

Industrie alimentaire

Ouvriers

2021 – 2022



Votre liberté, votre voix



Avant-propos

Chère affiliée, cher affilié de la CGSLB,

La crise sanitaire que nous connaissons a très certainement relevé toute l'importance de la concertation sociale dans vos entreprises et au niveau de votre secteur. Vos et nos réactions diverses face à la crise, l'élaboration d'un guide sectoriel (lien) et les dernières négociations sectorielles 2021-2022 auront montré le besoin de synergie et de résilience à tous les niveaux pour coller au plus près des entreprises. Ces dialogues n'ont pas toujours été simples, mais ils sont toujours restés constructifs et tournés vers l'avenir des travailleurs et du secteur.

L'impact de cette crise s'illustrera dans les chiffres de la réalité socio-économique comme elle a pu toucher de nombreux travailleurs. Toutefois, l'industrie alimentaire reste quand même le premier secteur industriel en Belgique. Elle investit toujours 1,4 milliards¹, elle recrute (+1,1% sur les trois premiers mois 2020-2021) et exporte pour 27,3 milliards. L'industrie alimentaire compte 96.032 emplois pour 4.235 employeurs³. L'industrie alimentaire reste ancrée dans un maillage de PME qui grandissent aux côtés de grands groupes multinationaux présents en Belgique par votre travail.

Ce sont autant de forces et de menaces qui présentent de nombreux défis à relever.

Les conditions de travail en entreprise d'abord. Elles sont le moteur de notre action syndicale. Les conditions de travail et de carrière sont au cœur de la concertation sociale. Une bonne information est à la base d'une bonne concertation en toute liberté et responsabilité. Nous l'avons constaté dans cette crise et nous l'avons rappelé dans le guide sectoriel. Sans être exhaustif, cette brochure est ici un de vos outils. Elle vous livre un aperçu du résultat des dernières négociations sectorielles menées dans la CP 118 (ouvrières et ouvriers de l'industrie alimentaire) pour la période 2021-2022. Elle vous livre des réponses aux questions les plus courantes dans votre environnement de travail. Les dispositions reprises ci-dessous constituent des minimums. Il est évident que de meilleures conditions de travail et de rémunération sont toujours possibles dans votre entreprise, grâce à l'implication sur le terrain de vos délégués CGSLB et des secrétaires permanents.

Les défis sectoriels ensuite. L'industrie alimentaire 4.0 se développe très rapidement et demandent une adaptation et un apprentissage constant. Nous l'avons souvent répété, nous ne voulons pas prendre le risque d'une fracture numérique. Le secteur doit s'adapter et rester inclusif. En tant que fonds social et de formation du secteur, Alimento développe une offre de formation collective et individuelle dans ce sens. Dans un sens plus large, le développement de la carrière pour toutes et tous reste au centre des préoccupations sectorielles. Le secteur de l'industrie alimentaire poursuit sa croissance et doit pouvoir le faire avec vous. Il doit pouvoir grandir dans la concertation sociale et peut compter sur nous toutes et tous pour ce faire.

Le cadre **du travail faisable**, enfin ; comme un pont entre les entreprises et le secteur. Nous avons marqué les jalons à suivre : responsabiliser les entreprises et les partenaires sociaux à construire des réponses durables sur des thématiques importantes comme la pression et l'organisation du travail, le travail en équipe ou les conditions physiques exigeantes d'une part et à approfondir et soutenir les dynamiques positives en entreprises d'autre part. Pour la période 2021-2022, les efforts concernant le travail faisable, la prévention, la politique de carrière et le soutien des différentes phases dans la carrière seront poursuivis. Ce cadre est un outil stratégique pour que le secteur puisse apporter une plus-value solidaire aux responsabilités syndicales que vous exercez en toute liberté.

¹ + 0,5% par rapport à 2019 (source Statbel).

² Source : ICN, Statbel, BNB et ONSS. (*) Il s'agit de la moyenne des 3 premiers trimestres de chaque année pour le nombre d'emplois et d'employeurs.

³ Idem.

Nous ne voulons pas de promesses sans engagement concret. En bref, l'amélioration de l'environnement de travail passe par la concertation sociale en entreprise et sera soutenue au niveau sectoriel.

N'hésitez donc pas à nous interpeller pour que nous puissions améliorer au quotidien notre service sectoriel. Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de rémunération, n'hésitez pas à contacter votre délégué d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB. Nous vous invitons également à consulter notre site web : www.cgslb.be/fr/secteur/alimentation-horeca-et-secteurs-verts

C'est grâce à vous, votre affiliation, votre voix et votre travail de terrain qu'ensemble nous pouvons faire la différence.

Plus de dialogue, moins de casse !

Merci à vous!

Dominik Roland
Responsable sectoriel national

Mario Coppens
Président national

Siège social CGSLB
Bd Baudouin 8 | 1000 Bruxelles
e-mail dominik.roland@cgslb.be

SOMMAIRE

1. Salaires, primes et indemnités	6
11 Accord sectoriel 2021-2022	6
1.1.1 Principes généraux au secteur	6
12 Indexation en janvier	6
13 Primes d'équipe et de nuit (cf. aussi 2.3)	7
1.3.1 Règle générale (à l'exclusion des boulangeries)	7
1.3.2 Boulangeries et pâtisseries	7
14 Prime de froid	7
15 Prime pour prestations les 6e et 7e jours de la semaine (cf. également 2.7)	8
16 Prime de fin d'année – règles générales	8
1.6.1 Montant et paiement de la prime de fin d'année	8
1.6.2 Situations qui donnent droit à une prime de fin d'année :	9
1.6.3 Situations qui annulent le droit à la prime de fin d'année :	9
17 Primes spécifiques à quelques sous-secteurs	9
1.7.1 Tueries de volailles	9
1.7.2 Industrie de légumes	9
1.7.3 Boulangeries et pâtisseries	10
18 Prime syndicale	10
1.8.1 Règles générales	10
1.8.2 Prime syndicale dans le secteur des boulangeries	11
19 Frais de déplacement	11
1.9.1 Transports en commun	11
1.9.2 Transport privé	12
1.9.3 Déplacements en vélo	12
1.9.4 Date du remboursement	12
110 Vêtements de travail	13
1.11 Garde d'enfants	13
2. DURÉE DU TRAVAIL	14
21 Sursalaire	14
22 Durée moyenne de travail	14
23 Dérogations aux limites journalière et hebdomadaire (Cf. également 2.3)	15
24 Nouveaux régimes de travail	16
25 Travail à temps partiel	16
2.5.1 Règles générales	16
2.5.2 Que se passe-t-il si des temps partiels prestent plus d'heures?	17
26 Ultra-frais	17
27 Travailler le 6e ou le 7e jour de la semaine (Cf. également 1.6)	18
2.7.1 Règle générale	18
2.7.2 Boulangeries et pâtisseries	18
28 Travail de nuit (Cf. également 1.3.1)	18
29 Travail interimaire	19
3. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
31 Maladie	20
32 Chômage temporaire	21
33 Petit chômage	22
34 Congé pour raisons impérieuses	23
35 Congés annuels	23
36 Crédit-temps	25

4. DÉLAIS DE PRÉAVIS.....	26
4.1 Préavis donné par l'employeur.....	26
4.1.1. Licenciement d'un travailleur.....	26
4.1.2. Licenciement d'un travailleur entré en service avant le 1 janvier 2014 et sorti après le 31 décembre 2013.....	26
4.2 Préavis donné par le travailleur.....	27
4.2.1. Départ d'un travailleur.....	27
4.2.2. Départ d'un travailleur entre en service avant le 1er janvier 2014 et sorti de service après le 31 décembre 2013.....	27
4.3 Indemnité complémentaire aux allocations de chômage après licenciement et pour force majeure.....	27
5. FIN DE CARRIÈRE	28
5.1 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	28
5.2 Jours de fin de carrière.....	29
5.3 Passage vers un travail plus léger.....	29
6. LE PLAN DE PENSION SECTORIEL, 2E PILIER	30
7. Travail syndical.....	31
8. Formation	32
9. TRAVAIL FAISABLE.....	33
10. Liens intéressants.....	34
11. Publications de la CGSLB	36
12. Annexes	37
12.1 Annexe 1.....	37
12.2 Annexe 2.....	39
12.3 Annexe 3.....	40
12.4 Annexe 4.....	41
12.5 Annexe 5.....	42
12.6 Annexe 6.....	42

Remarques générales

Distinction entre grandes et petites boulangeries et pâtisseries

Depuis le 1er janvier 2012, les « petites boulangeries et pâtisseries » emploient moins de 20 ouvriers en équivalents temps plein en moyenne sur base annuelle.

