

# Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire (CP 220)

*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>

*Ces sous-secteurs ne sont pas des Sous-commissions paritaires officielles (SCP). Cependant, les données de salaires ci-dessous sont reprises dans les CCT sectorielles de la Commission paritaire officielle (CP 220).*

## **Table de matières**

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b> .....	<b>4</b>
2.1	Barème salarial (brut).....	4
2.1.1	<b>Industrie des conserves de légumes : employés</b> .....	<b>4</b>
2.1.2	<b>Industrie autre que les conserves de légumes : employés</b> .....	<b>5</b>
2.1.3	<b>Ancienneté</b> .....	<b>6</b>
2.1.4	<b>Etudiants</b> .....	<b>7</b>
2.1.5	<b>Classification des fonctions</b> .....	<b>7</b>
2.2	Primes/indemnités.....	10
	Prime de fin d'année .....	10
	Prime d'équipes .....	12
	Le sixième et septième jour presté .....	13
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b> .....	<b>14</b>
	Frais de déplacement.....	14
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b> .....	<b>19</b>

# 1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire

## **Institution et modifications Champ de compétence**

A.R. 21.04.1975 - M.B. 01.10.1975  
A.R. 21.02.1980 - M.B. 12.03.1980  
A.R. 07.07.1997 - M.B. 20.08.1997  
A.R. 20.09.1999 - M.B. 01.10.1999  
A.R. 07.05.2007 – M.B. 31.05.2007

### *Article 1er*

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

meunerie, fleur de seigle ; dérivés de céréales, pâtes alimentaires, rizeries ;  
boulangerie industrielle ;  
amidonnerie de maïs, amidonnerie de riz, glucoserie, féculerie, maïserie ;  
biscuiterie, biscotterie, pâtisserie industrielle, pain d'épices, pain azyne, spéculoos ;  
sucrierie, fabriques d'inuline et de fructose à base de racines de chicorée, raffinerie de sucre, candiserie, sucre inverti, acide citrique ;  
distillerie, levurerie ;  
brasserie, dépôts de brasseries, même si ceux-ci constituent des entités juridiquement séparées, malterie ;  
eaux de boissons, limonades, cidres, jus et vins de fruits, liquoristerie, apéritifs, distillerie de fruits ;  
conserves de légumes, légumes déshydratés, choucroute, légumes en saumure, préparation de légumes secs, légumes congelés et surgelés, nettoyage ou préparation de légumes frais ;  
confiturerie, pâtes de pommes, conserves de fruits, fruits confits, pectinerie, fruits congelés et surgelés, siroperie ;  
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 ; laiterie, beurrerie, fromagerie, produits lactés, crème glacée, glaciers ;  
huilerie, margarinerie ; chocolaterie, confiserie, confiseurs, pâtes à tartiner ;  
glace artificielle, entreposage frigorifique ;  
conserverie, préservation et surgélation de poisson, sauriserie ;  
torréfaction de café, préparation de café "soluble", torréfaction de chicorée, sècherie de chicorée ;  
sauagerie, moutarderie, vinaigrerie, condiments préparés, y compris les conserves au vinaigre ;  
aliments de régime, bouillons concentrés, produits pour entremets et desserts, essences et extraits, spécialités alimentaires, potages et préparations diverses ;  
aliments pour bétail : simples, composés, concentrés et mélassés, farines fourragères, nettoyage de déchets divers pour l'alimentation du bétail, aliments d'origine animale pour bétail, tels que farines d'os, de sang, de poisson, de déchets de poisson, sècherie de produits destinés à l'alimentation du bétail; nettoyage de graines;  
fabrication de croquettes et pommes de terre frites précuites ;  
fabrication de "chips" ; nourriture pour animaux domestiques (petfoods) ;  
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 pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

#### **Janvier 2024 : Indexation de 1,83 %**

*CCT du 11 février 2010 (99.195) (AR 28/04/2011 -MB 13/05/2011)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2010 pour une durée indéterminée*

*CCT du 5 décembre 2011 (107.571) (AR 23/04/2013 -MB 25/06/2013)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée indéterminée*

