneté.

Préavis donné par le travailleur : le délai de préavis = la moitié du délai à respecter par l'employeur avec un max. de 8 semaines. Lorsque le résultat ne peut être exprimé en semaines complètes, le délai doit être arrondi vers le bas.

(\*\*\*) Un travailleur, embauché dans le cadre d'un programme régional de remise au travail (ex. PRIME, ACS, programme de transition), doit respecter un délai de préavis réduit de 7 jours calendrier. En cas de licenciement par l'employeur, il n'y a pas de délais réduits.

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée (sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'envoi) ou par exploit d'huissier. Si le préavis émane de l'ouvrier, celui-ci peut aussi être notifié par simple lettre (le double de celle-ci doit alors être signé par l'employeur pour réception). Le samedi est considéré dans ce cas comme un jour ouvrable.

Le délai de préavis prend cours le premier lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

**Vous n'avez droit aux allocations de chômage que lorsque vous n'êtes pas responsable de votre licenciement. Ne vous laissez jamais influencer par votre employeur pour mettre fin vous-même à votre contrat ou pour rompre celui-ci par consentement mutuel lorsque vous n'êtes en fait pas d'accord. Vous risquez de perdre votre droit aux allocations de chômage.**

**Si vous êtes licencié ou si vous voulez donner vous-même votre préavis, nous vous conseillons de prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise de la CGSLB, votre délégué syndical ou encore, votre secrétariat CGSLB local.**

## 4.2 Délais de préavis à partir du 01/01/2012

INDUSTRIE ALIMENTAIRE + GRANDES BOULANGERIES			
Années de service	Préavis par l'employeur Jours civils	Préavis par l'ouvrier Jours civils	Sécurité d'existence
- 6 mois	7	3	0
- 1	42	21	0
1	49	24	7
2	56	28	14
3	63	31	14
4	70	35	21
5	84	42	21
6	91	45	28
7	98	49	28
8	105	52	35
9	112	56	35
10	126	56	42
11	133	56	42
12	140	56	49
13	147	56	49
14	154	56	56
15	168	56	56
16	175	56	63
17	182	56	63
18	189	56	70
19	196	56	70
20	210	56	77
21	217	56	77
22	224	56	84
23	231	56	84

Années de service	Préavis par l'employeur Jours civils	Préavis par l'ouvrier Jours civils	Sécurité d'existence
24	238	56	91
25	252	56	91
26	259	56	98
27	266	56	98
28	273	56	105
29	280	56	105
30	294	56	112
31	301	56	112
32	308	56	119
33	315	56	119
34	322	56	126
35	336	56	126
36	343	56	133
37	350	56	133
38	357	56	140
39	364	56	140
40	378	56	147
41	385	56	147
42	392	56	154
43	399	56	154
44	406	56	161
45	420	56	161

**PETITES BOULANGERIES**  
(- 20 ETP/base annuelle)

<b>Années de service</b>	<b>Préavis par l'employeur Jours civils</b>	<b>Préavis par l'ouvrier Jours civils</b>	<b>Sécurité d'existence</b>
- 6 mois	7	3	0
- 1	38	19	0
1	42	21	0
2	45	22	0
3	49	24	0
4	52	26	0
5	63	31	0
6	66	33	0
7	70	35	0
8	73	36	0
9	77	38	0
10	91	42	21
11	94	42	21
12	98	42	21
13	101	42	21
14	105	42	21
15	126	42	42
16	129	42	42
17	133	42	42
18	136	42	42
19	140	42	42
20	161	42	56
21	164	42	56
22	168	42	56
23	171	42	56

Années de service	Préavis par l'employeur Jours civils	Préavis par l'ouvrier Jours civils	Sécurité d'existence
24	175	42	56
25	182	42	56
26	185	42	56
27	189	42	56
28	192	42	56
29	196	42	56
30	203	42	56
31	206	42	56
32	210	42	56
33	213	42	56
34	217	42	56
35	224	42	56
36	227	42	56
37	231	42	56
38	234	42	56
39	238	42	56
40	245	42	56
41	248	42	56
42	252	42	56
43	255	42	56
44	259	42	56
45	266	42	56