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

Ouvriers de l'industrie alimentaire

Cette brochure est consacrée aux conditions de rémunération et de travail des ouvriers de ce secteur, à savoir la CP 118. Elle porte sur la programmation sociale 2021-2022. Si des modifications doivent être apportées, elles le seront disponible sur la page internet de l'industrie alimentaire (<https://www.cgslb.be/fr/sector/alimentation-horeca-et-secteurs-verts>).

Dans la présente brochure, on entend par ouvrier tant les ouvrières que les ouvriers.

1. Salaires, primes et indemnités

1.1 Accord sectoriel 2021-2022

1.1.1 Principes généraux au secteur

Une marge maximale d'augmentation des salaires de 0,4% est disponible au 1er janvier 2021. Elle est répartie comme suit.

- Au 1er janvier 2022, les salaires minima sectoriels augmentent de 0,07 euro.
- les salaires minima et les salaires réels dans les petites boulangeries et pâtisseries augmentent de 0,06 euro au 1er janvier 2022 ;
- Moyennant conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021, l'enveloppe de 0,4% est octroyée à l'entreprise ;
- A défaut d'accord, le 1er janvier 2022, une prime brute de 150 euros est octroyée suivant les mêmes modalités que la prime de fin d'année visant à couvrir l'année 2021 (rétroactivité).
- Prime corona : en raison de la crise et des efforts fournis par les travailleurs du secteur, une prime sectorielle minimale de 150 euros est octroyée dans les entreprises qui ont fait un bénéfice (EBBIT 9901) sur l'année 2020 pour une année de référence travaillé à temps plein et assimilée. L'employeur prévoit une communication écrite aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2021. Dans les entreprises avec une délégation syndicale cette communication est adressée à la délégation syndicale.

Le système de salaires de départ pour les jeunes de moins de 21 ans comme prévu par l'art 33 bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi n'est pas d'application pour les ouvriers du secteur de l'industrie alimentaire.

1.2 Indexation en janvier

Les salaires horaires réels et les salaires minimums sectoriels de tous les ou- vriers de l'industrie alimentaire, la prime de week-end du secteur des boulangeries et pâtisseries ainsi que la prime de présence du secteur des tueries de volailles sont indexés chaque année au 1er janvier. Au 1er janvier 2022, elle s'établit à 3,22%.

1.3 Primes d'équipe et de nuit (cf. aussi 2.3)

1.3.1 Règle générale (à l'exclusion des boulangeries)

Au 1er janvier 2022, les montants minimums (= les suppléments) des primes d'équipes sont fixés comme suit :

Durée de travail hebdomadaire	À partir du 01.01.2022
Prime du matin	0,54 €/heure
Prime de l'après-midi	0,62 €/heure
Prime de nuit	2,13 €/heure

Dans l'industrie alimentaire, le travail de nuit est régi par une CCT spécifique qui le définit comme étant le travail effectué entre 22 h et 5 h du matin. Ces heures peuvent être fixées selon un horaire différent dans votre entreprise. Vous pouvez le vérifier dans votre règlement de travail.

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

1.3.2 Boulangeries et pâtisseries

Une prime d'équipe (matin et après-midi) est d'application pour les grandes boulangeries et pâtisseries (20 travailleurs ou plus) est d'application.

Grandes boulangeries (20 travailleurs ou plus) : la prime d'équipe matin et après-midi sont fixées à 0,11 euro de l'heure. Les primes d'équipes des grandes boulangeries n'augmentent donc pas pour la période 2021-2022 en raison de la règle d'arrondi. Il en sera tenu compte lors de la prochaine période de négociations.

Pour les boulangeries et pâtisseries, il existe une prime de nuit égale à un supplément de 20 % du salaire horaire.

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

1.4 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 converties en un 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, outre 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).

1.5 Prime pour prestations les 6e et 7e jours de la semaine (cf. également 2.7)

En principe, la semaine de 5 jours est d'application dans l'industrie alimentaire. Néanmoins des prestations sont également effectuées les 6e et 7e jours. Ces prestations donnent droit à un supplément de 25 % du salaire horaire de base normal.

Pour obtenir une dérogation à la semaine de 5 jours, une CCT d'entreprise doit avant tout être conclue. En outre, seuls les travailleurs volontaires pourront travailler plus de 5 jours par semaine. La volonté du travailleur doit être établie dans un accord écrit.

Les 6e et 7e jours effectivement prestés de la semaine au cours de 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 converties 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 6e ou le 7e jour de la semaine est calculé sur le salaire horaire de base augmenté de la prime.

Supplément lors de prestations les 6e et 7e 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 %

1.6 Prime de fin d'année – règles générales

1.6.1 Montant et paiement de la prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base du salaire horaire brut (rémunération fixe) et les primes contractuelles ainsi que sur les avantages en nature soumis à des retenues de sécurité sociale (rémunération variable).

La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année en cours aux ouvriers en service au 1er décembre. Les autres ouvriers reçoivent leur prime de fin d'année lorsqu'ils quittent l'entreprise.

1.6.2 Situations qui donnent droit à une prime de fin d'année :

- Au moins 1 mois d'occupation dans l'entreprise
- La prime de fin d'année est payée à raison d'1/12e par mois effectivement presté pendant l'année calendrier en question.
- En cas d'entrée en service avant le 15 du mois ou sortie de service après le 15 du mois, ce mois est assimilé à un mois effectivement presté.
- Les mois de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) donnent droit à 20 % de la prime de fin d'année restante et ce jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier en cours.

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

1.6.3 Situations qui annulent le droit à la prime de fin d'année :

- L'ouvrier quitte volontairement l'entreprise alors qu'il n'avait pas 1 an d'ancienneté au sein de celle-ci ;
- L'ouvrier est licencié pour faute grave.

ATTENTION !

N'est pas considéré comme un départ volontaire de l'ouvrier :

- le départ de l'ouvrier suite à un acte équipollent à rupture commis par l'employeur,
- la fin du contrat de travail suite à un cas de force majeure dû à la maladie professionnelle ou à un accident de travail.

1.7 Primes spécifiques à quelques sous-secteurs

1.7.1 Tueries de volailles

Dans le secteur des tueries de volailles, une prime de présence minimum de 0,43 euro par heure est payée aux ouvriers de catégorie I à 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 chômeurs, accidents du travail, formation syndicale, chômage ou jours fériés).

1.7.2 Industrie de légumes

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

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

Ces primes sont limitées à une saison de 4 mois fixée en principe du 1er juillet au 31 octobre. Cette période peut toutefois 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.

1.7.3 Boulangeries et pâtisseries

1.7.4.1 Extras dans les boulangeries et pâtisseries

Un extra est un ouvrier 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 %.

1.7.4.2 Prime de week-end

Pour les boulangeries et pâtisseries, il existe une prime sectorielle fixe de week-end de 3,28 euros. Pour les petites boulangeries et pâtisserie, la prime est de 4,42 euros.