*CCT du 27 octobre 2021 (168.674) (AR 24/03/2022 – MB 23/05/2022)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée*

#### **2.1.1 Industrie des conserves de légumes : employés**

Expérience/carrière (en années)	Catégorie						
	1	2	3	4	5	6	7
0	2.142,73	2.212,50	2.282,31	2.361,94	2.501,34	2.586,22	2.673,96
1	2.172,67	2.247,48	2.322,15	2.406,80	2.561,27	2.650,97	2.743,80
2	2.202,62	2.282,31	2.361,94	2.451,66	2.621,02	2.715,71	2.813,90
3	2.232,41	2.317,26	2.401,80	2.496,51	2.680,61	2.780,34	2.883,81
4	2.262,39	2.352,06	2.441,78	2.541,36	2.730,63	2.835,22	2.943,85
5	2.292,32	2.386,74	2.481,50	2.586,22	2.780,34	2.890,13	3.004,22
6	2.322,15	2.421,71	2.521,30	2.631,04	2.830,38	2.944,84	3.063,95
7	2.352,06	2.456,51	2.561,27	2.676,07	2.880,10	2.999,74	3.124,36
8	2.381,89	2.491,51	2.600,93	2.720,60	2.929,95	3.054,46	3.184,34
9	2.411,83	2.526,28	2.640,92	2.765,59	2.969,80	3.099,31	3.234,50
10	2.431,71	2.551,25	2.670,74	2.800,56	3.009,58	3.144,14	3.284,75
11	2.451,66	2.576,15	2.700,50	2.835,22	3.049,44	3.188,85	3.334,61
12	2.471,57	2.600,93	2.730,63	2.870,05	3.089,27	3.233,69	3.384,89

13	2.491,51	2.625,86	2.760,43	2.904,82	3.129,11	3.278,56	3.435,12
14	2.511,26	2.650,82	2.790,20	2.939,86	3.169,09	3.323,35	3.485,22
15	2.531,33	2.676,07	2.820,32	2.974,80	3.208,75	3.368,24	3.535,76
16	2.551,25	2.700,50	2.850,29	3.009,58	3.248,78	3.412,92	3.585,42
17	2.571,16	2.725,60	2.880,10	3.044,43	3.288,58	3.457,93	3.636,08
18	2.591,06	2.750,40	2.910,05	3.079,39	3.328,26	3.502,79	3.686,56
19	2.610,98	2.775,65	2.939,86	3.114,19	3.363,20	3.542,46	3.731,35
20	2.621,02	2.790,20	2.959,73	3.139,12	3.398,04	3.582,44	3.776,94
21	2.631,04	2.805,46	2.979,82	3.164,05	3.432,82	3.622,12	3.821,90
22	2.640,92	2.820,32	2.999,74	3.188,85	3.467,77	3.662,11	3.867,36
23	2.650,82	2.835,22	3.019,47	3.213,81	3.502,79	3.701,92	3.912,43
24	2.660,85	2.850,29	3.039,36	3.238,54	3.537,57	3.741,78	3.957,85
25	2.670,74	2.865,19	3.059,31	3.263,47	3.572,43	3.781,60	4.003,09
26	2.680,61	2.880,10	3.079,39	3.288,58			

## 2.1.2 Industrie autre que les conserves de légumes : employés

Expérience/carrière (en années)	Categorie						
	1	2	3	4	5	6	7
0	2.204,36	2.276,34	2.348,15	2.430,33	2.574,13	2.661,47	2.751,77
1	2.235,35	2.312,21	2.389,40	2.476,41	2.635,77	2.728,43	2.824,39
2	2.266,10	2.348,15	2.430,33	2.522,99	2.697,53	2.794,95	2.895,89
3	2.296,85	2.384,21	2.471,42	2.569,10	2.759,16	2.861,73	2.968,14
4	2.327,78	2.420,13	2.512,48	2.615,22	2.810,45	2.918,35	3.030,40
5	2.358,34	2.456,04	2.553,74	2.661,47	2.861,73	2.974,65	3.092,05



