

Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)

sous-secteur:

Conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et produits dérivés de viande, Boyauderies(y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage), Fondoirs de graisse, Tueries de volailles, Abattoirs et ateliers de découpage de viande

Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.

Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :

<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

Ce sous-secteur n'est pas une sous-commission paritaire officielle (SCP). Cependant, les données de salaires ci-dessous sont reprises dans les CCT sectorielles de la Commission paritaire (CP118)

Table de matières

1	Champ de compétence	3
2	Rémunération	4
2.1	Barèmes (brut)	4
2.1.1	Majeurs	4
1.	CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVES DE VIANDE	4
2.	BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage).....	5
3.	FONDOIRS DE GRAISSE	7
4.	TUERIES DE VOLAILLES	8
5.	ABATTOIRS ET ATELIERS DE DECOUPAGE DE VIANDE	9
2.1.2	Etudiants	11
2.1.3	Classification des fonctions	11
1.	CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVES DE VIANDE	11
2.	BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage).....	13
3.	FONDOIRS DE GRAISSE	14

4.	TUERIES DE VOLAILLES	15
5.	ABATTOIRS ET ATELIERS DE DECOUPAGE DE VIANDE	16
2.2	Primes/Indemnités	17
2.2.1	Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs	17
	Prime brute annuelle	17
	Prime de fin d'année	18
	Le sixième et septième jour presté	20
	Prime de froid.....	21
	Sursalaire	22
2.2.2	Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur	24
1.	CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVES DE VIANDE	24
	Prime de travail en équipes	24
	Prime de travail de nuit	24
	Prime de travail dans les locaux frigorifiques	25
	Prime d'exercice.....	25
2.	BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage).....	26
	Prime de travail en équipes	26
	Prime de travail de nuit	26
3.	FONDOIRS DE GRAISSE	27
	Prime de travail en équipes	27
	Prime de travail de nuit	27
4.	TUERIES DE VOLAILLES	28
	Prime de travail en équipes	28
	Prime de travail de nuit	28
	Prime de froid.....	29
5.	LES ABATTOIRS ET LES ATELIERS DE DÉCOUPAGE DE VIANDE	30
	Prime de travail en équipes	30
	Prime de travail de nuit	30
	Prime de travail dans les locaux frigorifiques	31
3	Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture	32
	Frais de déplacement.....	32
4	Durée du travail	37

1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, sous-secteur :
Conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et produits dérivés de viande,
Boyauderies (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage),
Fondoirs de graisse,
Tueries de volailles,
Abattoirs et ateliers de découpage de viande

Institution et modifications

[0] A.R. 06.08.1973 M.B..18.08.1973

[1] A.R. 07.07.1997 M.B. 20.08.1997

[2] A.R. 20.09.1999 M.B. 01.10.1999

[3] A.R. 07.05.2007 M.B. 31.05.2007

Article 1er

compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs et ce pour les secteurs d'activité suivants :

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 ;

laboratoires des entreprises industrielles alimentaires belges ou d'entreprises industrielles dont l'unité de production est située à l'étranger, même si ceux-ci constituent des entités juridiques séparées ;

dépôts et/ou départements commerciaux d'entreprises industrielles alimentaires belges ou d'entreprises industrielles dont l'unité de production est située à l'étranger pour autant que ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de production et/ou de commerce, même si ceux-ci constituent des entités juridiques séparées ;
clos d'équarrissage;

centres de coordination créés en application de l'arrêté royal n° 187 du 30 décembre 1982 relatif à la création de centres de coordination, qui forment un groupe avec une ou plusieurs autres sociétés dont l'activité dépend principalement de l'industrie alimentaire.

La commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de production ou commerce.

2 Rémunération

2.1 Barèmes (brut)

Janvier 2023 : Indexation de 10,96%

CCT du 20 juillet 2011 (106.104) AR 27/01/2013 - MB 19/03/2013
La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 25 octobre 2021(168.673) AR 24/04/2022 -MB 14/06/2022
La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée

2.1.1 Majeurs

1. CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVES DE VIANDE

- RÉGIME HORAIRE (SUR BASE HEBDOMADAIRE) : 38h
-

Classe salariale	Ancienneté dans la classe salariale (en mois)						
	<12m	>=12	>=24	>=36	>=48	>=60	>=72
1	16,32	16,57	16,57	16,57	16,57	16,57	16,57
2	16,57	16,85	17,11	17,11	17,11	17,11	17,11
3	16,85	17,11	17,34	17,34	17,34	17,34	17,34
4	17,11	17,34	17,56	17,99	17,99	17,99	17,99
5	17,34	17,56	17,99	18,36	18,36	18,36	18,36
6	17,56	17,99	18,36	18,70	18,70	18,70	18,70
7	17,99	18,36	18,70	18,76	18,81	18,81	18,81
8	18,36	18,70	18,76	18,81	19,04	19,30	19,54

L'ancienneté qui est prise en compte dans l'édifice salarial est calculée sur la base de toutes les périodes d'occupation prouvées dans la même classe salariale. Cette ancienneté correspond à l'accroissement de l'expérience et de la compétence de l'ouvrier dans sa fonction.

Les périodes d'occupation dans la même classe salariale comprennent toutes les périodes de prestations et périodes assimilées, comme énumérées à l'article 3, § 4 de la CCT du 18/12/2013 relative à la prime de fin d'année (119881/CO/118, A.R. 08/06/2014 – M.B. 13/11/2014) quelle que soit la nature du contrat de travail, et y compris les périodes d'occupation en tant qu'intérimaire dans l'entreprise.

Sont cependant uniquement prises en compte les périodes d'occupation dans la même classe salariale qui se produisent au cours des périodes de référence suivantes :

Période de référence	Ancienneté dans la classe salariale (mois)						
	<12	≥12	≥24	≥36	≥38	≥60	≥72
-		3 ans	5 ans	7 ans	9 ans	11 ans	13 ans

La progression s'applique dès le premier jour de la période de paie au cours de laquelle l'ancienneté requise est acquise.

En cas de promotion, le salaire de la classe de fonction supérieure s'appliquera immédiatement.

En cas de passage à une classe salariale plus élevée, la perte d'expérience dans la classe salariale ne peut cependant entraîner aucune perte de salaire.

CCT du 5 septembre 2019 (155.120) AR 09/02/2020- MB 27/02/2020

Cette CCT produits ses effets le 1er juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an

La présente CCT ne s'applique pas si, au niveau de l'entreprise, une CCT comprenant une classification de fonction analytique a été signée

2. BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage)

- ANCIENNETE (mois) : 0

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	37h	38h
I	16,02	15,67
II	16,38	16,02
III	16,61	16,20
IV	16,97	16,61
V	17,12	16,73

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	37h	38h
VI	17,56	17,17

- ANCIENNETE (mois) : 6

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	37u	38u
I	16,53	16,18
II	16,92	16,53
III	17,17	16,73
IV	17,50	17,17
V	17,68	17,27
VI	18,18	17,73

La condition de 6 mois de service est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des 2 dernières années s'élève au moins à 6 mois.