1.8 Prime syndicale

1.8.1 Règles générales

Chaque ouvrier syndiqué ayant été occupé dans l'industrie alimentaire au cours de la période de référence (01 avril – 31 mars de l'année x-1) a droit à une prime syndicale. Elle s'élève à 145 euros au maximum et est payée chaque année au début du mois de novembre.

Les affiliés de la CGSLB qui reçoivent une prime syndicale complète de l'industrie alimentaire sont en ordre de cotisation et ont à nouveau droit à une prime complète, ne doivent pas rendre d'attestation. Le montant de la prime leur est versé automatiquement sur le numéro de compte qu'ils ont communiqué à la CGSLB.

Pour pouvoir bénéficier de la prime complète pour l'année X, vous devez avoir travaillé à temps plein dans le secteur durant la période du 1er avril de l'année x-1 au 31 mars de l'année x et être en ordre de cotisation.

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

Des périodes d'occupation plus courtes donnent également droit à une prime syndicale au prorata. N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués ou à vous adresser à un Secrétariat.

La prime syndicale témoigne d'une reconnaissance de votre engagement syndical.

1.8.2 Prime syndicale dans le secteur des boulangeries

La prime complète est payée chaque année au début du mois d'avril, et elle s'élève à maximum 145 euros.

Les affiliés de la CGSLB qui reçoivent une prime syndicale complète des boulangeries sont en ordre de cotisation et ont à nouveau droit à une prime complète. Ils ne doivent pas rendre d'attestation. Le montant de la prime leur est versé automatiquement sur le numéro de compte qu'ils nous ont communiqué à la CGSLB.

Pour pouvoir bénéficier de la prime complète pour l'année X, vous devez avoir travaillé à temps plein dans le secteur durant la période du 1er avril de l'année x-1 au 31 mars de l'année x et être en ordre de cotisation.

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

Des périodes d'occupation plus courtes donnent également droit à une prime syndicale au prorata. N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués ou vous adresser à un Secrétariat.

La prime syndicale témoigne d'une reconnaissance de votre engagement syndical.

1.9 Frais de déplacement

Le nombre de kilomètres parcourus et le moyen de transport utilisé déterminent le montant des frais de transport à rembourser.

1.9.1 Transports en commun

Train

L'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 80 % du prix de la carte train au 01 janvier 2020. Chaque année la grille des interventions est adaptée automatiquement et proportionnellement à l'augmentation des tarifs ferroviaires.

Autres moyens de transport en commun (tram, métro, bus)

Dans ce cas aussi, l'intervention de l'employeur est en moyenne de 80 % des tarifs de la SNCB pour la distance concernée. L'employeur intervient dès que la distance est de 1 km.

Prix au prorata de la distance

Lorsque le tarif 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. L'intervention s'élève à 80% en moyenne du prix de la carte train.

Prix forfaitaire

Si les frais de transport sont fixes, peu importe la distance, l'intervention de l'employeur est fixée de manière forfaitaire à 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.

Pour connaître les montants exacts, veuillez consulter l'annexe 1 à la fin de cette brochure.

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

1.9.2 Transport privé

A partir de février 2022, l'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 70 % du prix de la carte train SNCB applicable à la distance concernée. On prend en compte la distance la plus courte. Cette distance doit être au minimum de 1 km.

En cas de covoiturage, le montant de l'intervention de l'employeur pour le conducteur est le même qu'en cas de transport en train.

Pour les montants exacts, veuillez consulter l'annexe 2 à la fin de cette brochure.

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

1.9.3 Déplacements en vélo

A partir du 01 janvier 2020, l'indemnité vélo est portée à 0,24 euro par km effectivement parcouru (aller-retour, entre le domicile et le lieu de travail), pour la distance complète.

On distingue trois types de vélo :

- Le cycle : Tout véhicule à deux roues ou plus :
 - o qui est actionné grâce à la force musculaire, (au moyen de pédales ou de poignées) ;
 - o ou qui est équipé d'un moteur à assistance électrique jusqu'à 250 W n'offrant plus de soutien à partir de 25 km/h (ou moins si le conducteur arrête de pédaler).
- Le cycle motorisé : Tout véhicule à deux, trois ou quatre roues à pédales :
 - o qui est équipé d'un mode de propulsion électrique auxiliaire dont le but premier est d'aider au pédalage et dont l'alimentation est interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse maximale de 25 km/h, à l'exclusion des cycles visés ci-dessus. La puissance nominale continue maximale du moteur électrique s'élève à maximum 1 kW.
- Le speed pedelec : Tout véhicule à deux roues à pédales (à l'exception des cycles motorisés) : qui est équipé d'un mode de propulsion auxiliaire électrique dont le but premier est d'aider au pédalage et dont l'alimentation est interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse maximale de 45 km/h. La puissance nominale continue maximale du moteur électrique s'élève à maximum 4 kW.

1.9.4 Date du remboursement

Les frais de transport doivent être remboursés 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.

1.10 Vêtements de travail

Dans de nombreux cas, votre employeur met à votre disposition des vêtements de travail. Il est tenu de faire en sorte qu'ils soient entretenus et nettoyés.

Le coût pour l'entreprise est estimé	Au 01.01.2022
Pour une mise à disposition de vêtement de travail	4,13 euros/ semaine
Pour un entretien des vêtements de travail	4,88 euros/ semaine

1.11 Garde d'enfants

A partir du 1er janvier 2022, l'intervention dans la garde d'enfants prise en charge par le fonds social s'élève à 3 euros maximum par jour et 600 euros par an. L'âge de l'enfant pour cette intervention est porté à 6 ans.

2. DURÉE DU TRAVAIL

La limite de la durée du travail dans l'industrie alimentaire est fixée à 9 heures par jour et à 37 ou 38 heures par semaine. 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, les prestations effectuées s'élèvent quand même à 40 heures par semaine. La durée de travail légale de 37 ou 38 heures par semaine est alors atteinte par l'octroi de jours de compensation.

Dans certains cas, il est permis de dépasser la limite hebdomadaire de travail. Par exemple, lorsqu'il faut faire face à une augmentation extraordinaire de travail ou une 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. Le cas échéant, un sursalaire pour heures supplémentaires doit être payé.

Le sursalaire pour heures supplémentaires est de 50 % et de 100 % en cas de travail supplémentaire le dimanche ou un jour férié. Ce supplément est calculé sur le salaire normal, défini comme étant le salaire horaire incluant les primes en rapport avec les prestations exécutées (par exemple le travail en équipe, le travail les 6e et 7e jours).

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

2.2 Durée moyenne de travail

La durée moyenne de travail (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 au 31 décembre, sauf si le règlement de travail de l'entreprise prévoit d'autres dates de début et de fin.

Pendant cette période de 12 mois, du repos compensatoire doit donc être accordé, 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). A défaut, des compensations devront être convenues.

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.

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.

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 Dérogations aux limites journalière et hebdomadaire

Il existe parfois des horaires de travail supérieurs à 9 heures par jour ou 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'équipe (voir aussi 1.3) : pour lequel les horaires peuvent aller jusqu'au 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 aux limites normales journalière et hebdomadaire. 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 mo- difiées, 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 un salaire en rapport avec la durée normale de travail, c.-à-d. comme s'il avait presté le nombre d'heures de travail normalement fixé par jour.

Lorsque l'on passe d'un horaire de travail à un autre, les ouvriers doivent être avertis au moins 7 jours à l'avance par voie d'affichage d'un avis dans l'entre- prise.

Lors de travaux de transport, chargement et déchargement, il peut également être dérogé au calcul normal de la durée du travail. Les ouvriers qui effectuent des tâches de transport doivent parfois prendre des temps de repos supplémen- taires comme prévu, par exemple, par les règles de sécurité routière. Ces temps de repos ne sont pas considérés (dans certaines limites) comme du temps pen- dant 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 déchar- gement. 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 du 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 en raison de l'application de nouveaux régimes de travail. Dans ce cas, une CCT est toujours nécessaire au sein de l'entreprise. En outre, des accords clairs doivent être adoptés afin d'octroyer aux ouvriers concernés une rétribution adaptée, compensant ainsi les désavantages de ce type de régime de travail.

