



Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire

2200002 Industrie autre que les conserves de légumes

Convention collective de travail du 16 février 1993 concernant la classification de fonctions sectorielle pour les employés de l'industrie alimentaire (32.250), modifiée par la convention collective de travail du 06 octobre 1997 (47.420)

Article 1er. Champ d'application.

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et employé(e)s des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire.

Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

Art. 2 La classification de fonctions sectorielle.

Les fonctions pour employés ont été évaluées selon, la méthode ORBA par le Centre de classification de fonctions géré paritairement.

Les fonctions des employés barémisés sont celles qui disposent d'un score qui ne dépasse pas les 169.5 points ORBA et qui sont par conséquent classées dans les six premières catégories.

Par les termes "employés" et "fonctions des employés" sont visés dans la présente convention collective de travail, les "employés barémisés" et les "fonctions des employés barémisés".

La classification en catégories des fonctions des employés est reprise à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Les employeurs et les représentants des travailleurs qui souhaitent recevoir la classification complète de toutes les fonctions de référence qui ont fait l'objet de la présente étude, peuvent l'obtenir au Centre de classification des fonctions.

Art. 3 La classification de fonctions sectorielle selon la méthode ORBA.



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 minimums établis par la convention collective de travail concernant les conditions de travail et de rémunération.

La présente classification de fonctions sectorielle a été réalisée au moyen de la méthode ORBA sur la base des critères suivants: connaissance/responsabilité/ aptitudes sociales et communication/ aptitudes et exigences/ inconvénients spécifiques.

Art. 4. Application de la classification de fonctions sectorielle.

Le contenu de la fonction concrète est déterminant pour apprécier si la fonction correspond avec la fonction de référence. Le titre de la fonction n'est qu'une indication.

Les fonctions reprises dans les catégories ont une valeur de référence. Les fonctions non reprises sont classées par analogie aux fonctions de référence citées. Pour ce faire, il est possible de faire appel aux experts en classification des représentants des employeurs et des travailleurs.

Pour chaque employé dont la fonction diffère de la fonction de référence, le contenu de la fonction sera comparé avec le contenu de la fonction de référence.

La présente classification de fonctions ne peut avoir pour conséquence un changement du statut du travailleur. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est déterminante.

Les modalités d'introduction, notamment la procédure d'appel dans l'entreprise, l'information aux travailleurs et la tenue à jour de la classification, seront convenues au préalable avec la délégation syndicale (C.C.T. du 16 février 1993) et, à défaut, avec les représentants des employés au Conseil d'Entreprise (loi du 20.9.1948, M.B. du 27.9.48) ou au Comité de Sécurité et d'Hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 10.06.1952, M.B. du 19.06.1952).

Art. 5 Communication de la classification.

§. 1er.

Les employeurs s'engagent à introduire la présente classification de fonctions sectorielle et à communiquer aux employés la catégorie à laquelle ils appartiennent.



Cette communication s'effectue par la mention sur le compte individuel de l'employé concerné soit :

- de la catégorie de la classification d'entreprise, là où elle existe;
- de la catégorie dont il est fait état dans la présente convention collective de travail.

§. 2.

Par dérogation au paragraphe précédent :

- la classe est communiquée à l'embauche;
- en ce qui concerne l'introduction de la classification de fonctions sectorielle dans l'année 1993, la classe est communiquée à chaque employé avant le 30 juin 1993.

Les entreprises qui omettent cette communication verseront une prime mensuelle de 1 500 fr. à partir de juillet 1993 jusqu'au moment de l'introduction de la classification, à tous les travailleurs ayant un contrat d'employés.

§ 3. L'employeur fournit à l'employé qui le demande une description de(s) fonction(s) de référence(s) se trouvant à la base de sa définition de classe personnelle, telle qu'elle(s) est ou sont indiquée(s) dans la convention collective de travail citée ci-dessus ou une description de fonction personnelle de la ou des fonctions de la classification d'entreprise lorsqu'elle existe. L'introduction de la classification sectorielle de fonctions dont il est question dans le premier paragraphe de cet article, ne peut avoir comme conséquence, pour les employés payés au dessus des barèmes minima, de supprimer la prime d'ancienneté là où elle est habituellement octroyée par l'entreprise."

Art. 6 Modalités d'application .

- Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce cette fonction.
- Pour les différentes catégories de fonctions, les âges de départ normaux sont les suivants:

catégorie 1 : 18 ans

catégorie 2 : 18 ans



catégorie 3 : 21 ans
catégorie 4 : 21 ans
catégorie 5 : 25 ans
catégorie 6 : 25 ans

Art. 7 Entreprises disposant d'une propre classification de fonctions.

