

Convention collective de travail du 14 mai 2003 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises produisant les aliments pour bétail

Chapitre I : Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises d'aliments pour bétail simples, composés, concentrés et mélasses, farines fourragères, nettoyage de déchets divers pour l'alimentation du bétail, aliments d'origine animale pour bétail tels que les farines d'os, de sang, de poisson, de déchets de poisson, sécheries de produits destinés à l'alimentation du bétail et clos d'équarrissage.

Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Chapitre II : Classification des ouvriers

Art. 2. Les ouvriers sont classés en cinq catégories, comme suit :

1. Manœuvres

Ouvriers chargés d'un travail qui n'exige aucune capacité particulière et qui s'effectue sous la responsabilité directe du personnel de maîtrise ou de surveillance.

Exemples :

- convoyeurs de camions (sans responsabilité pécuniaire et/ou administrative);
- veilleurs de nuit;
- ouvriers chargés de la préparation des livraisons (manipulation des sacs et chargement des camions);
- ouvriers s'occupant du déchargement (allèges, wagons, camions, etc.);
- soutireurs simples;
- personnel s'occupant du nettoyage et de la réparation des sacs.

2. Spécialisés

Ouvriers chargés d'un travail requérant principalement des qualités d'adaptation et n'entraînant aucune responsabilité autre que celle du travail bien fait.

Exemples :

- ouvriers aidant au nettoyage de grains;
- chauffeurs (chargés uniquement de l'entretien du feu et non du fonctionnement des machines et/ou des chaudières);
- convoyeurs de camions (avec responsabilité pécuniaire et/ou administrative);
- conducteurs de véhicules (sans responsabilité pécuniaire et/ou administrative; aucune connaissance technique n'est requise);
- ouvriers s'occupant des silos de dosage de fabrication;
- ouvriers proposés aux cylindres ou aux moulins à marteaux;

- ouvriers assurant le fonctionnement des mélangeurs (ordinaires et/ou automatiques);
- ouvriers s'occupant du triage des sacs;
- soutireurs responsables du poids exact (dans les usines ne disposant pas d'une installation de pesage automatique);
- conducteurs de monorails et de "liftrucks".

3. Qualifiés

Ouvriers chargés d'un travail d'exécution diversifié exigeant habituellement de l'initiative et comportant les responsabilités de l'exécution.

Exemples :

- ouvriers préposés aux presses;
- ouvriers s'occupant de la préparation des mélanges de grains et de leur nettoyage;
- ouvriers chargés du graissage;
- ouvriers s'occupant du mélange des minéraux;
- chauffeurs de machines à vapeur et/ou de chaudières;
- conducteurs de véhicules (avec responsabilité pécuniaire **et/ou** administrative, ou possédant des connaissances techniques).

4. Personnel de maîtrise ou de surveillance

Personnel chargé d'un travail qui requiert une excellente qualité professionnelle et morale, une certaine aptitude au commandement, un certain sens de responsabilités et la possibilité d'exécuter tous les travaux inférieurs (brigadiers, chefs d'équipe, contremaîtres).

5. Personnel de métier

Ouvriers qui exercent dans l'entreprise un métier bien déterminé (mécaniciens, électriciens, menuisiers, maçons, etc.).

Chapitre III : Salaires horaires

Art. 3. Le 1er octobre 2003, les salaires horaires minimums suivants sont d'application pour les ouvriers qui n'ont pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur âge :

	38 h/semaine	37 h/semaine
Manœuvres	10,33 Euro	10,57 Euro
Spécialisés	10,58 Euro	10,82 Euro
Qualifiés	10,84 Euro	11,11 Euro

Art. 4 § 1. Le 1er octobre 2003, les salaires horaires minimums suivants sont d'application pour les ouvriers qui ont six mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur âge :

	38 h/semaine	37 h/semaine
Manœuvres	10,38 Euro	10,62 Euro
Spécialisés	10,63 Euro	10,87 Euro
Qualifiés	10,89 Euro	11,17 Euro

§ 2. Les salaires horaires minimums mentionnés dans le présent article, sont augmentés au 1^{er} mai 2004 d'un pourcentage fixé conformément à l'article 11 §2, de la convention collective de travail du 4 avril 2003 concernant la programmation sociale 2003-2004 pour les ouvriers de l'industrie alimentaire.