On entend par "périodes d'occupation" les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue ; et/ou
- les contrats d'intérim.

Commentaire :

Les parties conviennent que cette période de 6 mois pourra être additionnée par des périodes d'occupation interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de 2 ans. Dès que cette condition de 6 mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.

CCT du 5 septembre 2019 (155.121) AR 15/07/2018- MB 02/08/2018

Cette CCT produit ses effets le 1^{er} juillet /2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Subséquentement, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an

3. FONDOIRS DE GRAISSE

- ANCIENNETE (mois) : 6

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	37h	38h
Manoeuvres	17,09	16,68
Spécialisés	17,63	17,21
Qualifiés	18,24	17,89

- ANCIENNETE (mois) : 6

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	37h	38h
Manoeuvres	17,62	17,23
Spécialisés	18,21	17,83
Qualifiés	18,86	18,44

La condition de 6 mois de service est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des 2 dernières années s'élève au moins à 6 mois.

On entend par "périodes d'occupation" les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue ; et/ou
- les contrats d'intérim.

Commentaire sur l'article 4

Les parties conviennent que cette période de 6 mois pourra être additionnée par des périodes d'occupation interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de 2 ans. Dès que cette condition de 6 mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.

CCT du 5 septembre 2019(155.122) AR 08/07/2020 - MB 10/08/2020

Cette CCT produit ses effets le 1 juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre /2018.

Subséquentement, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an

4. TUERIES DE VOLAILLES

- ANCIENNETE (mois) : 0

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h	
I	15,60	
II	16,19	
III	17,23	

- ANCIENNETE (mois) : 6

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h	
I	16,11	
II	16,71	
III	17,88	

La condition de 6 mois de service est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des 2 dernières années s'élève au moins à 6 mois.

On entend par "périodes d'occupation" les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue ; et/ou
- les contrats d'intérim.

Commentaire :

Les parties conviennent que cette période de 6 mois pourra être additionnée par des périodes d'occupation interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de 2 ans. Dès que cette condition de 6 mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.

CCT du 5 septembre 2019 (155.119) AR 09/02/2020- MB 27/02/2020

Cette CCT produits ses effets le 1er juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an

5. ABATTOIRS ET ATELIERS DE DECOUPAGE DE VIANDE

ANCIENNETE (mois). : 0

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h, 5 premiers jours de la semaine (du lundi au vendredi)	38h, 5 jours par semaine dont le samedi
Homme de cour	16,06	16,64
Manoeuvre	16,61	17,17
Ouvrier qualifié	17,17	17,86
Homme de métier	17,74	18,42
Dépouilleur-éventreur	15,77	16,31

ANCIENNETE (mois). : 6

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h, 5 premiers jours de la semaine (du lundi au vendredi)	38h, 5 jours par semaine dont le samedi
Homme de cour	16,59	17,20
Manoeuvre	17,17	17,73
Ouvrier qualifié	17,73	18,42
Homme de métier	18,31	19,00
Découpeur-désosseur	16,26	16,83

ANCIENNETE (mois) : 12

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h, 5 premiers jours de la semaine (du lundi au vendredi)	38h, 5 jours par semaine dont le samedi
Découpeur-désosseur	16,73	17,34

ANCIENNETE (mois) : 24

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h, 5 premiers jours de la semaine (du lundi au vendredi)	38h, 5 jours par semaine dont le samedi
Découpeur-désosseur	17,24	17,91

ANCIENNETE (mois) : 36

Catégorie	Régime horaire (sur base hebdomadaire)	
	38h, 5 premiers jours de la semaine (du lundi au vendredi)	38h, 5 jours par semaine dont le samedi
Découpeur-désosseur	17,89	18,47

La condition de 6 mois de service est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des 2 dernières années s'élève au moins à 6 mois.

On entend par "périodes d'occupation" les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue ; et/ou
- les contrats d'intérim.

Commentaire :

Les parties conviennent que cette période de 6 mois pourra être additionnée par des périodes d'occupation interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de 2 ans. Dès que cette condition de 6 mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.

CCT du 5 septembre 2019 (155.118) AR 06/03/2020- MB 06/04/2020

Cette CCT produit ses effets le 1^{er} juillet /2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Subséquentement, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an

2.1.2 Etudiants

Pourcentages des salaires minimums mentionnés :

<u>Age</u>	<u>Pourcentages des salaires minimums mentionnés</u>
18 et plus	90%
17	80%
16	70%
15	60%

2.1.3 Classification des fonctions

1. CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVÉS DE VIANDE

CCT du 12 décembre 2017 (144.659)
(A.R.09/06/2020 – M.B. 17/06/2020)

Introduction d'une classification de fonctions dans le sous-secteur des conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande et à leurs ouvriers
§.3. La présente CCT ne s'applique pas si, au niveau de l'entreprise, une CCT comprenant une classification de fonction analytique a été signée

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe :

Ordre par numéro de fonctions

	Titre de fonction		Classe ORBA®PRO
00.06.07	Technicien automatisation	T	Classe 8
00.06.09	Technicien Chaud/Froid	T	
00.06.02	Mécanicien	T	Classe 7
00.06.03	Technicien de (ligne) Production	T	
00.06.04	Electricien	T	



00.06.05	Opérateur des énergies et des fluides	T	
00.09.01	Responsable d'équipe Production	T	
00.09.02	Responsable d'équipe Conditionnement	T	
04.04.04	Opérateur de ligne Production	V	
00.05.03	Opérateur emballage (installation complexe)	T	Classe 6
00.06.06	Opérateur Installation Purification d'Eau	T	
00.06.08	Soudeur, tuyauteur, assembleur	T	
00.08.03	Magasinier Matières premières	T	
00.08.04	Magasinier Matériel d'emballage	T	
00.08.05	Magasinier Produits finis	T	
04.04.02	Opérateur Cuisson et Fumage	V	
04.04.03	Opérateur de Production	V	
04.05.01	Opérateur de ligne Conditionnement	V	
04.05.02	Trancheur	V	
04.08.02	Réceptionniste Viande	V	
00.05.02	Opérateur emballage	T	Classe 5
00.06.01	Magasinier Pièces de Rechange	T	
00.07.01	Laborantin de Production	T	
00.07.02	Contrôleur de qualité	T	
00.08.07	Chauffeur	T	
00.09.03	Responsable d'équipe chargement-déchargement	T	
04.04.01	Préparateur d'épices	V	
04.04.05	Transformateur de viande	V	
04.04.09	Opérateur de saumure	V	
04.04.11	Désosseur	V	
04.04.12	Remplisseur	V	
00.08.01	Cariste entrepôts	T	Classe 4
00.08.02	Cariste transport interne	T	
04.04.06	Pareur de viande	V	