Préavis en cas de prépension et pension légale	
< 20 ans	35 jours civils
≥ 20 ans	70 jours civils

## 4.3 Indemnité complémentaire aux allocations de chômage après licenciement

Les ouvriers du secteur de l'alimentation qui sont licenciés ont droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage. Cette indemnité s'élève à **5,30 euros par jour de chômage pendant un nombre de semaines identique au nombre d'années de service auprès de l'employeur**. Cette indemnité complémentaire est également accordée lorsqu'on met fin au contrat de travail pour force majeure à caractère médical.

A partir du 1er janvier 2012, le montant de cette indemnité sera augmentée et s'élèvera à 5,59 euros par jour de chômage et lors de la fin du contrat pour force majeure, l'indemnité complémentaire sera de 10 euros au lieu de 5,30 euros à l'heure actuelle.

Nous vous renvoyons au tableau des délais de préavis à partir du 1er janvier 2012 pour un aperçu plus précis.

Pour les boulangeries également la réglementation sera modifiée à partir du 1er janvier 2012 et nous vous renvoyons au tableau sur les délais de préavis que vous trouverez plus haut dans la brochure.

## 4.4 Prépension

Les ouvriers qui sont licenciés pour départ à la prépension peuvent, à condition qu'ils soient suffisamment âgés et qu'ils aient suffisamment d'ancienneté, bénéficier d'une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de la pension (indemnité prépension) en plus de leur allocation de chômage. Dans le secteur de l'alimentation, l'accord sectoriel 2011-2012 a prolongé jusque fin 2013 (58 ans) et jusque fin 2012 (56 ans) les dispositions existantes relatives à la prépension (qui fixent une limite d'âge plus basse que le régime général de prépension) selon les conditions d'ancienneté suivantes:

#### 4.4.1 A partir de 58 ans

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 personne concernée remplisse les conditions en matière de passé professionnel imposées par la réglementation de chômage pour les prépensionnés, à savoir :

- dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 :
  - 37 ans en tant que salarié pour les ouvriers;
  - 35 ans en tant que salarié pour les ouvriers en cas de métier lourd conformément l'article 3 § 3 A.R. 3.5.2007 – M.B. 8.6.2007;
  - 33 ans en tant que salariée pour les ouvrières.
- dans la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013 :
  - 38 ans en tant que salarié pour les ouvriers ;
  - 35 ans en tant que salarié pour les ouvriers en cas de métier lourd conformément à l'article 3§3 AR 3.5.2007 - MB 8.6.2007 ;
  - 35 ans en tant que salarié pour les ouvrières.



La condition d'âge de 58 ans doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013 et de plus au moment de la fin du contrat de travail. Le licenciement en vue de la prépension doit se situer dans cette même période.

L'indemnité complémentaire sera calculée sur base du salaire net qui correspond au salaire brut, moins les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel qui s'appliquent aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

Dans les entreprises de 10 ouvriers ou plus, l'initiative peut émaner de l'employeur et/ou du travailleur.

#### **4.4.2 A partir de 56 ans et 33 ans de service**

La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont :

- au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 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.

La condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

L'indemnité complémentaire sera calculée sur base du salaire net qui correspond au salaire brut duquel sont soustraits les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel qui s'appliquent aux ouvriers dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

Dans les entreprises de 10 ouvriers ou plus, l'initiative peut émaner de l'employeur et/ou du travailleur.

#### **4.4.3 A partir de 56 ans et 40 années d'ancienneté**

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 la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation de chômage pour les prépensionnés.

La condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

#### **4.4.4 Indemnité complémentaire**

En principe, le paiement de l'indemnité complémentaire comme convenu dans la CCT n°17 du 19 décembre 1974 et les cotisations patronales mensuelles exceptionnelles sont dues par l'employeur.

