Commission paritaire de l'industrie alimentaire

1180001 Meuneries et fleurs de seigle

Prime de nuit **2**
Convention collective de travail du 29 juin 2009 (94943) 2
Prime d'équipe **4**
Convention collective de travail du 29 juin 2009 (94943) 4
Prime annuelle **6**
Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94784) 6
Prime de froid **8**
Convention collective de travail du 14 mars 1991 (27298) 8
Le sixième et septième jour presté **9**
Convention collective de travail du 16 novembre 2001 (60862) 9
Indemnité vêtements **11**
Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94776) 11
Prime de fin d'année **12**
Convention collective de travail du 17 mai 1995 (38294) 12
Frais de déplacement **15**
Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94779) 15
Pension complémentaire **20**
Convention collective de travail du 8 octobre 2003 (68.706), modifiée par la CCT du 19 septembre 2007 (85.575) 20
Convention collective de travail du 4 avril 2003 (66.271) 20
Convention collective de travail du 3 mai 2007 (82.912) 20
Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94.776) 21
Convention collective de travail du 30 avril 2004 (71.813), modifiée par la CCT du 12 novembre 2009 (96.380) et la CCT du 7 juin 2011 (104.898) 22
Convention collective de travail du 9 avril 2008 (88.257), modifiée par la CCT du 12 novembre 2009 (96.378) 22
Convention collective de travail n°2 du 5 novembre 2003 (68.708) 23
Convention collective de travail du 19 septembre 2007 (85.576) 23

Prime de nuit

Convention collective de travail du 29 juin 2009 (94943)

Conditions de travail et de rémunération dans les meuneries et entreprises de fleurs de seigle

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des meuneries et des entreprises de fleurs de seigle.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE V. *Prime d'équipes et de nuit*

Art. 11. Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre 22 et 6 heures.

Toutefois, le travail effectué entre 5 et 6 heures, ou entre 22 et 23 heures par les équipes du matin ou de l'après-midi, n'est pas considéré comme travail de nuit.

Art. 12. Le travail en deux ou trois équipes donne droit aux suppléments suivants sur le salaire horaire :

équipe du matin	7,5 p.c.
équipe de l'après-midi	7,5 p.c.
équipe de nuit	7,5 p.c.

Art. 13. Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20 p.c. sur le salaire horaire, sans préjudice de l'éventuel supplément de 7,5 p.c. pour le travail en équipes prévu à l'article 11.

Ce supplément de 20 p.c. peut être octroyé soit en salaire, soit en repos compensatoire payé.

Art. 14. Si le supplément pour travail de nuit est octroyé en repos compensatoire payé, il doit l'être de manière à ce qu'il soit apuré dans le courant du mois civil suivant.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit est inférieur au nombre d'heures de travail d'une prestation journalière de travail normal, le supplément visé à l'article 13 est payé en salaire.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit est égal à un nombre d'heures de travail d'une où plusieurs journées de travail, le supplément visé à l'article 13 est octroyé en jours de repos compensatoire payés ou en salaire.

Au cas où, après octroi de jours de repos compensatoire payés, il reste un solde d'heures insuffisant pour octroyer un jour entier de repos compensatoire payé, ce solde est payé en salaire.

Art. 15. L'application des articles 11 à 14 ne peut entraîner une diminution de la rémunération globale moyenne (salaire + suppléments) ou une augmentation de la durée moyenne de travail.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 16. La présente convention collective de travail remplace celle du 4 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération dans les meuneries et entreprises de fleur de seigle, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 2008 (Moniteur belge du 16 avril 2008).

Elle produit ses effets le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010. Subséquemment, elle sera prolongée 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 de travail, sont maintenus.

Prime d'équipe

Convention collective de travail du 29 juin 2009 (94943)

Conditions de travail et de rémunération dans les meuneries et entreprises de fleurs de seigle (Convention enregistrée le 13 octobre 2009 sous le numéro 94943/CO/118)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des meuneries et des entreprises de fleurs de seigle.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE V. *Prime d'équipes et de nuit*

Art. 11. Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre 22 et 6 heures.