04.04.08	Opérateur immersion	V	
04.04.10	Aiguiseur	V	
00.05.05	Palettiseur (automatique)	T	Classe 3
00.08.06	Préparateur de commandes	T	
04.04.07	Aide de production (manuel)	V	
00.05.04	Palettiseur (manuel)	T	Classe 2
00.07.03	Nettoyeur (sols, locaux, sanitair)	T	
00.07.04	Nettoyeur des machines de production	T	
04.04.13	Collaborateur de production (manuel)*	V	
00.05.01	Emballeur (manuel)	T	Classe 1

2. BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage)

Décision du 18 mai 1953

(A.R. 18/08/1953 – M.B. 12/09/1953)

Classification des travailleurs et travailleuses occupés dans les boyauderies et fonderies de graisse et fixation de leur salaire minimum

I. Classification des travailleurs et travailleuses

Article 1er. La classification des travailleurs et travailleuses occupés dans les boyauderies, est établie comme suit :

A. Boyauderies :

1. Travailleur et travailleuse qualifiés : doivent, en raison de leur expérience du métier, être capables de pratiquer les différentes opérations que subissent les boyaux couramment traités dans l'entreprise.
2. Travailleur et travailleuse spécialisé : ne possédant pas la qualification requise de la part du travailleur ou de la travailleuse qualifiée, mais doivent être à même de pratiquer certaines opérations du métier.
3. Manœuvres : doivent être capables de pratiquer certaines opérations simples du métier, telles que retournage, rinçage, trempage, collage et salage des boyaux.

III. Date d'application

Art. 4. Les dispositions des articles 1 à 3 sortent leurs effets le 1er mai 1953.

3. FONDOIRS DE GRAISSE

CCT du 10 décembre 2019 (157.736)

(A.R. 17/09/2020 - M.B. 22/10/2020)

Classification professionnelle des ouvriers occupés dans les fondoirs de graisse

CHAPITRE II. *Classification*

Art. 2. La classification des ouvriers et ouvrières occupés dans les fondoirs de graisse est établie comme suit :

- Hommes de métier :
salaire de leur métier

- Qualifiés

ouvrier responsable d'une chaîne de production ;
ouvrier responsable d'une chaîne d'emballage ;
ouvrier responsable d'une section de production;
ouvrier responsable du magasin, chargé du contrôle du poids et/ou de la qualité des graisses brutes ;
chauffeur-collecteur des graisses brutes, chargé du contrôle du poids et/ou de la qualité des graisses brutes ;
chauffeur-encaisseur;
fondeur de graisse.

- Spécialisés

conducteur de lift-truck
convoyeur-encaisseur ;
chauffeur-livreur sans opérations monétaires ;
emballeur ou emballeuse chargé(e) du contrôle du poids ;
convoyeur chargé du contrôle du poids et/ou de la qualité des graisses brutes ;
aide-fondeur.

- Manœuvres

les fonctions non nommées

CHAPITRE III. *Entrée en vigueur*

Art. 4§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1971.

§2. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

4. TUERIES DE VOLAILLES

CCT du 5 septembre 2019 (155.119)

(A.R. 09/02/2020 - M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les tueries de volaille

CHAPITRE II. *Classification*

Art. 2. Les ouvriers sont classés en trois catégories :

Catégorie I :

- suspendre après "chiller" ;
- ouvrir, détacher et enlever la peau du cou ;
- chaumer ;
- ouvrir, enlever le foie et le cœur, enlever l'estomac et les intestins ;
- remettre l'estomac et emballer ;
- déposer sur les machines de triage ;
- emballer ;
- piquer les boîtes ;
- découper + emballer ;
- travail au frigo (normal).

Catégorie II :

- suspendre ;
- charger et décharger ;
- abattre ;
- déboyauder;
- enlever les gésiers et vider les poumons ;
- travail au frigo (surgélateur).

Catégorie III :

- collecter les poulets ;
- chauffeur ;
- mécanicien.

CHAPITRE IX. *Validité*

Art. 14 Elle produit ses effets le 1er juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Subséquemment, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

5. ABATTOIRS ET ATELIERS DE DECOUPAGE DE VIANDE

CCT 27/05/1987 (19.109)

(A.R. 27/09/1988 - M.B. 25/11/1988)

Classification des ouvriers occupés dans les abattoirs et les ateliers de découpage de viande ressortissant à la Commission Paritaire pour l'industrie alimentaire

Article 2. Les ouvriers et ouvrières sont classés en 5 catégories, comme suit :

1. Homme de cour : ouvrier qui ne participe en aucune circonstance aux opérations d'abattage (nettoyage de la cour, des étables, des bâtiments, des véhicules, etc ...)
2. Manœuvre :
 - a) ouvrier qui aide aux opérations d'abattage ;
 - b) préposé à l'entreposage frigorifique ;
 - c) ouvrier préposé au chargement des véhicules ;
3. Qualifié :
 - a) ouvrier capable d'effectuer n'importe quelle opération d'abattage ;
 - b) dépouilleur
 - c) éventreur ;
 - d) convoyeur
4. Homme de métier :
 - a) fendeur ;
 - b) conducteur de véhicule ;
 - c) contre-maître ;
5. Découpeur-désosseur (sur base de l'arrêté royal du 9.2.1981)
 - a) ouvrier que coupe des viandes fraîches en morceaux plus petits que les demi-carcasses pour les ovins, les caprins et les porcs, et en morceaux plus petits que des quartiers pour les bovins et les solipèdes ;
 - b) ouvrier qui enlève partiellement ou totalement les os des viandes fraîches ;

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 1987.
Elle est conclue pour une durée indéterminée

2.2 Primes/Indemnités

2.2.1 Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs

Prime brute annuelle

CCT du 15 septembre 2015 (130.431)

(A.R.10/07/2016– M.B. 28/07/2016)

Programmation salariale 2015-2016 conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

CHAPITRE III. Négociations d'entreprise

Art. 3.

§ 2. Moyennant conclusion d'une convention collective de travail, une enveloppe de 0,3% de la masse salariale est octroyée à l'entreprise, à utiliser dans le respect du cadre légal pour les négociations 2015-2016.

CHAPITRE IV. Prime brute

Art. 4.

§ 2. Dans les entreprises n'ayant pas fait application de l'article 3, §2 au plus tard le 31 décembre 2015, une prime annuelle brute de 80EUR sera octroyée à partir du 1^{er} janvier 2016, selon les modalités prévues aux chapitres 2, 4 et 5 de la CCT du 18 décembre 2013 relative à la prime de fin d'année (119881/CO/118 ,arrêté royal du 8 juillet 2014, Moniteur belge du 13 novembre 2014).