6	2.389,40	2.492,12	2.594,82	2.707,74	2.913,01	3.031,08	3.153,97
7	2.420,13	2.528,04	2.635,77	2.753,84	2.964,42	3.087,86	3.216,42
8	2.451,03	2.563,94	2.676,86	2.800,26	3.015,88	3.144,14	3.277,89
9	2.481,61	2.599,84	2.717,93	2.846,22	3.056,98	3.190,39	3.329,66
10	2.502,32	2.625,41	2.748,96	2.882,43	3.098,04	3.236,66	3.381,54
11	2.522,99	2.651,25	2.779,71	2.918,35	3.139,12	3.282,62	3.432,71
12	2.543,40	2.676,86	2.810,45	2.954,11	3.180,22	3.329,03	3.484,85
13	2.563,94	2.702,70	2.841,18	2.990,15	3.221,34	3.375,45	3.536,99
14	2.584,32	2.728,43	2.872,07	3.026,23	3.262,22	3.421,39	3.588,37
15	2.605,04	2.753,84	2.902,82	3.062,15	3.303,47	3.467,65	3.640,04
16	2.625,41	2.779,71	2.933,54	3.098,04	3.344,39	3.514,08	3.692,39
17	2.645,94	2.805,11	2.964,42	3.133,82	3.385,66	3.560,16	3.743,76
18	2.666,48	2.831,00	2.995,17	3.169,90	3.426,55	3.606,31	3.795,47
19	2.687,04	2.856,50	3.026,23	3.205,91	3.462,48	3.647,53	3.842,50
20	2.697,53	2.872,07	3.046,74	3.231,47	3.498,39	3.688,46	3.888,89
21	2.707,74	2.887,58	3.067,15	3.257,37	3.534,48	3.729,55	3.935,41
22	2.717,93	2.902,82	3.087,86	3.282,62	3.570,37	3.770,79	3.982,47
23	2.728,43	2.918,35	3.108,23	3.308,52	3.606,31	3.811,70	4.028,86
24	2.738,62	2.933,54	3.128,76	3.334,21	3.642,19	3.852,82	4.075,66
25	2.748,96	2.949,20	3.149,34	3.359,78	3.678,10	3.894,07	4.122,73
26	2.759,16	2.964,42	3.169,90	3.385,66			

### 2.1.3 Ancienneté

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "carrière" : toutes les périodes de prestations effectives, en Belgique ou à l'étranger, quelle que soit la fonction, quel que soit le statut, quel que soit le contrat, quel que soit le régime de travail et quel que soit le secteur.

Sont assimilées aux périodes de carrière, les périodes suivantes de suspension de l'exécution du contrat de travail et d'inactivité, sans toutefois excéder un total de 5 ans :

- a) les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail découlant d'une maladie ou d'un accident pour un maximum de 3 ans calculés sur l'ensemble de la carrière;
- b) le crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques pour un maximum de 3 ans calculés sur l'ensemble de la carrière;
- c) la première année d'inactivité;
- d) la deuxième année de chômage pour autant que, durant la période d'inactivité et/ou de chômage, l'employé concerné ait suivi une formation organisée ou agréée par le VDAB, le FOREm, Actiris, Syntra, IFAPME, les fonds sectoriels ou des formations similaires.

Sont également assimilées sans limite de temps aux périodes de carrière, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail non mentionnées au paragraphe précédent.

Les augmentations périodiques ont lieu le premier jour du mois qui suit le moment où la carrière a dépassé une période d'un an

Il peut être dérogé à cette règle par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou sur la base d'un usage qui existait déjà avant le 1<sup>er</sup> juin 2010.

*CCT du 11 février 2010 (99.195) (AR 28/04/2011 -MB 13/05/2011)*

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2010 pour une durée indéterminée*

Pour les contrats de travail conclus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les jours d'occupation effective comme employé intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précèdent immédiatement la conclusion du contrat de travail, sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté barémique dans le cadre des barèmes d'entreprise et des jours d'ancienneté.