Toutefois, le travail effectué entre 5 et 6 heures, ou entre 22 et 23 heures par les équipes du matin ou de l'après-midi, n'est pas considéré comme travail de nuit.

Art. 12. Le travail en deux ou trois équipes donne droit aux suppléments suivants sur le salaire horaire :

équipe du matin	7,5 p.c.
équipe de l'après-midi	7,5 p.c.
équipe de nuit	7,5 p.c.

Art. 13. Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20 p.c. sur le salaire horaire, sans préjudice de l'éventuel supplément de 7,5 p.c. pour le travail en équipes prévu à l'article 11.

Ce supplément de 20 p.c. peut être octroyé soit en salaire, soit en repos compensatoire payé.

Art. 14. Si le supplément pour travail de nuit est octroyé en repos compensatoire payé, il doit l'être de manière à ce qu'il soit apuré dans le courant du mois civil suivant.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit est inférieur au nombre d'heures de travail d'une prestation journalière de travail normal, le supplément visé à l'article 13 est payé en salaire.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit est égal à un nombre d'heures de travail d'une où plusieurs journées de travail, le supplément visé à l'article 13 est octroyé en jours de repos compensatoire payés ou en salaire.

Au cas où, après octroi de jours de repos compensatoire payés, il reste un solde d'heures insuffisant pour octroyer un jour entier de repos compensatoire payé, ce solde est payé en salaire.

Art. 15. L'application des articles 11 à 14 ne peut entraîner une diminution de la rémunération globale moyenne (salaire + suppléments) ou une augmentation de la durée moyenne de travail.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 16. La présente convention collective de travail remplace celle du 4 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération dans les meuneries et entreprises de fleur de seigle, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 2008 (Moniteur belge du 16 avril 2008).

Elle produit ses effets le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010. Subséquemment, elle sera prolongée 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 de travail, sont maintenus.

Prime annuelle

Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94784)

Prime annuelle pour les ouvriers de l'industrie alimentaire

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers occupés dans les entreprises de l'industrie alimentaire, à l'exclusion des sous-secteurs suivants :

- les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie;
- l'industrie des légumes.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II.
Primes et conditions d'octroi

Art. 2. § 1er. Une prime annuelle est octroyée.

§ 2. A partir de 2009, cette prime est égale à 175 EUR et elle est octroyée avec la première paie qui suit le 30 juin.

Art. 3. La prime dont question à l'article 2 correspond à une prestation à temps plein.

Pour des prestations partielles elle sera payée prorata temporis.

Art. 4. Sauf dispositions équivalentes prévues au niveau de l'entreprise, la prime reprise à l'article 2 sera octroyée aux ouvriers mentionnés à l'article 1er selon les modalités de la prime de fin d'année.

La période de référence se situera du 1er juillet de l'année calendrier qui précède l'octroi de la prime au 30 juin de l'année d'octroi.

Art. 5. La prime reprise à l'article 2 peut, au niveau de l'entreprise, faire l'objet d'avantages équivalents, quelle qu'en soit la dénomination.

Art. 6. § 1er. Dans les entreprises dans lesquelles la prime annuelle est toujours octroyée en 2010, celle-ci sera transposée en une augmentation du salaire horaire

de 0,08 EUR au 1er juillet 2010. La prime annuelle est supprimée à partir de cette date.

§ 2. S'il y a lieu d'appliquer simultanément une augmentation conventionnelle des salaires et une indexation, l'indexation est d'abord calculée et ensuite l'augmentation des salaires prévue est appliquée.

Art. 7. Les partenaires sociaux éviteront que les ouvriers ne tombent en même temps sous l'application de l'augmentation des salaires sectoriels en exécution de l'article 6, § 1er et de la conversion de cette prime qui aurait déjà été opérée au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III. *Durée de validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace celle du 4 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative à la prime annuelle pour les ouvriers de l'industrie alimentaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008 (Moniteur belge du 9 juin 2008).