CHAPITRE V. Durée de validité

Art. 5. § 1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 13 juin 2017 (140.181)

(A.R. 10/12/2017 – M.B. 05/01/2018)

Programmation salariale 2017-2018

Chapitre III. Prime brute

Art. 3. § 1^{er}. A défaut d'un accord d'entreprise conclu conformément à l'article 4, § 3, une prime brute de 55 EUR sera octroyée pour la première fois à partir de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

§ 2 Cette prime s'ajoute à la prime annuelle brute de 80 EUR là où celle-ci est déjà octroyée conformément à la convention collective de travail du 15 septembre 2015 relative à la programmation salariale 2015-2016 (130.431).

§ 3. Les primes brutes sont octroyées selon les modalités fixées aux chapitres II, IV et V de la convention collective de travail du 18 décembre 2013 relative à la prime de fin d'année (119.881).

CHAPITRE VI. Durée de validité

Art. 6. § 1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de fin d'année

CCT du 18 décembre 2013 (119.881)

(A.R. 08/07/2014 – M.B. 13/11/2014)

Prime de fin d'année

CHAPITRE II. *Droit à une prime de fin d'année*

Art. 2.

Les parties conviennent d'octroyer une prime de fin d'année aux ouvriers ayant au moins 1 mois de service dans l'entreprise.

Art. 3.

§ 1er. Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année à concurrence d'un douzième par mois de service effectivement presté au cours de l'année civile à laquelle la prime de fin d'année se rapporte.

§ 2. Sans préjudice de l'article 2, sont assimilés à 1 mois de service effectivement presté :

- le mois de l'entrée en service, lorsque cette entrée en service a lieu entre le 1er et le 15 du mois;
- le mois de la sortie de service, lorsque cette sortie a lieu après le 15 du mois.

§ 3. En dérogation au paragraphe 1er du présent article, les mois de chômage avec complément d'entreprise donnent lieu au paiement de 20 p.c. de la prime de fin d'année restante et ce jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours.

§ 4. Sont assimilées, pour l'application de cet article, à du service effectivement presté, les absences pour cause :

1. d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, la période d'assimilation est de 12 mois ;
2. d'un accident ou d'une maladie non visée dans le point précédent. La période d'assimilation est de 12 mois ;
3. du repos de maternité et toutes autres dispositions légales de protection de la maternité, y compris les pauses d'allaitement telles que prévues par la CCT n° 80 du 27 novembre 2001 ;
4. du congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et le congé de naissance visé par l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
5. d'un congé d'adoption ;
6. du congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
7. d'un congé prophylactique ;
8. de petit chômage ;
9. de l'accomplissement de devoirs civiques, sans maintien de la rémunération ;
10. de l'accomplissement d'un mandat public ;
11. de l'exercice de la fonction de juge social ;
12. de l'accomplissement d'une mission syndicale conformément la CCT du 10 juillet 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour ouvriers de l'industrie alimentaire, relative au statut de la délégation syndicale ;
13. de journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale ;
14. de la participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale ;
15. de la participation à une grève ou lock-out dans les conditions prévues à l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 6 avril 1967);
16. de vacances annuelles légales et conventionnelles ;
17. de jours fériés légaux et de jours de remplacement des jours fériés ;
18. de journées de chômage temporaire ;

19. des obligations de milice pour les ressortissants de l'un des Etats membres de l'Union Européenne.

CHAPITRE III. *Montant de la prime de fin d'année*

Art. 4.

§ 1er. Le calcul du montant de la prime de fin d'année se fait tant sur la rémunération fixe que sur la rémunération variable et les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale. Les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Le montant de la rémunération fixe est égal à 4 et 1/3 de semaines de rémunération horaire brute du mois de décembre de l'année civile dans laquelle la prime de fin d'année sera payée.

§ 3. Par dérogation au paragraphe précédent et en vue de tenir compte de l'incidence des travaux de campagne, les parties conviennent que le salaire horaire brut à prendre en considération pour le paiement de la prime de fin d'année est à calculer comme suit pour les employeurs et les ouvriers des sucreries :

- pour une part à raison de 3/4 du salaire horaire dû au 1er septembre de l'année en cours ;
- et pour l'autre part à raison de 1/4 de la moyenne du salaire horaire du mois de novembre de l'année en cours (primes d'équipes comprises).

§ 4. Le montant de la rémunération variable est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations variables du mois de janvier jusqu'au mois de novembre de l'année civile dans laquelle la prime de fin d'année sera payée. Par "rémunération variable", on entend : les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Art. 5. Par journée d'absence injustifiée, il peut être déduit un certain pourcentage du montant de la prime de fin d'année, pourcentage qui est fixé par le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le règlement de travail.

CHAPITRE IV. *Perte du droit à une prime de fin d'année*

Art. 6. § 1er.

Perdront leur droit à une prime de fin d'année :

- Les ouvriers qui ont quitté volontairement l'entreprise pendant la première année de service;
- Les ouvriers qui sont licenciés pour motif grave.

§ 2. 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.

CHAPITRE V. *Paiement de la prime de fin d'année*

Art. 7.

Sauf autres dispositions convenues au niveau de l'entreprise, la prime de fin d'année sera payée :

- avant le 25 décembre de l'année civile en cours pour les ouvriers en service au 1er décembre ;
- pour les autres ouvriers : au moment où ils quittent l'entreprise.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 8. § 2. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Le sixième et septième jour presté

CCT du 16 novembre 2001 (60.862)

(A.R. 28/09/2003 – M.B. 13/11/2003)

Semaine de cinq jours

CHAPITRE III. *Principe de la semaine de cinq jours*

Art. 3.

Les horaires fixés dans le règlement de travail répartissent en principe le temps de travail hebdomadaire sur maximum cinq jours

CHAPITRE IV. *Exceptions*

Art. 4.

Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail en matière de repos du dimanche et de travail les jours fériés, des horaires peuvent déroger au principe repris à l'article 3 en cas de nécessité économique et si au moins une des raisons suivantes peut être invoquée :

- a) surveillance des locaux affectés à l'entreprise ;
- b) travaux de nettoyage, de réparation et de conservation pour autant qu'ils soient nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation
- c) travaux autres que ceux de la production, nécessaires à la reprise de l'exploitation le jour suivant ;
- d) travail en équipe pour l'exécution de travaux ne pouvant être interrompus à l'exception des équipes de relais telles que prévues à l'article 7 de la CCT du 30 mars 1988 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises
- e) lorsqu'une CCT existante ou encore à conclure au niveau de l'entreprise règle la dérogation à la semaine de cinq jours ;
- f) lorsque l'employeur fait appel à des volontaires, moyennant avertissement six semaines au préalable. Le volontariat doit être constaté par écrit ;
- g) lorsque l'employeur fait appel à des non volontaires, après information du conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale et moyennant avertissement six semaines au préalable. Dans ce cas les ouvriers concernés peuvent être occupés plus de cinq jours par semaine maximum six fois par année de référence. L'année de référence est l'année calendrier ou la période de 12 mois fixée dans le règlement de travail ou dans une CCT pour la récupération des heures supplémentaires ou l'application de la durée de travail moyenne sur base annuelle

Art. 5.