L'obligation des employeurs de payer une indemnité supplémentaire est toutefois transférée au Fonds social et de garantie pour l'industrie alimentaire selon les conditions suivantes:

- à charge de l'employeur : l'employeur doit être soumis depuis 5 ans ininterrompus au Fonds social et de garantie pour l'industrie alimentaire ou pour les confiseries.
- à charge de l'ouvrier : avoir travaillé pendant 5 ans dans le secteur en tant qu'ouvrier dans un contrat de travail avec un employeur de l'industrie alimentaire, dont 2 années avant le licenciement.

Le Fonds social et de garantie pour l'industrie alimentaire ne prend pas en charge l'indemnité supplémentaire à charge des ouvriers qui passent d'un crédit-temps complet à une prépension conventionnelle.

## 5. Le plan pension sectoriel, le deuxième pilier

---

Depuis le 1er avril 2004, les ouvriers de l'industrie alimentaire disposent d'un plan pension complémentaire. Ce plan résulte de la CCT du 5 novembre 2003, et a été négocié et signé par la CGSLB.

Par conséquent, **depuis le 1er avril 2004**, tous les ouvriers de l'industrie alimentaire bénéficient d'une pension complémentaire, **soit basée sur le plan pension sectoriel social, soit basée sur un système propre à l'entreprise.**

L'industrie alimentaire est le premier secteur à avoir introduit un plan pension social selon les règles de la Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC).

Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons à la brochure du Fonds Social 2ème Pilier CP 118, disponible sur le site (voir point 7. Liens intéressants) ou sur simple demande auprès de votre secrétariat CGSLB.

## 6. Travail syndical

---

Pour pouvoir effectivement faire du travail syndical, la création d'une délégation syndicale est un des instruments les plus efficaces.

Dans le secteur de l'alimentation, quand certaines conditions sont remplies, une délégation syndicale peut être instaurée dans les entreprises occupant au moins 25 ouvriers.

En fonction du nombre d'ouvriers dans l'entreprise, le nombre de délégués syndicaux sera de:

Nombre d'ouvriers	Nombre de délégués
de 20 à 75 ouvriers	2 délégués
de 76 à 150 ouvriers	3 délégués
de 151 à 300 ouvriers	4 délégués
de 301 à 500 ouvriers	5 délégués
de 501 à 1000 ouvriers	6 délégués
de 1001 à 2000 ouvriers	8 délégués
2001 ouvriers et plus	10 délégués

Pour pouvoir prétendre au poste de délégué syndical, vous devez au moment de la désignation:

- avoir la nationalité belge ou ressortissant d'un état membre de l'Union européenne ou être en possession d'un permis de travail A;
- avoir atteint l'âge de 18 ans;
- avoir travaillé au moins 3 ans comme ouvrier et compter au moins 12 mois de présence consécutive dans l'entreprise;
- ne pas se trouver en période de préavis au moment de la désignation;
- être affilié à une des organisations ouvrières signataires de la CCT.

Si un employeur veut s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il doit envoyer sa motivation écrite dans les 14 jours ouvrables après réception de la demande. Si les parties ne se mettent pas d'accord, une tentative de conciliation sera entreprise au sein de la commission paritaire.

Une délégation syndicale est donc instaurée par la désignation par une organisation syndicale représentative. En outre, dans les entreprises répondant aux critères exigés de personnel, un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ainsi qu'un conseil d'entreprise (CE) doivent aussi être installés. Cela se fait via des élections sociales.

Si vous avez envie de défendre les intérêts des ouvriers de votre entreprise, n'hésitez pas à contacter le Secrétaire permanent de votre zone.