*CCT du 25 novembre 2019 (156.125) (AR 09/04/2020 –MB 27/05/2020)*

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2019 pour une durée indéterminée*

## **2.1.4 Etudiants**

90% du salaire le plus bas de la classe correspondant à la fonction

*CCT du 11 février 2010 (99.195) (AR 28/04/2011 -MB 13/05/2011)*

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2010 pour une durée indéterminée*

## **2.1.5 Classification des fonctions**

**CCT du 2 décembre 2013 (119.797)**

*(AR 04/11/2018 – MB 23/11/2018)*

**Classification de fonctions dans l'industrie alimentaire**

CHAPITRE II. *Validité*

Art. 2. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

CHAPITRE III. *La classification de fonctions sectorielle selon la "méthode ORBA"*

Art. 3. § 1er. La classification de fonctions sectorielle a pour objectif de déterminer une classification des fonctions des employés pour toutes les entreprises de l'industrie alimentaire, afin de rendre possible l'application des barèmes minima établis par la convention collective de travail concernant les conditions de travail et de rémunération.

§ 2. La présente classification de fonctions sectorielle a été réalisée au moyen de la "méthode ORBA" sur la base des critères suivants : connaissance/responsabilité/ interactions sociales/ exigences opérationnelles/inconvénients.

§ 5. La répartition des fonctions d'employés est reprise dans l'annexe 1ère de cette convention collective de travail.

#### CHAPITRE VII. *Entreprises disposant d'une propre classification de fonctions*

Art. 7. § 1er. La classification de fonctions sectorielle ne doit pas être appliquée dans les entreprises où une classification de fonctions analytique a été convenue avec les syndicats et établie selon d'autres normes. Les conventions et usages applicables y sont maintenus.

§ 2. Les entreprises qui désirent faire usage de cette mesure à partir du 1er janvier 2014, doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise comprenant une classification de fonctions analytique. Si deux organisations syndicales ou plus sont représentées dans l'entreprise, cette convention collective de travail doit être signée par au moins 2 de ces organisations.

§ 3. Il est recommandé aux entreprises qui souhaitent changer de classification analytique d'utiliser la méthode ORBA.

#### **Annexe 1ère à la convention collective de travail du 2 décembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire, relative à la classification de fonctions dans l'industrie alimentaire**

Fonctions en ordre alphabétique par classe

<b>Groupe 6 (150 - 169,9 ORBA)</b>	<b>Groupe 5 (130 - 149,9 ORBA)</b>
Adjoint du conseiller prévention	Analyste B
Administrateur base de données	Analyste des ventes
Administrateur système gestionnaire réseaux	Assistant-acheteur
Analyste C	Assistant product marketing
Assistant au développement des produits	Chef d'équipe technique de mesurage et réglage
Assistant du coordinateur environnement	Chef d'équipe électrotechnique
Assistant gestion du personnel	Chef d'équipe entretien mécanique
Assistant marketing	Chef des chauffeurs - livreurs
Comptable B	Collaborateur service de qualité
Contremaître électronique et techniques de mesurage et réglage	Comptable A
Contremaître entretien mécanique	Contremaître conditionnement/à l'emballage
Coordinateur sécurité alimentaire	Contremaître fabrication
Employé commercial service interne	Délégué commercial
Formateur	Dessinateur technique
Gestionnaire réseaux	Dispatcher
Infirmier social	Employé comptabilité analytique et calcul des prix de revient
Management assistant B	Employé aux factures et à l'administration des débiteurs
Planificateur de l'entretien	Employé à l'administration du personnel et aux salaires
Planificateur de la production	Employé au support des utilisateurs
Représentant	Employé contact clientèle
Responsable de dépôt	
Responsable de l'épuration des eaux usées	
Superviseur logistique	