Il existe 4 formes de nouveaux régimes de travail :

- Travail en équipe 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, le même ouvrier peut prester au maximum 3 dimanches par an. Toutefois, il est interdit de prester plus de 12 dimanches par année calendrier. Les dimanches à prester doivent figurer dans une 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 est inclus 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 une base annuelle.

2.5 Travail à temps partiel

2.5.1 Règles générales

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, outre ces 4 fonctions, s'ajoutent les travailleurs 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.

2.5.2 Que se passe-t-il si des temps partiels prestent 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 prestées en dehors des horaires prévus par le 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^e 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 d'1 an maximum.
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.
 - À 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

Les entreprises concernées par la production d' « ultra-frais » peuvent déroger aux durées de travail journalière et hebdomadaire en vigueur et 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 6e ou le 7e jour de la semaine (Cf. également 1.6)

2.7.1 Règle générale

Bien que dans l'Industrie alimentaire, le régime de 5 jours par semaine soit d'application, il peut 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. La volonté du travailleur doit être constatée 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 ne peuvent être occupés plus de 5 jours par semaine au maximum 6 fois par année de référence. 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 jours.

2.7.2 Boulangeries et pâtisseries

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 4 jours, de cette manière, atteindre une moyenne annuelle de 5 jours par semaine. Toutefois aucun supplément n'est 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 6e ou le 7e jour.

2.8 Travail de nuit (Cf. également 1.3.1)

Dans l'industrie alimentaire, les dispositions relatives au travail de nuit sont fixées dans une CCT sectorielle qui définit le travail de nuit comme étant les prestations effectuées entre 22h et 5 h.

Le travail de nuit ne peut être instauré que moyennant une concertation préalable portant 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 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, moyennant 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) ou pour raisons médicales (par ex. grossesse).

2.9 Travail intérimaire

L'industrie alimentaire est un grand utilisateur de travailleurs sous statut intérimaire.

Dans le cadre d'information et de consultation prévues, le travail intérimaire n'est autorisé que pour les quatre motifs prévus par la loi:

- le remplacement temporaire d'un travailleur fixe ;
- le surcroît temporaire de travail ;
- l'exécution d'un travail exceptionnel ;
- l'occupation d'un poste vacant (insertion).

Depuis 2014, une **CCT encadre le travail des intérimaires**. Elle prévoit les dispositions suivantes :

- **Informations trimestrielles** : le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale reçoit un aperçu du recours aux intérimaires dans l'entreprise pour pouvoir en faire une évaluation.
- Les contrats journaliers ne sont admis **qu'après avoir obtenu l'accord** de la délégation syndicale.

En outre, les entreprises avec une délégation syndicale, doivent conclure une convention collective de travail sur la problématique de la faisabilité du travail (voir 9.). Cette convention collective de travail doit intégrer également des mesures relatives au travail intérimaire.

L'objectif de ces mesures est de limiter le travail intérimaire au cadre légal et acceptable et de miser sur l'emploi durable en étudiant les possibilités permettant de transformer des emplois intérimaires en emplois fixes.

Ces mesures peuvent impliquer:

- Un aperçu au sein des organes de concertation compétents des motifs et de la durée d'emploi des intérimaires par fonction sous réserve des autres dispositions légales ou conventionnelles en la matière
- La fixation d'une durée maximale des périodes d'emploi en tant qu'intérimaire
- La fixation d'un pourcentage maximum d'intérimaires par rapport à l'emploi global dans l'entreprise
- L'octroi de contrats à durée indéterminée aux travailleurs intérimaires
- Des possibilités de formation pour les travailleurs intérimaires

Par ailleurs :

- la commission des bons offices de l'industrie alimentaire reste à disposition des interlocuteurs sociaux ;
- Les entreprises assurent l'accueil obligatoire des travailleurs intérimaires débutants dans leur entreprise.
- Les interlocuteurs sociaux recommandent de
 - transmettre les informations relatives au travail intérimaire mensuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ;
 - assimiler les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire, dans la même entreprise, aux avantages liés à l'ancienneté dans cette même entreprise.
 - recourir au minimum à des contrats intérimaires hebdomadaires, tout en tenant compte des besoins organisationnels des entreprises ;

3. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans certaines circonstances, vous ne pouvez (ou vous décidez de ne) plus travailler provisoirement. En cas, par exemple, de maladie, chômage temporaire, petit chômage, congé pour raison impérieuse, vacances annuelles, jours fériés ou crédit-temps.

3.1 Maladie

Lorsque vous êtes malade, vous devez avertir votre employeur dès que possible et lui fournir un certificat médical selon le délai prévu par le règlement de travail de votre entreprise. Prévenez également votre mutualité de manière à pouvoir bénéficier de leurs services et ne pas perdre éventuellement votre droit au salaire garanti.

Le jour de carence a été définitivement supprimé au 1er janvier 2014. Par conséquent, la période de salaire garanti commencera le premier jour de votre incapacité de travail.

Sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée :

- Chaque ouvrier malade trois mois consécutifs a droit à une indemnité. Les maladies professionnelles et accidents de travail ne sont pas pris en compte.
- Après les trois premiers mois de maladie, l'ouvrier a droit à une indemnité de 7,88 euros bruts par jour à partir du 1er janvier 2022. 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 12e mois de maladie. Celui qui retombe malade dans les 33 jours est considéré en rechute de 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 équivalente à leurs prestations.

Aucun formulaire ne doit être rempli. 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. Il est effectué au cours du 4e mois qui suit le trimestre dont les jours de maladie donnent droit à une indemnité sont intervenus.



ATTENTION ! Dans les fonds sociaux pour les boulangeries et pâtisseries, l'ouvrier doit demander son 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, ...). Sous certaines conditions, vous pouvez 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 avoir épuisé 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.

Quand ?	À partir du 01.01.2022
les 5 premiers jours de chômage	9,06 euros/jour
à partir du 6e jour	12,46 euros/jour

Cette indemnité est payée pendant 60 jours par année civile 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 préalablement votre employeur et évidemment utiliser ce congé pour un motif valable :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	3 jours à choisir 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.
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	5 jours à prendre dans les 6 mois qui suivent le décès
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 dans la période commençant le jour du décès et incluant 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
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 ou d'adoption, les 10 jours doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou, en cas d'adoption, 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 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.

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.

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. À 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 par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée au prorata de 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 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 effectivement prestés pendant l'année civile 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 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 soient accordées à l'ouvrier qui en fait la demande 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.

Dix jours fériés garantis par an

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

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

Vous pouvez être occupé un jour férié uniquement dans les situations où le travail du dimanche est autorisé. Vous avez alors droit à un repos compensatoire rémunéré : un jour entier si le travail a dépassé les 4 heures ; au

moins une de- mi-journée si le travail a été inférieur à 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 :

Conserves de légumes	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.
Industrie du sucre	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
Malteries	Dans les malteries, le repos compensatoire est accordé au cours des 3 mois qui suivent un jour férié.
Entreprises de glace	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 ou 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.

3.6 Crédit-temps

La CCT interprofessionnelle n°103 règle les systèmes de crédits-temps, de diminution de carrière et d'emplois fin de carrière.

Crédit-temps avec motif :

- 51 mois à mi-temps ou à temps plein ou à 1/5e
- Motifs : suivre une formation, prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, soigner un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave ; octroyer des soins palliatifs ; octroyer des soins à son enfant handicapé de moins de 21 ans.