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, et produit ses effets au 1er juillet 2008.

Prime de froid

Convention collective de travail du 14 mars 1991 (27298)

Octroi d'une prime de froid

Art. 1. La présente convention collective s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

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 u 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. 3. Sans préjudice des dispositions de l'art 2, les suppléments de salaire plus favorables pour le travail dans les locaux ou camions frigorifiques pour produits surgelés, existants dans les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie alimentaire, restent maintenus.

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1991.

Le sixième et septième jour presté

Convention collective de travail du 16 novembre 2001 (60862)

Semaine de cinq jours

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire à l'exception du secteur des boulangeries et des pâtisseries fabriquant des produits "frais" pour consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers masculins et féminins.

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 convention collective de travail du 30 mars 1988 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;
e) lorsqu'une convention collective de travail 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 convention collective de travail 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. § 1er. 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 convention collective de travail 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 convention collective de travail 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 convention collective de travail 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 § 1er 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 1er janvier 2002. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Indemnité vêtements

Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94776)
Cette CCT n'a pas été rendue obligatoire

Programmation sociale 2009/2010

Champ d'application

Art.1er.§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire

§2. Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Indemnité vêtements

Art.26. Les employeurs doivent fournir et entretenir les vêtements de travail. A partir du 1er janvier 2010, le coût pour l'entreprise peut être estimé, par semaine, à :

- 3,30 EUR pour la fourniture des vêtements de travail
- 3,90 EUR pour l'entretien des vêtements de travail.

Durée de la présente convention

Art.32. Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 4 mai 2009 et sont d'application pour une durée indéterminée sauf disposition contraire.

Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 17 mai 1995 (38294)

Prime de fin d'année

Art. 1 La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, à l'exclusion des secteurs de conserves de légumes, des boulangeries industrielles et artisanales, des pâtisseries artisanales, des salons de consommation annexés à une pâtisserie artisanale, des glaciers et confiseurs artisanaux.

Art. 2 Les parties conviennent d'octroyer une prime de fin d'année aux ouvriers et ouvrières.

Cette prime correspond, pour les ouvriers et ouvrières occupés dans l'entreprise depuis douze mois, à un montant minimum de 4 1/3 semaines de rémunération brute.

Art. 3 par.1. La rémunération brute est calculée sur base du salaire horaire normal au moment du paiement de la prime de fin d'année et majoré des primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels, ne sont pas prises en considération.

par. 2. Le montant des primes contractuelles dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois est calculé sur base de la moyenne des primes, définies au par. 1 perçues durant l'année calendrier à laquelle la prime de fin d'année se rapporte, excepté le mois de paiement de la prime de fin d'année.

par. 3. Des conventions particulières dans les secteurs ou les entreprises prévoyant des modalités de calcul équivalents ou plus favorables restent d'application.

Art. 4. Par mois de service effectivement presté au cours de l'année calendrier à laquelle la prime de fin d'année se rapporte, il est octroyé aux ouvriers et ouvrières un douzième de la prime précitée sous réserve des exceptions prévues aux articles 5 et 7 et des assimilations prévues à l'article 6.
Par mois presté, il y a lieu d'entendre une période de 30 jours calendrier.

Art. 5. Les ouvriers et ouvrières qui ont quitté volontairement l'entreprise ne bénéficient pas de la prime de fin d'année, sauf s'ils comptent, au moment de leur départ, au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Les ouvriers et ouvrières qui sont licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre au bénéfice de la prime de fin d'année.

En cas d'un acte équivalent à la rupture due à l'employeur, l'ouvrier ou l'ouvrière a droit à la prime de fin d'année prorata temporis.

La fin du contrat de travail suite à un cas de force majeure dû à la maladie ou accident de travail est assimilée à une rupture due à l'employeur.