Des prestations, en dehors des 5 jours fixés dans le règlement de travail, sont possibles pour autant qu'il y ait une nécessité économique, que les procédures pour faire prester des heures supplémentaires éventuelles soient respectées et que l'employeur fasse prester des heures supplémentaires en cas de :

- a) travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- b) travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel ;
- c) travaux commandés par une nécessité imprévue comme prévu à l'article 26 de la loi sur le travail ;
- d) travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits ;
- e) travaux en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

CHAPITRE V. *Prime*

Art. 6.

§ 1. Le sixième et septième jour presté de la semaine donnent droit en principe à une prime de 25 p.c. du salaire horaire de base habituel, sauf autres dispositions reprises dans une CCT existante ou encore à conclure au niveau de l'entreprise. Cette prime n'est également pas due au cas où elle serait intégrée dans une prime d'équipe ou remplacée par des avantages équivalents.

§ 2. Le sixième et septième jour de la semaine effectivement presté dans laquelle un jour férié ou un jour férié de remplacement tombe le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi ou le vendredi donnent en principe droit à une prime de 50 p.c. du salaire horaire de base habituel sauf autres dispositions reprises dans une CCT existante ou encore à conclure au niveau de l'entreprise. Cette prime n'est

pas non plus due au cas où elle est intégrée dans une prime d'équipe ou est remplacée par des avantages équivalents prévus dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise

§ 3. Le sursalaire pour travail supplémentaire presté le sixième ou septième jour effectivement presté de la semaine est calculé sur le salaire horaire de base augmenté des primes fixées au § 1^{er} ou 2.

§ 4. L'ouvrier maintient le droit à la prime fixée dans le présent article lorsque l'exécution de son contrat de travail est suspendue au cours des cinq premiers jours de sa semaine de travail

CHAPITRE VII. *Durée de validité et régime transitoire*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de froid

CCT du 14 mars 1991 (27.298)

(A.R. 18/09/1991 – M.B. 31/10/1991)

Octroi d'une prime de froid

Art. 2.

Les ouvriers et les ouvrières occupés habituellement au travail dans des locaux frigorifiques ou dans des camions frigorifiques pour produits surgelés, ont droit à un supplément de salaire :
- de 10% dans locaux ou les camions frigorifiques pour les produits surgelés (-18°C)

Au niveau de l'entreprise, ces primes peuvent faire l'objet d'un avantage équivalent, éventuellement déjà fixé conventionnellement (par ex. : lors de la fixation du salaire ou dans la classification scientifique des fonctions)

Art.4. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 1991. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Sursalaire

CCT du 22 septembre 2017 (142.270)

(A.R. 25/03/2018 – M.B. 17/04/2018)

Modernisation de la durée du travail

CHAPITRE III- *Augmentation du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer à la récupération*

Art. 3. § 1er. Le présent chapitre règle la procédure à suivre pour augmenter le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en application de l'article 26bis, §2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail jusqu'à 130 heures ou jusqu'à 143 heures.

§ 3. Les dispositions de la présente CCT ne portent pas atteinte aux accords d'entreprise déjà existants au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT et qui ont porté à 130 ou 143 heures le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer à la récupération.

§ 4. Les entreprises où il existait déjà, avant l'entrée en vigueur de la présente CCT, un accord qui porte à 130 heures le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer à la récupération, peuvent directement porter ces limites jusqu'à 143 heures selon la procédure des articles 4 et 5.

Les entreprises où un tel accord n'existait pas encore avant l'entrée en vigueur de la présente CCT, peuvent augmenter les heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer à la récupération jusqu'à 130 heures, dans une première phase, et jusqu'à 143 heures, dans une deuxième phase, s'il apparaît que l'augmentation à 130 heures ne répond pas aux besoins de l'organisation du travail de l'entreprise. Cette augmentation doit être effectuée selon la procédure des articles 4 et 5

Art. 4.

§ 1er. S'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise et dans les limites de sa compétence, les augmentations visées à l'article 3 sont prévues par CCT, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclue avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

§ 2. Dès le dépôt de cette CCT au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ses dispositions sont automatiquement insérées dans le règlement de travail, pour autant que cette insertion soit nécessaire au prescrit de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 5. A défaut de délégation syndicale compétente, les augmentations prévues à l'article 3 peuvent être prévues par :

- une CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ses dispositions sont automatiquement insérées dans le règlement de travail pour autant que cette insertion soit nécessaire au prescrit de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Une copie de la CCT devra être envoyée à la commission paritaire ;

ou

- Jusqu'au 30 juin 2017 : par une modification du règlement de travail selon les procédures prévues à l'article 5, § 3,4 et 5 de l'arrêté royal du 11 septembre 2013 précité.

Commentaire paritaire

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire s'engagent à prendre une décision dans les deux mois suivant la réception du dossier.

CHAPITRE IV. *Validité*

Art. 6. § 1er. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er février 2017 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5, dernier alinéa qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017

2.2.2 Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur

1. CONSERVES DE VIANDE, SAUCISSONS, SALAISONS, VIANDES FUMÉES, DERIVÉS DE VIANDE

Prime de travail en équipes

CCT du 5 septembre 2019 (155.120)

(A.R. 09/02/2020 – M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VII. *Prime de travail en équipes*

Art. 11.

Les ouvriers travaillant en équipes de 6 à 14 heures ou de 14 à 22 heures ont droit à une prime égale à un supplément de salaire de 10 p.c..

CHAPITRE XI. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail de nuit

CCT du 5 septembre 2019 (155.120)

(A.R. 09/02/2020 – M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VI. *Prime de travail de nuit*

Art.9.

Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le travail presté entre 22heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Art. 10.

Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20 p.c.. Cette prime doit être payée ensemble avec le salaire normal.

CHAPITRE XI. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail dans les locaux frigorifiques

CCT du 5 septembre 2019 (155.120)

(A.R. 09/02/2020 – M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VIII. *Prime de travail dans les locaux frigorifiques*

Art. 12.

Les ouvriers occupés au travail dans les locaux frigorifiques ont droit, pour les heures qu'ils y passent, à un supplément de :

- 5 p.c. lorsque la température y est inférieure à + 5° C ;
 - 10 p.c. lorsque la température y est inférieure à - 18° C ;
- avec un minimum de 0,72 EUR.