Le résultat de cette augmentation salariale est arrondi à deux décimales.

Art. 5. La condition de six 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 deux dernières années s'élève au moins à six 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.

Art. 6. Les salaires horaires minimums du personnel de maîtrise ou de surveillance et des ouvriers de métier sont fixés par la convention entre parties suivant les usages locaux. Ils ne peuvent toutefois être inférieurs aux salaires horaires minimums des ouvriers qualifiés.

Art. 7. En dérogation à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les salaires minimums suivants sont d'application aux ouvriers liés par un contrat d'étudiant, comme prévu sous le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, exprimés en pourcentage des salaires minimums mentionnés à l'article 3 :

Âge	Pourcentage
18 ans et plus	90
17 ans	80
16 ans	70
15 ans	60

Chapitre IV : Rattachement des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 8. Les salaires horaires minimums visés dans la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 16 novembre 2001 (Numéro d'enregistrement 60856/CO/1180000), rattachant les salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie alimentaire.

Chapitre V : Prime de travail de nuit

Art. 9. Pour l'application des dispositions des articles 10 et 11 et sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le travail effectué entre vingt-deux heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

Art. 10. Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20% sur le salaire horaire. Ce supplément de 20% peut être octroyé soit sous forme de salaire, soit sous forme de repos compensatoire payé.

Art. 11. Si le supplément pour le travail de nuit est octroyé sous forme de repos compensatoire payé, il l'est de telle façon qu'il soit apuré dans le courant du mois civil suivant.

4

Au cas où le repos compensatoire auquel l'ouvrier a droit est supérieur au nombre d'heures de travail d'une journée de travail normale, le supplément prévu à l'article 10 est payé sous forme de salaire.

Au cas où le repos compensatoire auquel l'ouvrier a droit est égal au nombre d'heures de travail d'une ou de plusieurs journées de travail, le supplément est octroyé sous forme de jours de repos payés ou sous forme de salaire.

Au cas où, après application des dispositions énoncées à l'alinéa précédent, il reste un solde d'heures insuffisant pour donner droit à un jour entier de repos compensatoire payé, ce solde est payé sous forme de salaire.

Chapitre VI : Prime de travail en équipes

Art. 12 Un supplément horaire minimum de :

- 0,35 Euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe du matin;
- 0,40 Euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Au 1^{er} janvier 2004, ces suppléments horaires minimums sont portés à :

- 0,37 Euro pour le travail presté dans l'équipe du matin;
- 0,42 Euro pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Sauf stipulation contraire au règlement de travail, les heures de travail des équipes sont déterminées 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 VII : Travaux de chargement et de déchargement

Art. 13. Les travaux de chargement et de déchargement de bateaux et péniches entraînent l'octroi d'un supplément de salaire égal à 20% lorsqu'ils sont effectués au moyen de sacs transportés à dos d'homme. Il est interdit de soulever manuellement des sacs de 100 kg.

Chapitre VIII : Validité

Art. 14. La présente convention collective de travail remplace celle du 31 mai 2001 , conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises d'aliments pour bétail, rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 septembre 2002 (Moniteur belge du 22 octobre 2002).

Elle produit ses effets le 1er octobre 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004. Subséquemment, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an, sauf dénonciation par une des parties, signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

Les régimes plus avantageux qui existaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, sont maintenus.

Commentaire sur l'article 5

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

Paritair Comité voor de voedingsnijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen waar veevoerders worden vervaardigd

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen van enkel, samengesteld, geconcentreerd en met mêlasse doortrokken veevoeder, voedingsmeel, schoonmaken van allerlei afval voor veevoeder, veevoeder van dierlijke oorsprong zoals meel van beenderen, bloed, visafval, drogerij van producten voor veevoeder en vilbeluiken.

Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Hoofdstuk II : Indeling van de arbeiders

Art. 2. De arbeiders worden als volgt in vijf categorieën ingedeeld :

1. Hulparbeiders

Arbeiders belast met een taak die geen bijzondere bekwaamheid vergt en die wordt uitgevoerd onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van leidinggevend of toezichhoudend personeel.

Voorbeelden :

- begeleiders van vrachtwagens (zonder geldelijke en/of administratieve verantwoordelijkheid);
- nachtwakers;
- arbeiders belast met het klaarmaken van de bestellingen (behandelen van zakken en laden van vrachtwagens);
- arbeiders die tewerkgesteld zijn aan het lossen (lichters, wagons, vrachtwagens, enz...);
- gewone aftrekkers
- personeel dat tewerkgesteld is aan het reinigen en het herstellen van zakken.

2. Geoefenden

Arbeiders belast met een taak die hoofdzakelijk een goed aanpassingsvermogen vergt en geen enkele andere verantwoordelijkheid met zich brengt dan die van een degelijke uitvoering van de opgedragen arbeid.

Voorbeelden :

- arbeiders die helpen bij het reinigen van de granen;
- stokers (enkel belast met het onderhoud van de vuren en niet met de regeling van de machines en/of ketels);
- begeleiders van vrachtwagens (met geldelijke en/of administratieve verantwoordelijkheid);
- autovoerders (zonder geldelijke en/of administratieve verantwoordelijkheid; geen technische kennis gevergd);

- arbeiders belast met de bediening van silo's voor de fabricagedosering;
- arbeiders belast met de bediening van de cilinders of hamermolens;
- arbeiders, belast met de bediening van menginstallaties (gewone en/of automatische);
- personeel dat tewerkgesteld is aan het sorteren van zakken;
- aftrekkers die instaan voor het juiste gewicht (in de fabrieken die niet beschikken over een automatische weeginstallatie);
- bestuurders van monorails en "liftrucks".

3. Geschoolden

Arbeiders belast met een afwisselende uitvoeringstaak waarvoor gewoonlijk initiatief vereist is en die de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan in zich sluit.

Voorbeelden :

- arbeiders belast met het bedienen van de persen;
- arbeiders belast met het klaarmaken van de graanmengelingen en met het reinigen van de granen;
- arbeiders belast met het smeren;
- arbeiders die zich bezighouden met het mengen van de mineralen;
- stokers van met stoom aangedreven machines en/of stoomketels;
- autovoerders (met geldelijke en/of administratieve verantwoordelijkheid of die technisch onderlegd zijn).

4. Leidinggevend of toezichthoudend personeel

Personeel belast met een taak die buitengewone beroeps- en morele waarde vereist, een zekere geschiktheid tot bevelen, een zekere verantwoordelijkheidszin en de mogelijkheid al de ondergeschikte taken uit te voeren (brigadiers, ploegbazen, voormannen).

5. Vaklieden

Arbeiders die in de onderneming een welbepaald beroep uitoefenen (mécaniciens, elektriciens, schrijnwerkers, metselaars, enz...).

Hoofdstuk III : Uurlonen

Art. 3. Op 1 oktober 2003 gelden volgende minimumuurlonen voor de arbeiders die geen 6 maand anciënniteit in de onderneming tellen, ongeacht hun leeftijd :

	38 u/week	37 u/week
Hulparbeiders	10,33 Euro	10,57 Euro
Geoefenden	10,58 Euro	10,82 Euro
Geschoolden	10,84 Euro	11,11 Euro

Art. 4 § 1. Op 1 oktober 2003 gelden volgende minimumuurlonen voor de arbeiders die 6 maand anciënniteit in de onderneming tellen, ongeacht hun leeftijd :

	38 u/week	37 u/week
Hulparbeiders	10,38 Euro	10,62 Euro
Geoefenden	10,63 Euro	10,87 Euro
Geschoolden	10,89 Euro	11,17 Euro

§ 2. De minimumuurlonen vermeld in dit artikel worden op 1 mei 2004 verhoogd met een percentage bepaald overeenkomstig artikel 11 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2003 betreffende het sociaal programma 2003-2004 voor de arbeiders van de voedingsindustrie.