Superviseur production Vendeur aux foires	Gestionnaire du magasin des matières premières/produits finis Management assistant A Préparateur de travail à la production Programmeur Webmaster Technicien PLC
<b>Groupe 4 (110 - 129,9 ORBA)</b>	<b>Groupe 3 (90 - 109,9 ORBA)</b>
Analyste A Assistant de département B Chef d'équipe de production Coordinateur de services Employé à l'administration des crédits Employé à l'administration des débits Employé à l'administration des ventes pour l'exportation Employé au service technique Employé facturation-export Employé relations publiques Employé service consommateurs Guide d'entreprise Magasinier service technique Opérateur Promoteur de vente Technicien usine pilote	Assistant de département A Caissier Chauffeur/livreur Employé à la facturation Employé à la salle de contrôle Employé au traitement des commandes vente service interne Gérant/responsable de magasin Laborantin Merchandiser/enregistrement Responsable du magasin du personnel Télévendeur
<b>Groupe 2 (70 - 89,9 ORBA)</b>	<b>Groupe 1 (1 - 69,9 points ORBA)</b>
Chauffeur de camionnette/coursier Chauffeur de direction Chef d'équipe des caristes Chef d'équipe des préparateurs de commandes Contrôleur de la qualité de la production Contrôleur de la qualité de l'emballage Employé administratif au département comptable Employé administratif production Employé à l'administration des achats Employé à la gestion administrative des stocks Employé au dispatching Employé au magasin technique Employé aux opérations financières Merchandiser Portier Sténodactylo (2 langues étrangères) Téléphoniste/réceptionniste	Aide laborantin Concierge Dactylo (2 langues étrangères) Employé au service de tri/reproduction Réassortisseur Vendeur/Employé de magasin

## 2.2 Primes/indemnités

### **Prime de fin d'année**

**CCT du 16 mai 2022 (174.581)** (en application à partir de 27/05/2023)

AR 07/04/2023 MB 17/05/2023

#### **Prime de fin d'année**

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

§ 3. Cette convention collective de travail ne s'applique pas :

- aux entreprises accordant un avantage équivalent, quelle qu'en soit la dénomination soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité ;
- aux entreprises réglant à leur niveau, par convention, les rémunérations et autres conditions de travail de leurs employés, pour autant que les avantages octroyés par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

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

Art. 2. Les parties conviennent d'octroyer une prime de fin d'année aux employés ayant au moins 1 mois de service dans l'entreprise.

Art. 3. § 1er. Les employés 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 visés dans le point précédent. La période d'assimilation est de 12 mois.
3. du repos de maternité et de toutes autres dispositions légales de protection de la maternité, y compris les pauses d'allaitement telles que prévues par la convention collective de travail 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 à la convention collective de travail du 16 février 1993 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire relative au statut de la délégation syndicale.
13. de journées de participation à la formation syndicale.
14. de participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale, à des stages ou à des journées d'étude consacrés à l'éducation ouvrière, y compris les heures et/ou les jours de congé-éducation payé et de congé de formation flamand ;
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 des 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 la rémunération mensuelle brute du mois de décembre de l'année civile dans laquelle la prime de fin d'année sera payée.

§ 3. Le montant de la rémunération variable est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations variables (c'est-à-dire : directement liées aux prestations fournies par l'employé et qui font l'objet de retenues de sécurité sociale) du mois de janvier jusqu'au mois de décembre de l'année civile dans laquelle la prime de fin d'année sera payée.

§ 4. Des conventions particulières dans les entreprises prévoyant des modalités de calcul équivalentes ou plus favorables restent d'application.

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

§ 2. N'est pas considéré comme un départ volontaire de l'employé :

- le départ de l'employé 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 une 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 employés en service au 1er décembre ;
- pour les autres employés : au moment où ils quittent l'entreprise.

### CHAPITRE VI. Validité

Art.8 § 2. Elle produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

## **Prime d'équipes**

**CCT du 6 octobre 1997 (47.239)**

*(AR 03/09/2000 – MB 27/09/2000)*

### **Conditions de rémunération et de travail**

#### CHAPITRE III. Primes d'équipes et de nuit

Art. 3. § 1er. Dans le cas où les employés passeraient du travail normal de jour au travail d'équipe ou de nuit, les salaires, durant la période où ces prestations sont effectuées, sont majorés dans les proportions suivantes :

- une équipe

uniquement le matin, par exemple de 6 à 14 heures : + 17,35 EUR par mois complet effectué en équipe ;

uniquement l'après-midi, par exemple de 14 à 22 heures : + 30,99 EUR par mois complet effectué en équipe.