Art. 6. Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année calendrier. Sont toutefois assimilées à du service effectivement presté, les absences suivantes :

- les vacances annuelles légales et conventionnels
- les jours fériés légaux
- les petits chômages
- la maladie professionnelle
- l'accident du travail
- le rappel ordinaire sous les armes
- les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales reprises à l'article 16, 9 et 10, 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), modifié par l'arrêté royal du 12 novembre 1970 (Moniteur Belge du 18 novembre 1970)
- les journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale à raison de 15 jours au maximum par an
- les journées de grève ou lock-out dans les conditions prévues à l'article 19 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité (Moniteur Belge du 6 avril 1967), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur Belge du 31 juillet 1970)
- les journées de chômage partiel
- les journées consacrées à l'accomplissement des devoirs civiques.

En cas de maladie ou d'accident, la période d'assimilation est de douze mois, celle de repos pré- et post-natal est de quinze semaines débutant le premier jour d'incapacité de travail ou de la période de repos.

Pour les pensionnés de retraite, le bénéfice de la prime de fin d 'année est étendu aux prestations effectives et assimilées de l'année calendrier en cours.

Pour les prépensionnés conventionnels, les mois prestés donnent lieu au paiement par douzième du montant de la prime de fin d'année. Les mois de prépension conventionnelle donnent lieu au paiement de 20 % de la prime de fin d'année restant et ce jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier en cours.

De plus, 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.

Art. 7. Par dérogation à l'article 4, la prime de fin d'année n'est octroyée qu'aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, saisonnier et de remplacement qui ont eu au cours des douze mois précédant la dernière journée d'occupation, minimum trois mois de présence dans l'entreprise. Cette prime de fin d'année est calculée prorata temporis sur base des prestations de l'année calendrier en cours.

Art. 8. Sauf autres dispositions convenues au niveau de l'entreprise, la prime de fin d'année sera payée :

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

Art. 9. Cette convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1995 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1996.

Le 1er janvier de chaque année, elle est prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an.

Frais de déplacement

Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94779)

Intervention des employeurs dans les frais de déplacement des ouvriers

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers masculins et féminins.

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 de la grille reprise dans l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs (arrêté royal du 28 juin 2009, Moniteur belge du 13 juillet 2009).

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 pour les déplacements atteignant 5 kilomètres, calculés à partir de la halte de départ, 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 de la grille reprise dans l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies précitée, sans toutefois excéder 75 p.c. du prix réel du transport;

- lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et s'élève à 71,8 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur calculé sur la base de la grille reprise dans l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies précitée, pour une distance de 7 kilomètres.

c) Déplacements en vélo :

§ 1er. A partir du 1er février 2009, l'indemnité vélo est égale au montant de l'intervention mensuelle de l'employeur dans les autres moyens de transport, majorée de 25 p.c.. Le montant de l'indemnité pour une distance de 1 et 2 kilomètres est un prorata du montant pour une distance de 3 kilomètres.

§ 2. Si, avant le 1er janvier 2006, l'ouvrier se rendait déjà en vélo au travail et percevait un montant, par jour effectivement presté, de 0,15 EUR par kilomètre pour la distance aller-simple s'élevant à minimum 1 kilomètre, ce système reste applicable s'il est plus avantageux que celui du § 1er.

Commentaire paritaire

Le montant de l'indemnité vélo, comme prévu dans le système qui est entré en vigueur au 1er février 2006, est repris dans le tableau ci-dessous, qui est applicable à partir du 1er février 2009. Ces montants ont été calculés sur la base de la grille reprise en annexe de la présente convention collective de travail. Ces montants seront adaptés chaque fois que cette grille sera adaptée.

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

L'indemnité prévue par ce point c) est bien une indemnité vélo et non pas une indemnité vélomoteur. Elle ne s'applique pas non plus aux personnes venant à pied au travail.