- L'introduction de la nouvelle classification de fonctions sectorielle ne doit pas se faire dans les entreprises où une classification de fonctions analytique a été convenue entre les parties concernées et établie selon d'autres normes. Les conventions et usages applicables y sont maintenus.
- Les entreprises qui désirent faire usage de cette mesure d'exception le communiquent avant le 31. 3. 93 au centre de classification de fonctions.
- Il est recommandé aux entreprises qui souhaitent changer de classification analytique d'utiliser la méthode choisie pour le secteur.

Art. 8 Employés qui entrent en fonction après l'âge de départ normal.

Par.1er.

- Par dérogation à l'application normale du salaire minimum des employés, la rémunération des employés embauchés après l'âge de départ normal de leur catégorie peut être égale, lors de leur entrée en service, au salaire minimum prévu pour l'âge de départ normal de cette catégorie.
- Toutefois, le salaire minimum correspondant à l'âge de l'employé et à sa catégorie doit être atteint progressivement et au plus tard un an après son entrée en service.
- A cet effet, la rémunération à l'embauche doit être majorée, après 6 mois de service, de 50% de la différence entre cette rémunération et celle correspondant à l'âge et à la catégorie de l'intéressé.

Par.2

- De même, la rémunération des employés ayant déjà atteint l'âge de 50 ans au moment de leur entrée en fonction peut être égale au salaire minimum prévu pour l'âge de départ normal de la catégorie.
- Elle doit atteindre progressivement au moins les taux les plus élevés fixés, par catégorie, dans la présente convention collective de travail, et cela au plus tard 4 ans après l'entrée en service.



- A cet effet, la rémunération à l'embauche est majorée, chaque année, de 25% de la différence entre cette rémunération et le salaire minimum le plus élevée de cette catégorie.

Art. 9 Gérants et démarcheurs

- Les dispositions suivantes sont applicables aux gérants et démarcheurs
- Deux cas peuvent se présenter;
 - a. ils bénéficient d'une rémunération fixe
 - b. leur rémunération comporte des commissions fixées d'après le montant des affaires traitées, ou d'après d'autres critères.

Dans ces 2 cas, lorsque ces employés ont atteint ans, et pour autant qu'ils soient occupés à temps rémunération est au moins égale à celle qui est l'âge de départ normal de la troisième catégorie.

Art. 10 Classification des voyageurs de commerce.

- Pour les représentants de commerce ayant atteint l'âge de 25 ans, la rémunération est au moins égale au minimum du barème de la 6ème catégorie selon l'âge.
- Pour les représentants âgés de moins de 25 ans, la rémunération est au moins égale à celle du minimum du barème de la 5ème catégorie selon l'âge.
- Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents du présent article, doit être au moins égale à la rémunération de la première catégorie.
- Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le compte définitif est établi sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.
- Pour l'application de la présente classification, il faut entendre par "représentation commerciale", les activités qui ont pour objet la prospection et la visite d'une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires.

Art. 14 Procédure d'appel.

Un(e) employé(e) peut interjeter appel contre la classification de sa fonction par son employeur.

Cet appel sera introduit et selon les procédures établies à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.



Art. 15 Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1993 et est conclue pour une durée indéterminée.

Lorsqu'une des parties signataires souhaite mettre un terme à la présente convention collective de travail, elle envoie une lettre recommandée aux autres parties concernées. Un préavis d'un an doit toujours être respecté.

ANNEXE I : Classification de fonctions

ANNEXE 2. Procédure d'appel.



ANNEXE I à la convention collective de travail du 16/02/1993

Classification de fonctions sectorielle

Catégories de fonctions

Groupe I : 45 – 69,5 points Orba

Aide Laborantin
Concierge
Dactylo (2 langues étrangères)
Employé au service de tri/reproduction
Réassortisseur
Vendeur/Employé de Magasin

Groupe II s 70 - 89,5 points Orba

Chauffeur de camionnette/ Coursier
Chauffeur de direction
Chef d'équipe des cariste
Chef d'équipe des préparateurs de commandes
Contrôleur de la qualité de l'emballage Contrôleur de la qualité de la production
Employé au dispatching
Employé administratif Production
Employé à l'administration des achats
Employé aux opérations financières
Employé à la gestion administrative des stocks
Employé administratif au département comptable
Employé au Magasin technique
Merchandiser
Sténodactylo (2 langues étrangères)
Téléphoniste/Réceptionniste