- deux équipes :

alternativement le matin et l'après-midi : + 24,79 par mois complet effectué en équipe.

- trois équipes :

alternativement le matin, l'après-midi ou la nuit : + 61,97 EUR par mois complet effectué en équipe.

Pour l'industrie des conserves de légumes, les primes d'équipes et de nuit suivantes sont d'application:

uniquement le matin ou l'après-midi : + 24,79 EUR par mois complet effectué en équipe.

alternativement le matin, l'après-midi ou la nuit : + 61,97 par mois complet effectué en équipe.

§ 2. Lorsqu'un mois n'est pas effectué complètement ou en cas de prestations partielles en équipes, la prime d'équipe sera liquidée prorata temporis.

§ 3. Sans préjudice du respect des conventions collectives de travail en vigueur et après concertation avec les organisations syndicales sur le plan local ou de l'entreprise, ces majorations peuvent être réparties d'une autre manière, pour autant qu'elles soient au moins égales au total du minimum national prévu par la présente convention collective de travail. Les demandes individuelles des employés ayant pour objet de modifier l'horaire de leurs prestations ne peuvent entraîner l'application des dispositions qui précèdent.

#### CHAPITRE XXV. *Validité*

Art. 25. La présente convention collective de travail est conclue pour deux ans. Elle produit ses effets le 1er janvier 1997 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1998. Le 1er janvier de chaque année elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an,

*(Conversion des montants en EUR, conformément aux CCT 69 et 78 du Conseil national du Travail)*

## **Le sixième et septième jour presté**

**CCT du 6 octobre 1997 (47.239)**

*(AR 03/09/2000 – MB 27/09/2000)*

**Conditions de rémunération et de travail**

CHAPITRE VI. *Durée de travail*

Art.6. § 2 La durée hebdomadaire normale du travail est à répartir sur cinq jours au maximum, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

Dans le cas où le travail serait effectué les sixième ou septième jours, il est rémunéré sur la base d'un montant qui dépasse d'au moins 25 p.c. celui du salaire horaire normal, augmenté des suppléments légaux.

Les entreprises qui disposent d'une réglementation plus favorable, maintiendront leur système.

CHAPITRE XXV. *Validité*

Art. 25. La présente convention collective de travail est conclue pour deux ans. Elle produit ses effets le 1er janvier 1997 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1998. Le 1er janvier de chaque année elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an, s.

### 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<sup>er</sup>, 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 30 janvier 2023 (178.377)** (en application à partir de 1<sup>er</sup> octobre 2023)  
(AR 15/06/2023 – MB 21/09/2023)

##### **Intervention des employeurs dans les frais de déplacement**

###### CHAPITRE II. *Intervention de l'employeur*

Art. 2. L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des employés 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'annexe 1<sup>ère</sup> contient les montants d'application à partir du 1<sup>er</sup> février 2023.

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<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup>.

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 1<sup>er</sup> 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 kW n'offrant plus de soutien à partir de 25 km à l'heure (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 à l'heure, 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 à l'heure.

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 de sécurité sociale et taxes.

L'indemnité prévue par cet article 2, c) est bien une indemnité vélo et pas une indemnité cyclomoteur. 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 valable à partir du 1er février 2023, 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 70 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 1ère).

### 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. § 2. Elle entre en vigueur le 1er février 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe 1ère: Valable à partir du 1er février 2023