Nombre de kilomètres	Indemnité vélo à partir du 1er février 2009
1	7,25
2	14,50
3	21,75
4	23,75
5	25,50
6	27,25
7	29,00
8	30,50
9	32,50
10	33,75
11	36,25
12	37,50
13	38,75
14	41,25
15	42,50
16	44,38
17	46,25
18	47,50

19	50,00
20	51,25

d) Autres moyens de transport :

L'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille reprise en annexe de la présente convention collective de travail, à condition que la distance selon le trajet le plus court, entre le point de départ et le point d'arrivée s'élève à 5 kilomètres au moins.

Tous les deux ans, cette grille sera automatiquement et proportionnellement adaptée à l'augmentation des tarifs du train. Cette adaptation aura lieu pour la première fois au 1er février 2011.

Commentaire paritaire

Cette adaptation automatique et proportionnelle porte tous les deux ans le montant de l'intervention de l'employeur à 60 p.c. du prix de la carte-train pour une même distance.

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. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 juillet 2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement des ouvriers, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juin 2006 (Moniteur belge du 2 août 2006).

Elle produit ses effets le 1er février 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe à la convention collective de travail du 28 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative à l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement des ouvriers

-

(article, 2 point d.)

(km)	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Distance	Weektreinkaart	Maandtreinkaart	Carte-train valable 3 mois	Carte-train annuelle	Carte-train temps partiel
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
1	4,30	14,30	40,50	144,00	-
2	4,80	16,00	45,00	159,00	-
3	5,30	17,40	48,50	175,00	5,80
4	5,70	19,00	53,00	190,00	6,70
5	6,20	20,40	58,00	206,00	7,40
6	6,60	21,80	61,00	218,00	8,00
7	6,90	23,20	65,00	232,00	8,60
8	7,30	24,40	68,00	245,00	9,00
9	7,70	26,00	72,00	258,00	9,40
10	8,10	27,00	76,00	271,00	9,80
11	8,60	29,00	80,00	286,00	10,30
12	9,00	30,00	84,00	299,00	10,60
13	9,40	31,00	88,00	315,00	11,10
14	9,80	33,00	92,00	328,00	11,40
15	10,20	34,00	95,00	341,00	11,80
16	10,70	35,50	100,00	356,00	12,10
17	11,10	37,00	103,00	369,00	12,50
18	11,50	38,00	107,00	383,00	12,80
19	12,00	40,00	112,00	398,00	13,20
20	12,40	41,00	115,00	411,00	13,60
21	12,80	42,50	119,00	424,00	13,90
22	13,20	44,00	123,00	439,00	14,30
23	13,70	45,50	127,00	454,00	14,70
24	14,10	46,50	131,00	468,00	15,00
25	14,40	48,50	135,00	482,00	15,30
26	15,00	49,50	139,00	497,00	15,90