Ainsi, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, pour la période 2019-2020, **les régimes sectoriels de crédit-temps fin de carrière métier lourd ou carrière longue** ont été maintenus et adaptés comme suit :

- à 55 ans, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5
- à 57 ans, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps Ces conditions d'accès sont possibles dans le cadre

Les conditions d'accès sont maintenues :

- ou bien une carrière longue de 35 ans
- ou bien un métier lourd
 - soit 5 ans pendant les 10 dernières années
 - soit 7 ans pendant les 15 dernières années
 - soit dans un travail de nuit pendant 20 ans

À partir du 1er janvier 2022, en cas de passage d'une réduction des prestations d'un temps plein ou une réduction de 1/5ième à une réduction à mi-temps pour les travailleurs de 55 ans, **l'indemnité complémentaire est portée à 100 euros.**

Cette indemnité est prise en charge par l'employeur, sauf dans le cas d'un ouvrier dans la boulangerie où cette indemnité est prise en charge par le fonds social selon des dispositions particulières (<https://www.alimento.be/fr/travailleurs/ouvriers-boulangers-avantages-financiers/indemnite-complementaire-en-cas-de-credit-temps-pour-les-ouvriers-boulangers-55-ans->).

A partir du 1er janvier 2022, une indemnité complémentaire de **76 euros** est également attribuée pour les crédits-temps 4/5e à partir de 55 ans et 1/5e fin de carrière à charge du fonds social des ouvriers. Plus de renseignement sur : <https://www.alimento.be/fr/travailleurs/page/credit-temps-une-aide-financiere-supplementaire-en-cas-de-credit-temps-d-1/5-temps-cp-118->

Dans cette brochure, nous ne pouvons pas toujours fournir de réponse sur-mesure à votre question. En effet, c'est votre situation personnelle qui déterminera en partie dans quelle mesure vous pouvez bénéficier du crédit-temps. Si vous avez des questions particulières, n'hésitez pas à contacter l'un de nos bureaux CGSLB ou l'un de nos collaborateurs.

4. DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1er janvier 2014, les préavis pour les employés et les ouvriers ont été harmonisés. C'est pourquoi, le calcul des préavis est devenu beaucoup plus complexe. Il ne nous est pas possible de reprendre dans cette brochure l'ensemble des montants et calculs pour chaque cas de figure. Pour toute question concernant votre situation personnelle, nous vous conseillons donc de prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB qui dispose des outils nécessaires pour vous aider. Vous trouverez ci-après plusieurs situations qui peuvent se présenter.

 **ATTENTION !** 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.

4.1 Préavis donné par l'employeur

4.1.1. Licenciement d'un travailleur

Pour le travailleur entré en service après le 1er janvier 2014, en cas de licenciement par l'employeur, il faut appliquer les délais de préavis repris dans le tableau de l'annexe 3 qui se trouve à la fin de cette brochure.

4.1.2. Licenciement d'un travailleur entré en service avant le 1 janvier 2014 et sorti après le 31 décembre 2013

Le délai de préavis se compose de deux éléments qui doivent être additionnés :

Le délai de préavis sectoriel en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013. Dans ce cas, on prend une photo des droits acquis au 31 décembre 2013. Les délais de préavis (en vigueur au 31 décembre 2013) pour les ouvriers de l'Industrie alimentaire (à l'exception de la sous – CP 118.03 – petites boulangeries + pâtisseries < 20 travailleurs) sont repris dans le tableau de l'annexe 4 qui se trouve à la fin de cette brochure.

 **Attention !** Le tableau de l'annexe 3 ne s'applique pas aux petites boulangeries et pâtisseries avec moins de 20 travailleurs. (Veuillez prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB).

Pour connaître le nouveau délai de préavis calculé sur la base de l'ancienneté entre le 1er janvier 2014 et la date du licenciement, veuillez consulter l'annexe 4 (voir chapitre 4.1.1).

4.2 Préavis donné par le travailleur

4.2.1. Départ d'un travailleur

Les délais de préavis se trouvent à l'annexe 5, à la fin de cette brochure.

4.2.2. Départ d'un travailleur entre en service avant le 1er janvier 2014 et sorti de service après le 31 décembre 2013

Le délai de préavis se compose de deux éléments qui doivent être additionnés :

1. Le délai de préavis sectoriel en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013.
Dans ce cas, on prend une photo des droits acquis au 31 décembre 2013. Les délais de préavis (en vigueur au 31 décembre 2013) pour les ouvriers de industrie alimentaire (à l'exception de la sous-CP 118.03 – petites boulangeries + pâtisseries < 20 travailleurs) se trouvent à l'annexe 7, à la fin de cette brochure.



Attention ! L'annexe 5 ne s'applique pas aux petites boulangeries et pâtisseries avec moins de 20 travailleurs (veuillez prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB).

2. Pour connaître le nouveau délai de préavis calculé sur base de l'ancienneté entre le 1er janvier 2014 et la date du licenciement, veuillez consulter l'annexe 5 (voir chapitre 4.2.1)

4.3 Indemnité complémentaire aux allocations de chômage après licenciement et pour force majeure

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 5,79 euros par jour de chômage pendant un nombre de semaines identique au nombre d'années de service auprès de l'employeur. Cette indemnité est payée soit directement par l'employeur (régime général), soit par le Fonds Social pour les ouvriers des boulangeries.

Cette indemnité complémentaire est également accordée en cas de rupture de contrat de travail pour force majeure médicale. En cas de fin du contrat pour force majeure médicale, l'indemnité complémentaire s'élève à 11,85 euros par jour au 1er janvier 2022.

5. FIN DE CARRIÈRE

5.1 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Suite à l'accord interprofessionnel 2021-2022, les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ancienne prépension) peuvent être prolongés et adaptés pour ces deux années. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des régimes spécifiques applicables aux travailleurs de l'industrie alimentaire.

Dans cette brochure, nous ne pouvons pas toujours fournir de réponse « sur-mesure » à votre question. En effet, c'est votre situation personnelle qui déterminera dans quelle mesure vous pouvez bénéficier du RCC. Si vous avez des questions particulières, n'hésitez pas à contacter l'un de nos bureaux CGSLB ou l'un de nos collaborateurs.

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu schématique des régimes spécifiques actuellement d'application pour tous les travailleurs de la CP 118.

RÉGIME RCC CP 118	AGE	CARRIÈRE		DURÉE DE VALIDITÉ	
		HOMME	FEMME	DÉBUT	FIN
RÉGIME GÉNÉRAL	62	40	37 (2021)	01.07.2021	30.06.2023
			38 (2022)		
			39 (2023)		
			40 (2024)		
RCC MÉTIERS LOURDS(*)	60	35		01.07.2021	30.06.2023
RCC NUIT, CONSTRUCTION ET MÉTIERS LOURDS	60	33			
RCC LONGUE CARRIÈRE	60	40			
RCC MÉDICAL	58	35			

Si vous souhaitez de plus amples informations relatives au RCC, nous vous invitons à consulter les brochures disponibles sur notre site internet, www.cgsלב.be. Pour vos questions particulières, nous vous conseillons de vous rendre dans l'un de nos secrétariats ou de prendre contact avec l'un de nos collaborateurs.

5.2 Jours de fin de carrière

La notion de ‘travailler plus longtemps’ a fait son entrée dans le secteur de l’industrie alimentaire. Afin de promouvoir un prolongement de carrière adapté, des jours de fin de carrière ont été introduits depuis 2014.

suite à l’accord 2021-2022, le système général des jours de fin de carrière s’établit comme suit (moyennant une ancienneté dans l’entreprise de 5 ans et comptant 20 travailleurs au minimum):

- 3 jours par an à partir de 55 ans
- 6 jours par an à partir de 57 ans
- 9 jours par an à partir de 59 ans
- 1 jour supplémentaire à 62 ans (soit 10 jours)

Pour les ouvrières et ouvriers dans les grandes boulangeries (comptant au moins 20 travailleurs), le système est disposé comme suit :

Moyennant une condition de 5 ans d’ancienneté :

- 3 jours à partir de 59 ans
- 1 jour supplémentaire à 62 ans (soit 4 jours)

La totalité du nombre supplémentaire de jours de fin de carrière est attribuée au 1er janvier de l’année civile pour les ouvriers qui ont atteint l’âge requis au cours du premier semestre de l’année. La moitié des jours supplémentaires de fin de carrière au 1er juillet de l’année civile est attribuée pour les ouvriers qui ont atteint l’âge requis au cours du deuxième semestre de l’année.