Montant de l'intervention patronale					
KM	Carpooling				
	Covoiturage				
	Par semaine	Railflex	Par mois	Per 3 mois	Par an
0-1	8,40	-	28,00	78,40	280,00
2	9,28	-	30,80	86,40	310,00
3	10,16	11,60	34,00	95,20	340,00
4	11,12	12,60	36,80	103,00	370,00
5	12,00	13,60	40,00	112,00	400,00
6	12,80	14,50	42,40	119,00	426,00
7	13,52	15,40	44,80	126,50	451,00
8	14,32	16,20	48,00	133,50	477,00
9	15,04	17,10	50,40	141,00	502,00
10	15,84	18,00	52,80	148,00	528,00
11	16,56	18,90	55,20	155,00	554,00
12	17,36	19,80	57,60	162,50	579,00
13	18,16	20,80	60,80	169,50	605,00
14	18,88	21,60	63,20	176,00	630,00
15	19,68	22,40	65,60	183,00	655,00
16	20,40	23,20	68,00	190,50	681,00
17	21,20	24,00	70,40	197,50	706,00
18	22,00	24,80	73,60	205,00	732,00
19	22,80	26,00	76,00	212,00	758,00
20	23,60	26,80	78,40	219,00	783,00
21	24,40	27,60	80,80	226,00	809,00
22	25,20	28,40	83,20	234,00	834,00
23	26,00	29,20	86,40	241,00	860,00
24	26,40	30,40	88,80	248,00	886,00
25	27,20	31,20	91,20	255,00	911,00
26	28,00	32,00	93,60	262,00	937,00
27	28,80	32,80	96,00	270,00	962,00
28	29,60	33,60	98,40	277,00	988,00
29	30,40	34,40	101,50	284,00	1014,00
30	31,20	35,60	104,00	291,00	1039,00
31-33	32,40	36,80	108,00	302,00	1081,00
34-36	34,40	38,80	114,50	320,00	1143,00
37-39	36,00	40,80	121,00	338,00	1206,00
40-42	38,00	43,20	127,00	355,00	1269,00
43-45	40,00	45,60	133,00	373,00	1332,00
46-48	41,60	47,20	139,00	390,00	1394,00
49-51	44,00	49,60	145,50	408,00	1458,00
52-54	44,80	51,20	150,50	421,00	1502,00
55-57	46,40	52,80	154,50	433,00	1546,00
58-60	48,00	54,40	159,00	446,00	1591,00
61-65	49,60	56,00	165,00	462,00	1651,00
66-70	52,00	59,20	173,00	483,00	1726,00
71-75	53,60	61,60	180,00	504,00	1800,00
76-80	56,00	64,00	187,00	525,00	1874,00
81-85	58,40	66,40	195,00	546,00	1949,00
86-90	60,80	68,80	202,00	566,00	2023,00

91-95	63,20	71,20	210,00	587,00	2098,00
96-100	64,80	74,40	218,00	608,00	2172,00
101-105	67,20	76,80	225,00	629,00	2246,00
106-110	69,60	79,20	232,00	650,00	2321,00
111-115	72,00	81,60	239,00	670,00	2396,00
116-120	74,40	84,00	247,00	692,00	2470,00
121-125	76,00	86,40	254,00	713,00	2545,00
126-130	78,40	89,60	262,00	734,00	2619,00
131-135	80,80	92,00	270,00	754,00	2694,00
136-140	83,20	94,40	277,00	775,00	2768,00
141-145	85,60	96,80	284,00	796,00	2842,00
146-150	88,80	101,00	294,00	825,00	2946,00
151-155	89,60		299,00	838,00	2991,00
156-160	92,00		306,00	858,00	3066,00
161-165	94,40		314,00	879,00	3140,00
166-170	96,80		322,00	900,00	3215,00
171-175	98,40		329,00	921,00	3290,00
176-180	100,80		336,00	942,00	3364,00
181-185	103,20		344,00	962,00	3438,00
186-190	105,60		351,00	983,00	3513,00
191-195	108,00		358,00	1005,00	3587,00
195-200	109,60		366,00	1026,00	3662,00