27	15,30	51,00	143,00	510,00	16,20
28	15,60	53,00	147,00	524,00	16,50
29	16,20	54,00	150,00	538,00	16,80
30	16,50	55,00	154,00	551,00	17,10
31-33	17,20	58,00	162,00	577,00	17,80
34-36	18,60	62,00	173,00	619,00	19,20
37-39	19,70	66,00	185,00	659,00	20,30
40-42	21,00	70,00	196,00	700,00	21,60
43-45	22,20	74,00	208,00	743,00	22,80
46-48	23,60	78,00	219,00	783,00	23,90
49-51	24,70	83,00	231,00	825,00	25,50
52-54	25,50	86,00	239,00	854,00	26,50
55-57	26,50	88,00	246,00	880,00	27,50
58-60	27,50	91,00	255,00	911,00	28,50
61-65	28,50	94,00	265,00	945,00	29,50
66-70	30,00	99,00	278,00	993,00	31,50
71-75	31,00	104,00	291,00	1038,00	33,50
76-80	33,00	108,00	303,00	1083,00	34,50
81-85	34,00	113,00	317,00	1131,00	36,50
86-90	35,50	118,00	330,00	1177,00	38,00
91-95	37,00	122,00	343,00	1226,00	39,50
96-100	38,00	127,00	355,00	1269,00	41,50
101-105	39,50	132,00	369,00	1317,00	43,00
106-110	41,00	137,00	382,00	1365,00	44,00
111-115	42,50	141,00	395,00	1410,00	45,50
116-120	44,00	146,00	409,00	1462,00	47,00
121-125	45,00	150,00	422,00	1505,00	49,00
126-130	46,50	155,00	435,00	1552,00	50,00
131-135	48,00	160,00	448,00	1601,00	52,00
136-140	49,00	165,00	461,00	1645,00	52,00
141-145	51,00	169,00	473,00	1689,00	54,00
146-150	53,00	175,00	491,00	1754,00	56,00
151-155	53,00	178,00	498,00	1781,00	-
156-160	55,00	182,00	511,00	1825,00	-
161-165	56,00	187,00	524,00	1869,00	-
166-170	57,00	191,00	536,00	1914,00	-
171-175	59,00	196,00	548,00	1958,00	-
176-180	60,00	201,00	561,00	2002,00	-
181-185	62,00	204,00	573,00	2047,00	-
186-190	63,00	209,00	585,00	2091,00	-
191-195	64,00	214,00	598,00	2135,00	-
196-200	66,00	218,00	610,00	2180,00	-

Pension complémentaire

Date conforme à la loi du 28/04/2003 relative aux Pensions complémentaires (LPC) :	05/11/2003
Champs d'application : Opting-out / pas de participation :	Oui
Organisateur :	Fonds 2e pilier
Exécuteur Engagement de pension :	Fortis AG
Exécuteur Engagement de solidarité :	Organisme d'assurance reconnue
Cotisation (sur le salaire brut) : **Engagement de pension (EP)** **Engagement de solidarité (ES)**	*Voir la/les CCT.*

Convention collective de travail du 8 octobre 2003 (68.706), modifiée par la CCT du 19 septembre 2007 (85.575)
Instaurant le Fonds sectoriel pour le deuxième pilier pour les ouvriers de l'industrie alimentaire
Durée de validité : 01/10/2003 - dur. ind.

Elargissement du champ d'application au travail intérimaire

Convention collective de travail du 4 avril 2003 (66.271)
Programmation sociale 2003-2004 pour les ouvriers de l'industrie alimentaire
Durée de validité : 04/04/2003 - dur. ind.
(à l'exception du secteur des boulangeries et des pâtisseries artisanales 11803)

Convention collective de travail du 3 mai 2007 (82.912)
Programmation sociale 2007/2008
Durée de validité : 03/05/2007 - dur. ind.
(à l'exception du secteur des boulangeries et des pâtisseries artisanales 11803)

Art. 12. A partir du 1er janvier 2008, l'effort global des employeurs pour le plan de pension complémentaire social au niveau du secteur, sera majoré de 0,15%, à 1,33% des salaires bruts x 1,08%.
Art. 13. En application de l'article 12 de la loi de 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le champ d'application du plan de pension sectoriel est étendu, à partir du 1er janvier 2007, à tous les ouvriers intérimaires occupés chez les utilisateurs qui ressortissent à l'industrie alimentaire.

Convention collective de travail du 28 mai 2009 (94.776)
Programmation sociale 2009/2010
Durée de validité : 04/05/2009 - dur. ind.

Art. 12. § 1er. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux petites boulangeries et pâtisseries.
A partir du 1er janvier 2011, l'effort global des employeurs pour le plan de pension complémentaire social au niveau du secteur sera augmenté de 0,10 %, à 1,43 % de la masse salariale x 108 %.
§ 2. Le présent paragraphe s'applique aux petites boulangeries et pâtisseries.
A partir du 1er avril 2010, l'effort global des employeurs pour le plan de pension complémentaire social au niveau du secteur sera augmenté de 0,10%, à 1,43% de la masse salariale x 108 %.
Art. 13. Pour chaque jour de chômage économique dans la période 2009-2010, une cotisation de 0,5 € sera versée par le fonds de solidarité pour la constitution de la pension complémentaire de l'ouvrier concerné.
Art. 14. Pour le 31/12/2009, les parties donneront exécution à l'article 13 de la CCT du 3 mai 2007 relative à la programmation sociale 2007/2008, portant sur l'élargissement du champ d'application du plan de pension sectoriel à tous les ouvriers intérimaires occupés chez les utilisateurs qui ressortissent à l'industrie alimentaire.