Une brochure spécifique et complète sur les jours de fin de carrière a été développée. Vous pouvez la retrouver sur notre site web ou bien auprès de votre délégué, ou bien encore dans les secrétariats de la CGSLB. N’hésitez pas à vous renseigner.

Ces jours d’ancienneté ne sont pas cumulables et sont octroyés au prorata des prestations effectuées :

- Aux ouvriers à temps-partiel ;
- Aux ouvriers dont le contrat de travail prend fin dans le courant de l’année civile en cours, et ce, proportionnellement au nombre de semaines durant lesquelles ils ont été en service.

Dans les entreprises où ce système existait déjà, cet avantage peut être converti en un avantage équivalent.

5.3 Passage vers un travail plus léger

En cas de passage vers un travail plus léger, l’ONEM prévoit une compensation financière à la perte de salaire.

6. LE PLAN DE PENSION SECTORIEL, 2E PILIER

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

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

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

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

Afin de permettre à certains ouvriers en situation de perte de revenus de préserver la constitution de leur pension sectorielle complémentaire, les interventions de solidarité s'établissent comme suit :

- **décès de l'ouvrier** : **500 €** par an pendant 5 ans
- **incapacité de travail** : prime unique de **2000 €** (la possibilité de relever la participation au financement en cas d'incapacité de travail sur 200 jours est à l'étude)
- **chômage économique** : **1 €/jour**
- **congé de maternité-naissance** : **1 €/jour**
- **diminution des prestations à 4/5° crédit-temps** (CCT n°103) : **1 €/jour**
- **faillite de l'employeur** : paiement des cotisations du second pilier non payées pour une période d'au maximum un mois à dater de la déclaration de faillite.

7. Travail syndical

Pour pouvoir effectivement faire du travail syndical, la création d'une délégation syndicale est l'un des instruments les plus efficaces. Dans le secteur de l'alimentation, une délégation syndicale peut être instaurée dans les entreprises occupant au moins 25 ouvriers moyennant certaines conditions.

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

- avoir la nationalité belge ou être ressortissant d'un état membre de l'Union européenne ou être en possession d'un permis de travail
- être âgé de 18 ans accomplis,
- avoir travaillé au moins 3 ans comme ouvrier et compter au moins 12 mois de présence consécutive dans l'entreprise ;
- ne pas vous trouver en période de préavis ;
- être affilié à l'une des organisations représentatives de travailleurs et 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 sur 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.

8. Formation

La formation est un enjeu capital pour tout travailleur actif dans un environnement en perpétuelle évolution. L'intégration des nouvelles technologies, la robotisation, et même les données d'une économie globalisée concernent tous les travailleurs.

Pour acquérir de nouvelles compétences et se former en continu, à partir du 1er janvier 2022, 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein seront obligatoires en entreprise.

De ces jours, 2 jours par équivalent temps plein constituent un droit individuel à la formation.

Dans les entreprises ayant 20 travailleurs et plus, un plan de formation doit être établi en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Chaque ouvrier dispose également d'un droit d'initiative pour solliciter un entretien avec le responsable sur les possibilités de formation.

L'offre de formation est développée par Alimento (le fonds social des commissions paritaires 118 et 220). N'hésitez pas à vous renseigner via votre délégué.

Par ailleurs, grâce à Alimento, il existe des chèques de formation d'une valeur de 2.500 € destinés à financer des formations visant à renforcer les compétences :

- des travailleurs de moins de 26 ans au cours de leurs douze premiers mois de travail dans le secteur ;
- des travailleurs licenciés.

9. TRAVAIL FAISABLE

Depuis l'accord 2017-2018, le travail faisable occupe une place sectorielle importante comme dispositif de concertation sociale. **Dans l'accord 2021-2022**, ce dispositif est renforcé au sein des entreprises et au niveau de l'offre du fonds social (Alimento)

En entreprise

1. Les entreprises qui disposent d'une délégation syndicale et qui ont conclu une convention d'entreprise à durée indéterminée en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail
 - évaluent et optimisent celle-ci tous les deux ans, en concertation avec la délégation syndicale, en utilisant le plan de faisabilité sectoriel. Ce plan de faisabilité est ensuite transmis à Alimento.
 - En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est renvoyé au bureau de conciliation de la Commission paritaire. En cas de procès-verbal de carence une sanction de 0,10% de la masse salariale est due à partir du trimestre suivant le PV de carence jusqu'au trimestre suivant le moment de l'évaluation de la CCT.

Une intervention supplémentaire du Fonds de carrière est possible dans le cadre d'un projet développé en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

2. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une CCT d'entreprise à durée déterminée, renouvèlent cette CCT d'entreprise
 - En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est renvoyé au bureau de conciliation de la Commission paritaire. En cas de procès-verbal de carence une sanction de 0,10% de la masse salariale est due à partir du trimestre suivant le PV de carence jusqu'au trimestre suivant le moment de l'évaluation de la CCT.
 - Une intervention supplémentaire du Fonds de carrière est possible dans le cadre d'un projet développé en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
3. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale qui n'ont pas conclu une CCT d'entreprise sont tenues de verser à Alimento une cotisation de 0,10 % de la masse salariale jusqu'au trimestre inclus au cours duquel l'entreprise a transmis la CCT d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.

Le Fonds de Carrière Industrie Alimentaire sera élargi dans l'expertise et le soutien vers les employeurs et les travailleurs du secteur avec une attention spécifique pour les jeunes.

Des informations supplémentaires seront disponibles en temps voulu sur la page internet du site web d'Alimento ainsi que sur notre site web. N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation syndicale CGSLB de votre entreprise, votre Secrétaire Permanent ou encore le Responsable sectoriel national.

10. Liens intéressants

CGSLB Industrie alimentaire

Boulevard Baudouin 9
1000 Bruxelles

Responsable Sectoriel National : dominik.roland@cgsלב.be

Responsable Soutien Syndical Sectoriel : hulya.akkas@cgsלב.be

Lien vers notre page web : www.cgsלב.be/fr/secteur/alimentation-horeca-et-secteurs-verts

Fonds Social, Fonds de sécurité d'existence et Fonds complémentaire du second pilier de pension de l'industrie alimentaire : Alimento

Alimento regroupe les services sectoriels gérés par les partenaires sociaux, dont la CGSLB fait partie, sont proposés aux travailleurs et aux employeurs de l'industrie alimentaire (CP 118 et CP 220).

Concrètement, il s'agit des services de :

- IFP asbl: formations, conseils en matière de personnel et d'organisation
- Synersec asbl, gestion administrative et financière : des Fonds sociaux et de garantie pour les ouvriers, ouvriers boulangers et les employés : par exemple des allocations complémentaires dans le cadre du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) et des maladies de longue durée, ou l'élaboration des classifications de fonction sectorielles
- des Fonds du Deuxième Pilier pour les ouvriers et les employés : la pension complémentaire sectorielle.

Tous les services et données de contact sont désormais rassemblés sur <http://www.alimento.be>

Rue de Birmingham 225 1070 Anderlecht

tél. 02 513 13 32

fax 02 732 33 54

website www.alimento.be

EFFAT, la Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme

L'EFFAT est la fédération syndicale européenne pour les secteurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Hôtellerie. L'EFFAT représente 120 organisations syndicales nationales issus de 35 pays d'Europe. L'EFFAT défend les intérêts de plus de 2.6 millions de membres vis-à-vis des institutions européennes, des fédérations syndicales européennes et directions d'entreprises.