Het resultaat van deze loonsverhoging wordt afgerond op twee decimalen.

Art. 5. De voorwaarde van zes maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij een zelfde werkgever in de loop van de laatste twee jaar minstens zes maanden bedraagt.

Onder tewerkstellingsperiodes dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- een interimovereenkomst.

Art. 6. De minimumuurlonen van het leidinggevend of toezichthoudend personeel en van de vaklieden worden vastgesteld door de overeenkomst tussen partijen volgens de plaatselijke gebruiken. Ze mogen evenwel niet lager zijn dan de minimumuurlonen van de geschoolde arbeiders.

Art. 7. In afwijking op artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor arbeiders tewerkgesteld met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten volgende minimumlonen, uitgedrukt als een percentage van de in artikel 3 vermelde minimumlonen :

Leeftijd	Percentage
18jaar en ouder	90
17jaar	80
16jaar	70
15jaar	60

Hoofdstuk IV : Koppeling van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 8. De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumuurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2001 (Registratienummer 60856/CO/1180000) tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid.

Hoofdstuk V : Premie voor nachtarbeid

Art. 9. Voor de toepassing van de bepalingen van de artikelen 10 en 11 en onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt het werk verricht tussen tweeëntwintig en zes uur als nachtarbeid beschouwd.

Art. 10. De nachtarbeid geeft recht op een loontoeslag van 20 % op het uurloon. Deze toeslag van 20 % kan verleend worden, hetzij in loon, hetzij in betaalde compensatierust.

Art. 11. Indien de toeslag voor nachtarbeid in betaalde compensatierust wordt verleend, dan geschiedt dit op zulke wijze dat deze in de loop van de daaropvolgende kalendermaand vereffend is.

Is de compensatierust waarop de arbeider recht heeft hoger dan het aantal arbeidsuren van een normale arbeidsdag, dan wordt de bij artikel 10 voorziene toeslag in loon uitbetaald.

Is de compensatierust waarop de arbeider recht heeft gelijk aan het aantal arbeidsuren van één of meer arbeidsdagen, dan wordt de toeslag in betaalde rustdagen of in loon verleend.

Indien, na toepassing van het in vorig lid bepaalde regeling, een saldo in uren overblijft, onvoldoende om een volledige dag betaalde compensatierust te verlenen, dan wordt het saldo in loon uitbetaald.

Hoofdstuk VI : Premie voor ploegenarbeid

Art. 12. Een minimum uurtoeslag van :

- 0,35 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,40 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze minimum uurtoeslagen worden op 1 januari 2004 gebracht op :

- 0,37 Euro voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,42 Euro voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld :

- voor de morgenploeg : van 6 tot 14 uur;
- voor de namiddagploeg : van 14 tot 22 uur.

Hoofdstuk VII : Werken van laden en lossen

Art. 13. De werken van laden en lossen van schepen en schuiten geven recht op een loonbijslag van 20 % wanneer ze geschieden door middel van zakken die op de rug worden gedragen. Het manueel tillen van zakken van 100 kg is verboden.

Hoofdstuk VIII : Geldigheid

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 31 mei 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen waar veevoeders worden vervaardigd, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2002).

4

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar, behoudens opzegging door één der partijen uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid.

Gunstigere regelingen die vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestonden, blijven behouden.

Commentaar bij art. 5

De partijen komen overeen dat deze periode van zes maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van twee jaar. Eens deze voorwaarde van zes maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerkstelling bij deze werkgever.