Remarque :
Par "petites boulangeries et pâtisseries", on entend les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie qui ne répondent pas simultanément aux trois critères suivants :
• Nombre de personnes (travailleurs à temps plein et à temps partiel. Exprimés en têtes) occupées supérieur à 20 au moment de l'entrée en service;
• Chiffre d'affaires de l'exercice précédent supérieur à 1.859.200,00 €;
• Utilisation d'un four à tunnel.

Convention collective de travail du 30 avril 2004 (71.813), modifiée par la CCT du 12 novembre 2009 (96.380) et la CCT du 7 juin 2011 (104.898)
Modifiant la CCT du désignant le gestionnaire du régime de pension complémentaire sectoriel social pour les ouvriers de l'industrie alimentaire et instaurant le règlement de solidarité
Durée de validité : 01/01/2009 - dur. ind. (96.380)
Durée de validité : 01/07/2010 - dur. ind. (104.898)

Convention collective de travail du 9 avril 2008 (88.257), modifiée par la CCT du 12 novembre 2009 (96.378)
Fixation des conditions d'exclusion du champ d'application du plan de pension sectoriel social pour les ouvriers de l'industrie alimentaire, en exécution de l'article 15 de la CCT de base du 4 avril 2003 et de l'article 22 de la CCT de base du 8 octobre 2003
Durée de validité : 17/09/2007 - dur. ind.

Pour des régimes de pension complémentaire avec des engagements de type « cotisations définies », l'équivalence est mesurée à l'aide des cotisations patronales telles que définies dans le règlement de pension, et qui doivent en moyenne, pour tous les ouvriers affiliés dans l'entreprise, être au moins égales à 1,26% du salaire annuel de référence, à partir du 1er avril 2010 pour les petites boulangeries et pâtisseries, et à partir du 1er janvier 2011 pour tous les secteurs de l'industrie alimentaire. Cette cotisation ne comprend ni les taxes ni la cotisation ONSS, mais bien les frais de gestion tarifaires, imputés par l'organisme de pension, qui sont comprises dans la prime de pension.

Par "petites boulangeries et pâtisseries", on entend les boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits «frais» de consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie, qui ne remplissent pas simultanément les trois conditions suivantes:
- nombre de personnes (travailleurs à temps plein et à temps partiel, exprimés en têtes) occupées supérieur à 20 au moment de l'entrée en service;
- chiffre d'affaires de l'exercice précédent supérieur à € 1 859 200;
- utilisation d'un four à tunnel.

Convention collective de travail n°2 du 5 novembre 2003 (68.708) **Instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel social pour les ouvriers de l'industrie alimentaire** Durée de validité : 01/11/2003 - dur. ind.
Convention collective de travail du 19 septembre 2007 (85.576) **Modifiant la CCT n° 3 du 5 novembre 2003 et la CCT du 7 décembre 2005 fixant les cotisations pour le régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie alimentaire** Durée de validité : 01/01/2008 - dur. ind.
Contributions : Employeurs qui appliquent l'opting-out : À partir du 1e trimestre 2008: 1,18% du salaire de référence (EP) À partir du 1e trimestre 2008: 0,05% du salaire de référence (ES) Employeurs qui n'appliquent pas l'opting-out: À partir du 1e trimestre 2008: 1,23% du salaire de référence (EP) À partir du 1e trimestre 2008: 0,05% du salaire de référence (ES)