La CGSLB est un membre actif de l'EFFAT, et fait partie notamment du comité exécutif et des différentes structures de dialogue sectoriel.

Au cours des dernières années, l'EFFAT a mis en place des comités d'entreprises européens dans plus de 100 groupes transnationaux. Elle mène un dialogue social avec succès, entre autres, dans les secteurs de l'agriculture, l'hôtellerie, la restauration et la restauration collective ainsi que dans les secteurs du sucre et du tabac. L'EFFAT aide les organisations membres des pays de l'Europe centrale et orientale à construire

des syndicats libres et forts. L'EFFAT soutient depuis toujours un développement durable de la politique agro-alimentaire, qui tient compte de l'environnement, de l'homme et de l'animal. Nous sommes également et régulièrement représentés et impliqués dans la CES (structure européenne syndicale interprofessionnelle).

Pour toute question européenne, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué ou à prendre contact avec le Responsable sectoriel national.

Avenue Louise 130-A

1000 Bruxelles

tél. 32 2 218 77 30

fax 32 2 218 30 18

e-mail effat@effat.eu [website www.effat.eu](http://www.effat.eu)

UITA/IUF Union internationale des travailleurs de l'alimentaire / International Union Food

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentaire est une fédération internationale qui regroupe 430 organisations syndicales représentant plus de 10 millions de travailleurs dans les secteurs :

- de l'agriculture et des plantations
- dans la préparation et la fabrication de produits alimentaires
- de l'HORECA
- de l'industrie du tabac

La CGSLB est membre de l'UITA. L'organisation existe depuis 1920 et est située à Genève, en Suisse. Elle a pour mission de :

- défendre les travailleurs via des accords transnationaux des multinationales de l'alimentaire (TNC), visant à faire émerger un dialogue social mondial;
- défendre les droits humains et syndicaux des travailleurs dans le monde;
- créer et renforcer une représentation internationale des organisations syndicales de l'alimentaire et une solidarité entre travailleurs

<http://www.iuf.org/w/>

Quelques liens internationaux intéressants :

- Alliance mondiale des travailleurs/euses de Coca-Cola
- Réseau de l'UITA des travailleurs/euses du secteur du sucre
- Beerworkers.org

11. Publications de la CGSLB

- RCC
- Outplacement
- Cellule Jeunes
- Le crédit-temps
- Vacances annuelles
- Maisons de vacances CGSLB
- ...

Pour obtenir la liste complète de nos publications, il vous suffit de consulter notre site internet, www.cgsb.be, ou de contacter votre secrétariat CGSLB.

12. Annexes

12.1 Annexe 1

MONTANT DE L'INTERVENTION PATRONALE											
KM	COVOITURAGE					KM	COVOITURAGE				
	PAR SEMAINE	TRANSPORT PUBLIC					PAR SEMAINE	Transport Public			
		RAIL FLEX	PAR MOIS	PAR 3 MOIS	PAR AN			RAIL FLEX	PAR MOIS	PAR 3 MOIS	PAR AN
0-1	7,68	-	25,6	71,2	255	34-36	31,2	35,6	104	292	1042
2	8,48	-	28,4	79,2	282	37-39	32,8	37,6	109,5	308	1099
3	9,28	10,6	30,8	86,4	310	40-42	34,8	39,6	116	324	1157
4	10,08	11,5	33,6	94,4	337	43-45	36,4	41,6	121,5	340	1214
5	10,96	12,4	36,4	102,5	365	46-48	38	43,2	127	356	1271
6	11,6	13,2	38,8	109	388	49-51	40	45,6	133	372	1328
7	12,32	14	40,8	115	411	52-54	40,8	46,4	137	383	1369
8	13,04	14,8	43,2	121,5	434	55-57	42,4	48	141	394	1410
9	13,76	15,6	45,6	128	458	58-60	43,2	49,6	145	406	1450
10	14,4	16,4	48	134,5	481	61-65	44,8	51,2	150,5	422	1505
11	15,12	17,2	50,4	141	504	66-70	47,2	53,6	157,5	440	1572
12	15,84	18	52,8	148	527	71-75	49,6	56	164	459	1640
13	16,56	18,8	55,2	154,5	551	76-80	51,2	58,4	171	478	1708
14	17,2	19,6	57,6	161	574	81-85	53,6	60,8	177,5	498	1776
15	17,92	20,4	60	167	598	86-90	55,2	63,2	184	516	1844
16	18,64	21,2	62,4	173,5	621	91-95	57,6	64,8	191	535	1912
17	19,36	22	64,8	180	644	96-100	59,2	67,2	197,5	554	1979
18	20	22,8	66,4	187	667	101-105	61,6	69,6	205	574	2047
19	20,8	23,6	68,8	193,5	690	106-110	63,2	72	211	592	2115
20	21,6	24,4	71,2	200	714	111-115	65,6	74,4	218	611	2183
21	22	25,2	73,6	206	738	116-120	67,2	76,8	225	630	2251
22	22,8	26	76	213	761	121-125	69,6	79,2	232	650	2319
23	23,6	26,8	78,4	219	784	126-130	72	81,6	238	668	2386
24	24,4	27,6	80,8	226	807	131-135	73,6	84	246	687	2454
25	24,8	28,4	83,2	233	830	136-140	76	86,4	252	706	2522
26	25,6	29,2	85,6	239	854	141-145	77,6	88	259	726	2590
27	26,4	30	88	246	877	146-150	80,8	91,2	269	752	2686
28	27,2	30,8	90,4	252	900	151-155	81,6		273	763	2726
29	27,6	31,6	92	258	924	156-160	84		279	782	2794
30	28,4	32,4	94,4	265	947	161-165	85,6		286	802	2862
31-33	29,6	33,6	98,4	276	985	166-170	88		293	820	2930

171-175	89,6		300	839	2998	186-190	96		320	896	3202
176-180	92		306	858	3066	191-195	98,4		327	915	3269
181-185	94,4		314	878	3134	196-200	100		334	934	3337