CHAPITRE XI. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime d'exercice

CCT du 5 septembre 2019 (155.120)

(A.R. 09/02/2020 – M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE IV. *Prime d'exercice*

Art. 7. § 1^{er}. L'ouvrier qui, sur l'ordre de l'employeur, exerce temporairement et fonctionnellement une fonction supérieure à sa propre fonction reste dans sa propre classe salariale.

§ 2. L'ouvrier reçoit une prime d'exercice lorsque l'exercice de la fonction a duré une journée de travail entière. Dans ce cas, la prime d'exercice est due pour toute la durée de cet exercice. Cette prime est égale à la différence entre le salaire horaire de leur propre classe salariale et le salaire horaire de la classe salariale supérieure pour une ancienneté que l'ouvrier acquiert dans cette classe supérieure suivant l'article 4.

§ 3. La prime d'exercice n'est pas octroyée à l'ouvrier pour qui, lors du classement de sa fonction, il est déjà tenu compte de l'éventuel exercice temporaire d'une fonction.

CHAPITRE XI. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

2. BOYAUDERIES (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage)

Prime de travail en équipes

CCT du 5 septembre 2019 (155.121)

(A.R. 08/07/2020 – M.B. 10/08/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE V. *Prime de travail en équipes*

Art. 10.

Un supplément horaire minimum de :

- 0,50 EUR est octroyé pour le travail presté dans l'équipe du matin ;
- 0,56 EUR est octroyé pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Au 1^{er} janvier 2020, ces suppléments horaires minima sont portés à :

- 0,52 EUR pour le travail presté dans l'équipe du matin ;
- 0,59 EUR pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Sauf stipulation contraire du règlement de travail, les heures de travail des équipes sont fixées comme suit :

- pour l'équipe du matin : de 6 à 14 heures ;
- pour l'équipe de l'après-midi : de 14 à 22 heures.

CHAPITRE V. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail de nuit

CCT du 5 septembre 2019 (155.121)

(A.R. 08/07/2020 – M.B. 10/08/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE IV. *Prime de travail de nuit*

Art. 8.

La nuit comprend une période de 8 heures qui, sauf stipulation contraire au règlement de travail, court de 22 à 6 heures.

Art. 9.

Le travail de nuit donne droit à un supplément horaire de 10 p.c., avec un minimum de 1,95 EUR par heure.

Au premier janvier 2020, le minimum de ce supplément de salaire est porté à 2,04 EUR par heure

CHAPITRE V. *Validité*

Art.17.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

3. FONDOIRS DE GRAISSE

Prime de travail en équipes

CCT du 5 septembre 2019 (155.122)

(A.R. 08/07/2020 – M.B. 10/08/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE V. *Prime de travail en équipes*

Art. 10.

Une prime minimum égale à un supplément horaire de 10 p.c. est allouée pour le travail effectué :

- en équipe du matin ;
- en équipe de l'après-midi.

Sauf stipulation contraire du règlement de travail, les heures de travail des équipes sont fixées comme suit :

- pour l'équipe du matin : de 6 à 14 heures ;
- pour l'équipe de l'après-midi : de 14 à 22 heures.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art.11.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail de nuit

CCT du 5 septembre 2019 (155.122)

(A.R. 08/07/2020 – M.B. 10/08/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE IV. *Prime de travail de nuit*

Art. 8.

Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le travail presté entre 22 heures et 6heures est considéré comme travail de nuit.

Art. 9.

Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20 p.c..

CHAPITRE VI. *Validité*

Art.11.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

4. TUERIES DE VOLAILLES

Prime de travail en équipes

CCT du 5 septembre 2019 (155.119)

(A.R. 09/02/2020 – M.B. 27/02/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VI. *Prime de travail en équipes*

Art. 11.

Une prime égale à un supplément horaire de 10 p.c. est octroyée pour le travail effectué :

- en équipe du matin pour autant qu'elle soit successive et alternative ;
- en équipe de l'après-midi.

Une prime égale à un supplément horaire de 0,50 EUR est octroyée pour le travail effectué en équipe du matin pour autant qu'elle soit non successive et alternative.

Au 1^{er} janvier 2020, le minimum de ce supplément de salaire est porté à 0,52 EUR.

Sauf stipulation contraire du règlement de travail, les heures de travail des équipes sont fixées comme suit :

- pour l'équipe du matin : de 6 à 14 heures ;
- pour l'équipe de l'après-midi : de 14 à 22 heures.

Ces primes ne se cumulent pas avec la prime prévue à l'article 9 pour le travail de nuit.

CHAPITRE IX. *Validité*

Art.14.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail de nuit

CCT du 11 octobre 2017 (142.883)

(A.R. 19/07/2018 – M.B.02/08/2018)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE V. *Prime de travail de nuit*

Art. 9.

La nuit comprend une période de huit heures qui, sauf stipulation contraire du règlement de travail, court de 22 à 6 heures.

Art. 10.

Le travail de nuit donne droit à un supplément horaire de 20 p.c..

CHAPITRE IX. *Validité*

Art.14.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de froid

CCT du 11 octobre 2017 (142.883)

(A.R. 19/07/2018 – M.B. 02/08/2018)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VII. *Prime de froid*

Art. 12.

Les ouvriers occupés normalement au travail dans les locaux ou camions frigorifiques ont droit à un supplément de :

- 5 p.c. quand la température dans ces locaux ou camions est inférieure à 5° C ;
- 10 p.c. dans les chambres froides ou véhicules pour produits surgelés.

CHAPITRE IX. *Validité*

Art.14.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

5. LES ABATTOIRS ET LES ATELIERS DE DÉCOUPAGE DE VIANDE

Prime de travail en équipes

CCT du 5 septembre 2019 (155.118)

(A.R. 06/03/2020 – M.B. 06/04/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE V. *Prime de travail en équipes*

Art. 10.

Un supplément horaire minimum de :

- 0,50 EUR est octroyé pour le travail presté dans l'équipe du matin ;
- 0,56 EUR est octroyé pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Au 1^{er} janvier 2020, ces suppléments horaires minima sont portés à :

- 0,52 EUR pour le travail presté dans l'équipe du matin ;
- 0,59 EUR pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Sauf stipulation contraire du règlement de travail, les heures de travail des équipes sont fixées comme suit :

- pour l'équipe du matin : de 6 à 14 heures ;
- pour l'équipe de l'après-midi : de 14 à 22 heures.

Ces suppléments ne se cumulent pas avec la prime prévue à l'article 8 pour le travail de nuit.

CHAPITRE VII. *Validité*

Art.11.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail de nuit

CCT du 5 septembre 2019 (155.118)

(A.R. 06/03/2020 – M.B. 06/04/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE IV. *Prime de travail de nuit*

Art. 8.