Annexe 2: Valable à partir du 1er février 2023

Montant de l'intervention patronale					
KM	Transport privé				
	Railflex	Par semaine	Par mois	Par 3 mois	Par jaar
0-1	10,15	7,35	24,50	68,60	245,00
2	10,15	8,12	26,95	75,60	270,90
3	10,15	8,89	29,75	83,30	297,50
4	11,06	9,73	32,20	90,30	323,40
5	11,90	10,50	35,00	98,00	350,00
6	12,67	11,20	37,10	104,30	372,40
7	13,44	11,83	39,20	110,60	394,80
8	14,21	12,53	42,00	116,90	417,20
9	14,98	13,16	44,10	123,20	439,60
10	15,75	13,86	46,20	129,50	462,00
11	16,52	14,49	48,30	135,80	484,40
12	17,29	15,19	50,40	142,10	506,80
13	18,20	15,89	53,20	148,40	529,20
14	18,90	16,52	55,30	154,00	550,90
15	19,60	17,22	57,40	160,30	573,30
16	20,30	17,85	59,50	166,60	595,70
17	21,00	18,55	61,60	172,90	618,10
18	21,70	19,25	64,40	179,20	640,50
19	22,75	19,95	66,50	185,50	662,90
20	23,45	20,65	68,60	191,80	685,30



21	24,15	21,35	70,70	198,10	707,70
22	24,85	22,05	72,80	204,40	730,10
23	25,55	22,75	75,60	210,70	752,50
24	26,60	23,10	77,70	217,00	774,90
25	27,30	23,80	79,80	223,30	797,30
26	28,00	24,50	81,90	229,60	819,70
27	28,70	25,20	84,00	235,90	842,10
28	29,40	25,90	86,10	242,20	864,50
29	30,10	26,60	88,90	248,50	886,90
30	31,15	27,30	91,00	254,80	909,30
31-33	32,20	28,35	94,50	264,60	945,70
34-36	33,95	30,10	100,10	280,00	1000,30
37-39	35,70	31,50	105,70	295,40	1055,60
40-42	37,80	33,25	111,30	310,80	1110,20
43-45	39,90	35,00	116,20	326,20	1165,50
46-48	41,30	36,40	121,80	341,60	1220,10
49-51	43,40	38,50	127,40	357,00	1275,40
52-54	44,80	39,20	131,60	368,20	1313,90
55-57	46,20	40,60	135,10	378,70	1353,10
58-60	47,60	42,00	139,30	389,90	1392,30
61-65	49,00	43,40	144,20	404,60	1444,80
66-70	51,80	45,50	151,20	422,80	1509,90
71-75	53,90	46,90	157,50	441,00	1575,00
76-80	56,00	49,00	163,80	459,20	1640,10
81-85	58,10	51,10	170,80	477,40	1705,20
86-90	60,20	53,20	177,10	495,60	1770,30
91-95	62,30	55,30	183,40	513,80	1835,40
96-100	65,10	56,70	190,40	532,00	1900,50
101-105	67,20	58,80	196,70	550,20	1965,60
106-110	69,30	60,90	203,00	568,40	2030,70
111-115	71,40	63,00	209,30	586,60	2096,50
116-120	73,50	65,10	216,30	605,50	2161,60
121-125	75,60	66,50	222,60	623,70	2226,70
126-130	78,40	68,60	228,90	641,90	2291,80
131-135	80,50	70,70	235,90	660,10	2356,90
136-140	82,60	72,80	242,20	678,30	2422,00
141-145	84,70	74,90	248,50	696,50	2487,10
146-150	88,20	77,70	257,60	721,70	2578,10
151-155		78,40	261,80	732,90	2617,30
156-160		80,50	268,10	751,10	2682,40
161-165		82,60	275,10	769,30	2747,50
166-170		84,70	281,40	787,50	2813,30
171-175		86,10	287,70	805,70	2878,40
176-180		88,20	294,00	823,90	2943,50
181-185		90,30	301,00	842,10	3008,60
186-190		92,40	307,30	860,30	3073,70
191-195		94,50	313,60	879,20	3138,80
195-200		95,90	320,60	897,40	3203,90

## 4 Durée du travail

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

Conserveries de légumes : durée de travail hebdomadaire du personnel employé dirigeant et surveillant des ouvriers = celle du personnel ouvrier.

*CCT 6 octobre 1997 (47.239) (AR 03/09/2000 – MB 27/09/2000)*

*Cette CCT produits ses effets le 1er janvier 1997 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1998. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an*

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>