12.2 Annexe 2

Montant Intervention patronale											
KM	TRANSPORT PRIVÉ					KM	TRANSPORT PRIVÉ				
	PER WEEK	RAIL	PER	PAR 3 MAAN DEN	PER		PER WEEK	RAIL FLEX	PER MAAN D	PER 3 MAAND	PER JAAR
		FLEX	MAAN D		JAAR						
1	9,24	6,72	22,4	62,3	223,3	43-45	36,4	31,85	106,4	297,5	1061,9
2	9,24	7,42	24,85	69,3	247,1	46-48	37,8	33,25	111,3	311,5	1112,3
3	9,24	8,12	26,95	75,6	270,9	49-51	39,9	35	116,2	325,5	1162
4	10,08	8,82	29,4	82,6	294,7	52-54	40,6	35,7	119,7	335,3	1197,7
5	10,85	9,59	31,85	89,6	319,2	55-57	42	37,1	123,2	345,1	1233,4
6	11,55	10,15	33,95	95,2	339,5	58-60	43,4	37,8	126,7	355,6	1269,1
7	12,25	10,78	35,7	100,8	359,8	61-65	44,8	39,2	131,6	368,9	1316,7
8	12,95	11,41	37,8	106,4	380,1	66-70	46,9	41,3	137,9	385	1375,5
9	13,65	12,04	39,9	112	400,4	71-75	49	43,4	143,5	401,8	1435
10	14,35	12,6	42	117,6	420,7	76-80	51,1	44,8	149,8	418,6	1494,5
11	15,05	13,23	44,1	123,2	441	81-85	53,2	46,9	155,4	435,4	1554
12	15,75	13,86	46,2	129,5	461,3	86-90	55,3	48,3	161	451,5	1613,5
13	16,45	14,49	48,3	135,1	482,3	91-95	56,7	50,4	167,3	468,3	1673
14	17,15	15,05	50,4	140,7	502,6	96-100	58,8	51,8	172,9	485,1	1731,8
15	17,85	15,68	52,5	146,3	522,9	101-105	60,9	53,9	179,2	501,9	1791,3
16	18,55	16,31	54,6	151,9	543,2	106-110	63	55,3	184,8	518	1850,8
17	19,25	16,94	56,7	157,5	563,5	111-115	65,1	57,4	191,1	534,8	1910,3
18	19,95	17,5	58,1	163,8	583,8	116-120	67,2	58,8	196,7	551,6	1969,8
19	20,65	18,2	60,2	169,4	604,1	121-125	69,3	60,9	203	568,4	2029,3
20	21,35	18,9	62,3	175	624,4	126-130	71,4	63	208,6	584,5	2088,1
21	22,05	19,25	64,4	180,6	645,4	131-135	73,5	64,4	214,9	601,3	2147,6
22	22,75	19,95	66,5	186,2	665,7	136-140	75,6	66,5	220,5	618,1	2207,1
23	23,45	20,65	68,6	191,8	686	141-145	77	67,9	226,8	634,9	2266,6
24	24,15	21,35	70,7	197,4	706,3	146-150	79,8	70,7	235,2	658	2349,9
25	24,85	21,7	72,8	203,7	726,6	151-155		71,4	238,7	667,8	2385,6
26	25,55	22,4	74,9	209,3	746,9	156-160		73,5	244,3	684,6	2444,4
27	26,25	23,1	77	214,9	767,2	161-165		74,9	250,6	701,4	2503,9
28	26,95	23,8	79,1	220,5	787,5	166-170		77	256,2	717,5	2563,4
29	27,65	24,15	80,5	226,1	808,5	171-175		78,4	262,5	734,3	2622,9
30	28,35	24,85	82,6	231,7	828,8	176-180		80,5	268,1	751,1	2682,4
31-33	29,4	25,9	86,1	241,5	861,7	181-185		82,6	274,4	767,9	2741,9
34-36	31,15	27,3	91	255,5	912,1	186-190		84	280	784	2801,4
37-39	32,9	28,7	95,9	269,5	961,8	191-195		86,1	286,3	800,8	2860,2
40-42	34,65	30,45	101,5	283,5	1012,2	196-200		87,5	291,9	817,6	2919,7

12.3 Annexe 3

Ancienneté	Préavis par employeur à partir du 01.01.2014	Ancienneté	Préavis par employeur à partir du 01.01.2014
De 0 < 3 mois	2 semaines	De 20 < 21 ans	62 semaines
De 3 < 6 mois	4 semaines	De 21 < 22 ans	63 semaines
De 6 < 9 mois	6 semaines	De 22 < 23 ans	64 semaines
De 9 < 12 mois	7 semaines	De 23 < 24 ans	65 semaines
De 12 < 15 mois	8 semaines	De 24 < 25 ans	66 semaines
De 15 < 18 mois	9 semaines	De 25 < 26 ans	67 semaines
De 18 < 21 mois	10 semaines	De 26 < 27 ans	68 semaines
De 21 < 24 mois	11 semaines	De 27 < 28 ans	69 semaines
De 2 < 3 ans	12 semaines	De 28 < 29 ans	70 semaines
De 3 < 4 ans	13 semaines	De 29 < 30 ans	71 semaines
De 4 < 5 ans	15 semaines	De 30 < 31 ans	72 semaines
De 5 < 6 ans	18 semaines	De 31 < 32 ans	73 semaines
De 6 < 7 ans	21 semaines	De 32 < 33 ans	74 semaines
De 7 < 8 ans	24 semaines	De 33 < 34 ans	75 semaines
De 8 < 9 ans	27 semaines	De 34 < 35 ans	76 semaines
De 9 < 10 ans	30 semaines	De 35 < 36 ans	77 semaines
De 10 < 11 ans	33 semaines	De 36 < 37 ans	78 semaines
De 11 < 12 ans	36 semaines	De 37 < 38 ans	79 semaines
De 12 < 13 ans	39 semaines	De 38 < 39 ans	80 semaines
De 13 < 14 ans	42 semaines	De 39 < 40 ans	81 semaines
De 14 < 15 ans	45 semaines	De 40 < 41 ans	82 semaines
De 15 < 16 ans	48 semaines	De 41 < 42 ans	83 semaines
De 16 < 17 ans	51 semaines	De 42 < 43 ans	84 semaines
De 17 < 18 ans	54 semaines	De 43 < 44 ans	85 semaines
De 18 < 19 ans	57 semaines	De 44 < 45 ans	86 semaines
De 19 < 20 ans	60 semaines	De 45 < 46 ans	87 semaines

12.4 Annexe 4

Ancienneté	Préavis par EMP CP 118 AR 04.03.2012 avant 01.01.2014 (jours)	Ancienneté	Préavis par EMP CP 118 AR 04.03.2012 avant 01.01.2014 (jours)
De 0 < 3 mois	7	De 20 < 21 ans	210
De 3 < 6 mois	7	De 21 < 22 ans	217
De 6 < 9 mois	42	De 22 < 23 ans	224
De 9 < 12 mois	42	De 23 < 24 ans	231
De 12 < 15 mois	49	De 24 < 25 ans	238
De 15 < 18 mois	49	De 25 < 26 ans	252
De 18 < 21 mois	49	De 26 < 27 ans	259
De 21 < 24 mois	49	De 27 < 28 ans	266
De 2 < 3 ans	56	De 28 < 29 ans	273
De 3 < 4 ans	63	De 29 < 30 ans	280
De 4 < 5 ans	70	De 30 < 31 ans	294
De 5 < 6 ans	84	De 31 < 32 ans	301
De 6 < 7 ans	91	De 32 < 33 ans	308
De 7 < 8 ans	98	De 33 < 34 ans	315
De 8 < 9 ans	105	De 34 < 35 ans	322
De 9 < 10 ans	112	De 35 < 36 ans	336
De 10 < 11 ans	126	De 36 < 37 ans	343
De 11 < 12 ans	133	De 37 < 38 ans	350
De 12 < 13 ans	140	De 38 < 39 ans	357
De 13 < 14 ans	147	De 39 < 40 ans	364
De 14 < 15 ans	154	De 40 < 41 ans	378
De 15 < 16 ans	168	De 41 < 42 ans	385
De 16 < 17 ans	175	De 42 < 43 ans	392
De 17 < 18 ans	182	De 43 < 44 ans	399
De 18 < 19 ans	189	De 44 < 45 ans	406
De 19 < 20 ans	196	De 45 < 46 ans	420

12.5 Annexe 5

Ancienneté	Préavis par le travailleur à partir du 01.01.2014 Exprimé en semaine
De 0 < 3 mois	1
De 3 < 6 mois	2
De 6 < 9 mois	3
De 9 < 12 mois	3
De 12 < 15 mois	4
De 15 < 18 mois	4
De 18 < 21 mois	5
De 21 < 24 mois	5
De 2 < 3 ans	6
De 3 < 4 ans	6
De 4 < 5 ans	7
De 5 < 6 ans	9
De 6 < 7 ans	10
De 7 < 8 ans	12
De 8 < 46 ans	13

12.6 Annexe 6

Ancienneté	Préavis par le travailleur AR 04.03.2012 Exprimé en jours
De 0 < 3 mois	3
De 3 < 6 mois	3
De 6 < 9 mois	21
De 9 < 12 mois	21
De 12 < 15 mois	24
De 15 < 18 mois	24
De 18 < 21 mois	24
De 21 < 24 mois	24
De 2 < 3 ans	28
De 3 < 4 ans	31
De 4 < 5 ans	35
De 5 < 6 ans	42
De 6 < 7 ans	45
De 7 < 8 ans	49
De 8 < 9 ans	52
De 9 < 46 ans	56