La nuit comprend une période de 8 heures qui, sauf stipulation contraire du règlement de travail, court de 22 à 6 heures.

Art. 9

Le travail de nuit donne droit à un supplément horaire de 10 p.c., avec un minimum de 1,95 EUR par heure. Au 1^{er} janvier 2020, le minimum de ce supplément de salaire est porté à 2,04 EUR par heure.

CHAPITRE VII. *Validité*

Art.12.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

Prime de travail dans les locaux frigorifiques

CCT du 5 septembre 2019 (155.119)

(A.R. 06/03/2020 – M.B. 06/04/2020)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE VI. *Prime de travail dans les locaux frigorifiques*

Art. 11.

Les ouvriers habituellement occupés dans les locaux ou camions frigorifiques ont droit à un supplément de :

- 5 p.c. quand la température dans ces locaux ou camions est inférieure à 5 degrés Celsius ;
- 10 p.c. dans les chambres froides ou véhicules pour produits surgelés.

CHAPITRE VII. *Validité*

Art.12.

Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an.

3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

Frais de déplacement

CCT du 22 décembre 2020 (163.441) (en application à partir de 5 décembre 2021)

(AR 01/07/2021 - MB 25/11/2021)

Intervention des employeurs dans les frais de déplacement des ouvriers (Intervention des employeurs dans les frais de déplacement des ouvriers)

CHAPITRE II. *Intervention de l'employeur*

Art. 2. L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des ouvriers est fixée comme suit :

a) Transport par chemin de fer (Société nationale des chemins de fer belges) :

L'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base des tarifs des cartes-train de la SNCB.

L'intervention s'élève à 80 p.c. en moyenne du prix de la carte-train.

L'annexe1 contient les montants d'application à partir du 1^{er} février 2021.

Chaque année, ce barème sera adapté automatiquement et proportionnellement à l'augmentation des tarifs ferroviaires.

b) Transports en commun publics autres que les chemins de fer :

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

- lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base des tarifs des cartes-train de la SNCB.

L'intervention s'élève à 80 p.c. en moyenne du prix de la carte-train. Cette grille est reprise en annexe 1 de la présente convention collective de travail ;

- lorsque le prix est forfaitaire, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et s'élève à 80 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur pour une distance de 7 kilomètres dans la grille de l'annexe 1.

Chaque année, cette grille sera automatiquement adaptée, proportionnellement à l'augmentation des tarifs ferroviaires.

c) Déplacements à vélo :

Les travailleurs qui se déplacent complètement ou partiellement à vélo, recevront à partir du 1er janvier 2020 une indemnité-vélo de 0,24 EUR par kilomètre 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 :

- qui est actionné grâce à la force musculaire, (au moyen de pédales ou de poignées);
- 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 :

- 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.

Commentaire paritaire

L'employeur prendra, en vue de l'exonération fiscale et parafiscale de cette indemnité, les mesures nécessaires pour pouvoir constater avec certitude le nombre de déplacements effectivement réalisés à vélo et le montant de l'indemnité vélo, exempté de cotisations sécurité sociale et taxes.

L'indemnité prévue par cet article 2 c) est bien une indemnité vélo et non pas une indemnité vélomoteur. Elle ne s'applique pas non plus aux personnes qui se rendent à pied au travail.

d) Autres moyens de transport :

L'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille reprise en annexe 2 de la présente convention collective de travail pour la période à partir du 1er février 2021, à condition que la distance selon le trajet le plus court, entre le point de départ et le point d'arrivée s'élève à 1 kilomètre au moins.

Chaque année, cette grille sera automatiquement adaptée, proportionnellement à l'augmentation des tarifs ferroviaires. En raison de cette adaptation, le montant de l'intervention de l'employeur s'élève chaque année à 60 p.c. en moyenne du prix de la carte-train pour une même distance.

En cas de covoiturage, l'intervention de l'employeur pour le chauffeur est égale à l'intervention pour le transport ferroviaire (voir grille reprise à l'annexe 1^{ère}).

CHAPITRE III. Moment du remboursement

Art. 3. Le remboursement des frais de transport dont il est question dans la présente convention collective de travail devra être effectué au moins une fois par mois.

Art. 4. Sans préjudice des dispositions prises dans la présente convention collective de travail, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport au niveau de l'entreprise restent maintenues.

Art. 5. Les modalités pratiques pour l'exécution de la présente convention collective de travail sont fixées au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IV. *Durée de validité*

Art. 6. Elle entre en vigueur le 1^{er} février 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe 1 Valable depuis 1er février 2021:

Montant de l'intervention patronale					
KM	Transport public/ Covoiturage				
	Rail flex	Par semaine	Par mois	Par 3 mois	Par an
1	-	9,12	24,80	69,60	250,00
2	-	9,12	27,60	77,60	277,00
3	10,30	9,12	30,40	84,80	303,00
4	11,30	9,92	33,20	92,80	330,00
5	12,20	10,72	35,60	100,00	357,00
6	13,00	11,36	38,00	106,50	380,00
7	13,80	12,08	40,00	113,00	402,00
8	14,50	12,72	42,40	119,00	426,00
9	15,30	13,44	44,80	125,50	448,00
10	16,10	14,16	47,20	132,00	471,00
11	16,80	14,80	49,60	138,50	494,00
12	17,60	15,52	52,00	145,00	517,00
13	18,40	16,16	53,60	151,00	539,00
14	19,20	16,88	56,00	157,50	562,00
15	19,90	17,52	58,40	164,00	585,00
16	20,80	18,24	60,80	170,50	608,00
17	21,60	18,88	63,20	177,00	630,00
18	22,40	19,60	65,60	183,00	654,00
19	23,20	20,40	68,00	189,50	676,00
20	24,00	20,80	69,60	196,00	699,00
21	24,80	21,60	72,00	202,00	722,00
22	25,20	22,40	74,40	209,00	745,00
23	26,00	23,20	76,80	215,00	767,00
24	26,80	23,60	79,20	222,00	790,00
25	27,60	24,40	81,60	228,00	813,00
26	28,40	25,20	83,20	234,00	836,00
27	29,20	25,60	85,60	241,00	858,00
28	30,00	26,40	88,00	247,00	882,00
29	30,80	27,20	90,40	253,00	904,00
30	31,60	28,00	92,80	259,00	927,00
31-33	32,80	28,80	96,80	270,00	964,00
34-36	34,80	30,80	102,50	286,00	1.020,00
37-39	36,80	32,40	108,00	302,00	1.076,00
40-42	38,80	34,00	113,50	317,00	1.132,00
43-45	40,80	35,60	119,00	333,00	1.188,00
46-48	42,40	37,20	125,00	348,00	1.244,00
49-51	44,00	39,20	130,50	364,00	1.300,00
52-54	45,60	40,00	134,50	375,00	1.340,00
55-57	47,20	41,60	137,50	386,00	1.380,00
58-60	48,80	42,40	141,50	398,00	1.420,00
61-65	50,40	44,00	147,00	413,00	1.473,00
66-70	52,80	46,40	153,50	431,00	1.539,00
71-75	54,40	48,00	161,00	450,00	1.606,00
76-80	56,80	50,40	167,00	468,00	1.672,00