Groupe III s 90 - 109,5 points Orba

Caissier
Chauffeur-livreur
Employé à la facturation
Employé au traitement des commandes
Employé facturation-export
Employé à la salle de Contrôle
Gérant/Responsable de Magasin
Laborantin
Opérateur
Responsable du magasin du personnel
Responsable des Services Généraux
Secrétaire de département
Télévendeur

Groupe IV : 110 – 129,5 points Orba

Chef d'équipe de production
Collaborateur Relations publiques .
Employé à l'administration des débits
Employé à .l'administration des ventes pour l'exportation
Employé à l'administration des crédits
Guide d'entreprise
Magasinier Service technique
Secrétaire

Groupe V : 130 – 149,5 points Orba

Analyste des ventes
Analyste (Laboratoire)



Assistant Marketing
Assistant-Acheteur
Chef des Chauffeurs-livreurs
Chef d'équipe Electrotechnique
Chef d'équipe Entretien mécanique
Chef d'équipe Technique de mesure et de réglage
Comptable
Contremaître fabrication
Contremaître Conditionnement et/à l'emballage
Délégué commercial
Dessinateur technique
Dispatcher
Employé à l'administration du personnel et aux salaires
Employé au support des utilisateurs(End Users Support)
Employé à l'administration des factures et des débits
Employé contacts clientèle
Gestionnaire du magasin des matières premières/...
Préparateur de travail à la production
Programmeur
Secrétaire de direction

Groupe VI s 150 - .169, 5 .points Orba

Assistant Sécurité, Santé et Hygiène
Assistant au développement de produits
Conseiller environnement
Contremaître Electrotechnique et technique de Mesure
Contremaître Entretien mécanique
Employé Commercial à l'administration des ventes
Infirmier Social
Planificateur du travail à l'entretien
Planificateur de la production
Premier analyste (laboratoire)
Premier comptable
Représentant
Responsable de dépôt
Responsable de l'épuration des eaux usées
Secrétaire de direction B
Vendeur aux foires



ANNEXE II à la convention collective de travail du 16/02/1993

Classification de fonctions sectorielle

"Procédure d'appel.

Phase A

Le travailleur voulant introduire un appel contre la classification de sa fonction peut faire connaître sa réclamation :

- immédiatement auprès de la direction hiérarchique et/ou auprès du directeur du personnel et/ou auprès de la direction de l'entreprise (phase B.1);
- par l'intermédiaire de son délégué syndical auprès de la direction hiérarchique et/ou auprès du directeur du personnel (phase B.2).

Phase B.1

Le travailleur discute de sa réclamation avec ses chefs directs ou supérieurs, avec le directeur du personnel ou avec la direction de l'entreprise.

Cette concertation interne peut mener à :

- un accord entre l'ouvrier(ière) et l'employeur, le travailleur ne poursuit pas son appel;



- pas d'accord entre le travailleur et l'employeur, dans ce cas le travailleur peut passer à la phase B.2 de la procédure d'appel.

Phase B.2

Le travailleur secondé par un délégué syndical discute de sa réclamation avec le directeur du personnel ou avec la direction de l'entreprise.

Cette concertation interne peut mener à :

- un accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur ne poursuit pas son appel;

- pas d'accord entre le travailleur et l'employeur, dans ce cas on peut passer à la phase C.

Phase C

L'employeur et le délégué syndical peuvent faire appel respectivement à un expert patronal d'évaluation de fonction et à un expert syndical d'évaluation de fonction.

L'expert d'évaluation de fonction conseille l'employeur :

- il ou elle informe l'employeur au sujet de la méthode ORBA et de l'interprétation correcte de la description de référence;



- sur base des discussions avec la direction hiérarchique et si nécessaire d'une visite des lieux, l'expert se fera une idée quant au bien fondé de la réclamation;

- l'expert communique ses constatations.

L'expert syndical de l'évaluation de fonction conseille le travailleur et le délégué syndical :

- il ou elle informe le travailleur et le délégué syndical de la méthode ORBA et de l'interprétation correcte des descriptions de référence;

- sur base des discussions avec le travailleur et le délégué syndical l'expert se fera une idée quant au bien fondé de la réclamation;

- l'expert communique ses constatations au travailleur et au délégué syndical.

Phase D

Le travailleur et le délégué syndical se concertent dans l'entreprise au sujet de la réclamation.

Cette concertation peut mener à :

- un accord entre les parties, le travailleur ne poursuit pas l'appel;



- pas d'accord entre les parties, dans ce cas on passe à la phase E de la procédure d'appel.