## 7. Liens intéressants

---

### **Fonds Social de l'industrie alimentaire**

Grand Place 10, 1000 Bruxelles

Téléphone : 02/513.13.32

Fax : 02/732.33.54

E-mail : mail@viafonds.be

Site internet : www.viafonds.be

Veillez mentionner votre nom, votre date de naissance ou votre numéro de registre national (voir carte d'identité ou carte SIS). Si vous êtes encore en service, veuillez communiquer le nom de votre employeur. Si vous êtes déjà pensionné, mentionnez votre numéro de registre national.

### **IFP, Conseiller formation de l'industrie alimentaire**

Rue de Birmingham 225

1070 Anderlecht

Tél. : 02 52 88 950

Fax : 02 52 88 955

E-mail : info@ipv.be

Site internet : www.ipv-ifp.be

### **Effat, Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes**

Rue Fossé-aux-Loups 38

Boîte 3

B-1000 BRUXELLES

Tél : 32 2 218 77 30

Fax : 32 2 218 30 18

E-mail : effat@effat.eu

Site internet : www.effat.eu

## 8. Publications intéressantes

---

La CGSLB dispose de nombreuses brochures et dépliantes qui peuvent vous aider à prendre les bonnes décisions. En voici quelques exemples:

Précompte professionnel

Le crédit-temps

Vacances annuelles

Je me lance dans la vie active

Travail étudiant

Brochure PME

Maisons de vacances CGSLB

Pour obtenir la liste complète de nos publications, il vous suffit de consulter notre site internet, [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be), rubrique « Publications », ou de contacter votre secrétariat CGSLB.

## La CGSLB près de chez vous

---

Boulevard Poincaré 72 – 74 – 1070 Bruxelles

Tél. : 02/558.51.50 – Fax : 02/558.51.51

www.cgslb.be - E-mail : cgslb@cgslb.be

### Brabant wallon

[brabant.wallon@cgslb.be](mailto:brabant.wallon@cgslb.be)

1300 WAVRE

Avenue des Déportés 31-33

010/24 61 16

1370 JODOIGNE

Chaussée de Tirlemont 19

010/81 10 13

1400 NIVELLES

Rue des Vieilles Prisons 7

067/21 10 09

### Zone de Bruxelles

[zone.bruxelles@cgslb.be](mailto:zone.bruxelles@cgslb.be)

1000 BRUXELLES

Boulevard Baudouin 11/1

02/206 67 11

1030 BRUXELLES

Rue Richard Vandeveldde 66

02/242 09 57

1070 BRUXELLES

Boulevard Poincaré 72

02/558 52 40

### Charleroi

[charleroi@cgslb.be](mailto:charleroi@cgslb.be)

6000 CHARLEROI

Avenue des Alliés 8

071/20 80 30

### Hainaut central

[hainaut.central@cgslb.be](mailto:hainaut.central@cgslb.be)

7000 MONS

Rue des Canonniers 30A

065/31 12 67

7100 LA LOUVIERE

Rue Charles Nicaise 1

064/22 20 21

## Hainaut occidental

[hainaut.occidental@cgsib.be](mailto:hainaut.occidental@cgsib.be)

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22 32 25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056/84 57 29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55 50 93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55 36 18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54 24 15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4 – 6	069/66 13 70
7971 Basecles	Rue Grande 77	069/84 43 40

## Liège

[liege@cgsib.be](mailto:liege@cgsib.be)

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223 07 88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019/32 76 76
4500 HUY	Avenue C. et L. Godin 5	085/23 32 47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47 55 97

## Namur-Luxembourg

[namur.luxembourg@cgsib.be](mailto:namur.luxembourg@cgsib.be)

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23 07 93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071/74 11 32
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21 74 54
6900 MARCHÉ EN FAMENNE	Rue du Commerce 2	084/45 74 38

## Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.



A series of horizontal dotted lines for taking notes, filling the majority of the page below the thick blue dotted line.

## Notes



A series of horizontal dotted lines providing a template for taking notes. There are 18 lines in total, evenly spaced down the page.



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spaced evenly down the page.