81-85	59,20	52,00	173,50	487,00	1.738,00
86-90	61,60	54,40	181,00	506,00	1.806,00
91-95	64,00	56,00	187,00	524,00	1.872,00
96-100	66,40	58,40	193,50	542,00	1.938,00
101-105	68,00	60,00	201,00	562,00	2.005,00
106-110	70,40	62,40	207,00	580,00	2.071,00
111-115	72,80	64,00	214,00	598,00	2.138,00
116-120	75,20	66,40	220,00	617,00	2.204,00
121-125	77,60	68,00	227,00	636,00	2.270,00
126-130	80,00	70,40	234,00	654,00	2.337,00
131-135	81,60	72,00	240,00	673,00	2.403,00
136-140	84,00	74,40	247,00	691,00	2.470,00
141-145	86,40	76,00	254,00	710,00	2.536,00
146-150	89,60	79,20	263,00	736,00	2.629,00
151-155	-	80,00	267,00	747,00	2.669,00
156-160	-	82,40	274,00	766,00	2.735,00
161-165	-	84,00	280,00	785,00	2.802,00
166-170	-	86,40	287,00	803,00	2.869,00
171-175	-	88,00	294,00	822,00	2.935,00
176-180	-	90,40	300,00	840,00	3.002,00
181-185	-	92,00	306,00	859,00	3.068,00
186-190	-	94,40	314,00	878,00	3.134,00
191-195	-	96,00	320,00	896,00	3.201,00
196-200	-	98,40	326,00	914,00	3.267,00

Annexe 2 : Valable à partir du 1er février 2021 :

Montant de l'intervention patronale					
KM	Eigen vervoer Transport privé				
	Railflex	Par semaine	Par mois	Par 3 mois	Par an
1		5,30	17,40	48,50	175,00
2		5,80	19,30	54,50	194,00
3	7,20	6,40	21,30	59,50	212,00
4	7,90	6,90	23,20	65,00	231,00
5	8,50	7,50	24,90	70,00	250,00
6	9,10	8,00	26,60	74,00	266,00
7	9,60	8,50	28,00	79,00	282,00
8	10,10	8,90	29,70	83,00	298,00
9	10,70	9,40	31,40	88,00	314,00
10	11,30	9,90	33,00	92,00	330,00
11	11,80	10,40	35,00	98,00	348,00
12	12,40	10,90	36,50	102,00	364,00
13	13,10	11,50	38,00	107,00	383,00
14	13,60	12,00	40,00	112,00	399,00
15	14,10	12,40	41,50	116,00	415,00
16	14,80	13,00	43,50	121,00	433,00
17	15,40	13,50	45,00	126,00	449,00
18	16,00	14,00	46,50	131,00	466,00
19	16,60	14,60	48,50	136,00	483,00



20	17,20	14,90	50,00	140,00	500,00
21	17,70	15,40	51,50	145,00	516,00
22	18,10	16,10	53,50	150,00	534,00
23	18,70	16,70	55,50	155,00	552,00
24	19,30	17,00	57,00	160,00	569,00
25	19,90	17,60	59,00	164,00	585,00
26	20,50	18,20	60,00	169,00	604,00
27	21,10	18,50	62,00	174,00	620,00
28	21,70	19,10	63,50	179,00	637,00
29	22,30	19,70	65,50	183,00	653,00
30	22,80	20,20	67,00	187,00	670,00
31-33	23,90	21,00	70,00	197,00	701,00
34-36	25,70	22,70	76,00	211,00	752,00
37-39	27,40	24,10	80,00	225,00	802,00
40-42	29,10	25,50	85,00	238,00	850,00
43-45	31,00	27,00	91,00	253,00	903,00
46-48	32,40	28,50	95,00	266,00	952,00
49-51	33,90	30,00	101,00	281,00	1.003,00
52-54	35,30	31,00	104,00	291,00	1.038,00
55-57	36,60	32,00	107,00	299,00	1.069,00
58-60	38,10	33,00	110,00	310,00	1.108,00
61-65	39,30	34,50	115,00	322,00	1.149,00
66-70	41,40	36,50	120,00	338,00	1.206,00
71-75	43,00	37,50	126,00	353,00	1.262,00
76-80	44,50	39,50	132,00	369,00	1.317,00
81-85	47,00	41,00	137,00	385,00	1.376,00
86-90	49,00	43,00	143,00	401,00	1.431,00
91-95	51,00	44,50	149,00	417,00	1.491,00
96-100	53,00	46,50	154,00	432,00	1.543,00
101-105	54,50	48,00	160,00	449,00	1.601,00
106-110	56,50	50,00	166,00	465,00	1.660,00
111-115	58,50	51,00	171,00	480,00	1.715,00
116-120	60,50	54,00	177,00	497,00	1.777,00
121-125	62,50	55,00	183,00	513,00	1.831,00
126-130	64,50	57,00	189,00	528,00	1.887,00
131-135	66,00	58,00	194,00	545,00	1.947,00
136-140	68,00	60,00	200,00	560,00	2.000,00
141-145	70,00	62,00	205,00	575,00	2.054,00
146-150	72,50	64,00	214,00	597,00	2.133,00
151-155		65,00	217,00	606,00	2.165,00
156-160		67,00	222,00	621,00	2.219,00
161-165		68,00	227,00	637,00	2.273,00
166-170		70,00	233,00	652,00	2.327,00
171-175		71,00	238,00	667,00	2.381,00
176-180		73,00	243,00	681,00	2.435,00
181-185		75,00	249,00	697,00	2.489,00
186-190		77,00	254,00	712,00	2.543,00
191-195		78,00	260,00	727,00	2.597,00
196-200		80,00	265,00	742,00	2.651,00

4 Durée du travail

Durée du travail hebdomadaire effective moyenne sur toute l'année : 38 h.

CCT du 30 mars 1988 (20.608) - AR 16/01/1989 – MB 02/02/1989, modifiée par la CCT du 30 avril 1999 (51.282)

CCT du 30 mars 1988 entre en vigueur le 1^{er} mai 1988 pour une durée indéterminée.

CCT du 30 avril 1999 entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 pour une durée indéterminée.

10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),
Lundi de Pâques,
Fête du Travail (1/5),
Ascension,
Lundi de Pentecôte,
Fête nationale (21/7),
Assomption (15/8),
Toussaint (1/11),
Armistice (11/11),
Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>