Phase E

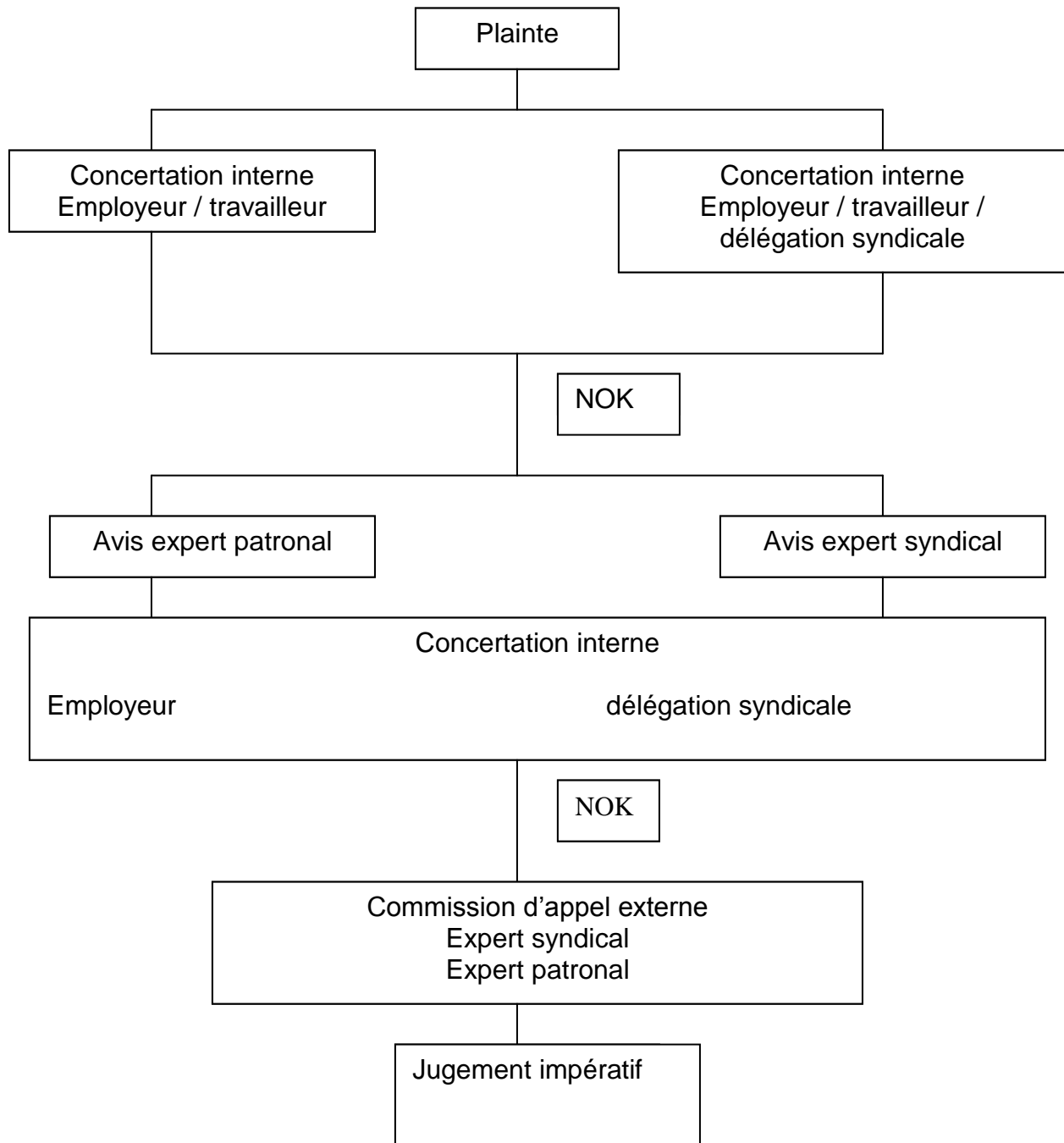
Le différend est signalé à la commission sectorielle d'appel externe. Cette commission est composée d'experts d'évaluation de fonctions patronaux et syndicaux. La commission reçoit toutes les informations concernant le déroulement de la procédure d'appel. Elle fait une enquête et se tient informé par le titulaire de la fonction, par sa direction hiérarchique, avec éventuellement une visite du lieu de travail.

La commission peut également entendre le délégué syndical et le travailleur.

Sur la base des informations récoltées, cette commission sectorielle d'appel externe prendra une décision définitive.



REPRESENTATION GRAPHIQUE



NOK « not OK »