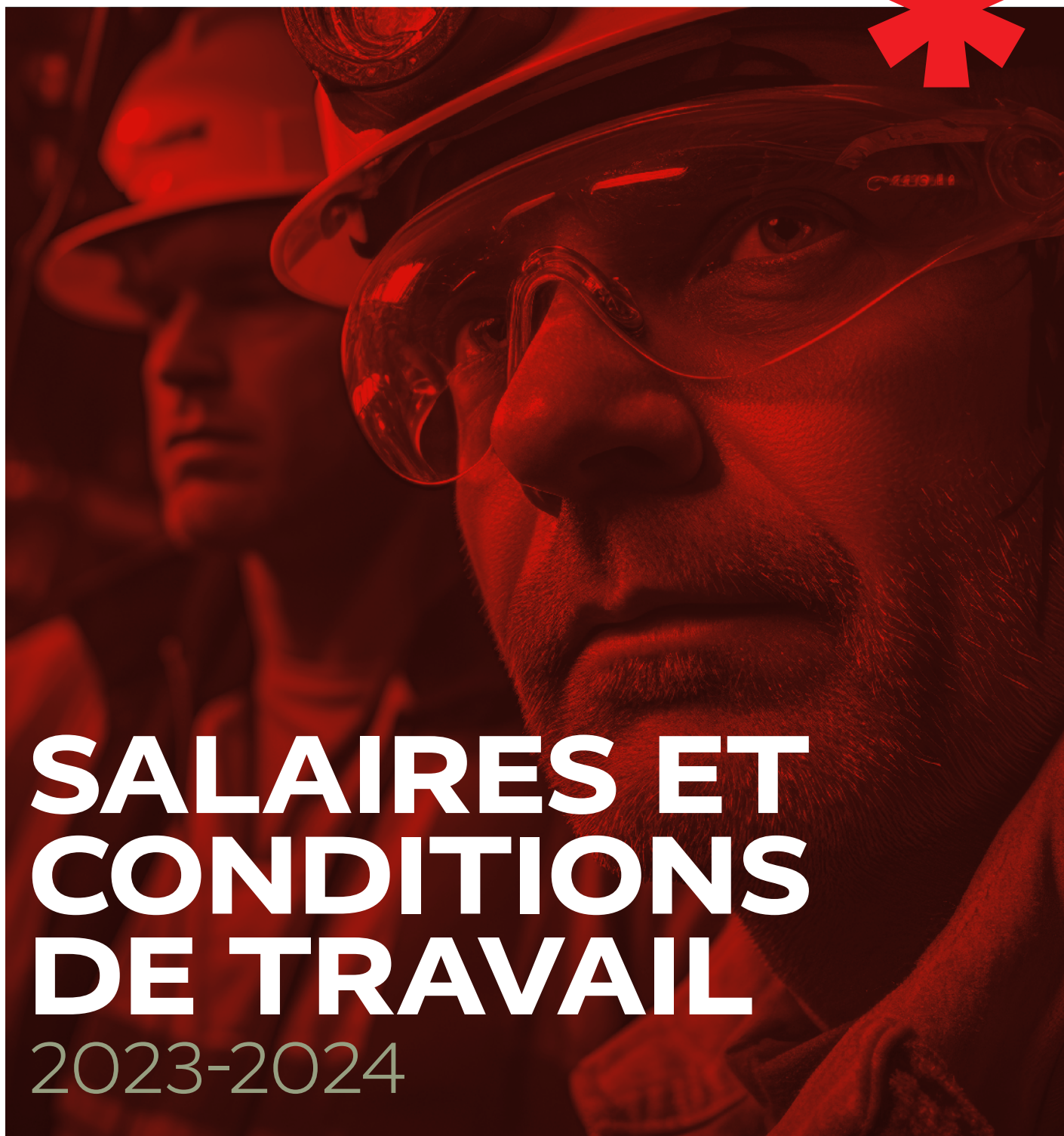


FGTB Horval

CP100

**Commission paritaire auxiliaire
pour ouvriers**



SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2023-2024

CP100



ASTÉRISQUE

Si vous voyez une « étoile » ou un « astérisque » dans cette publication, cela signifie que vous retrouverez plus loin davantage d'informations à ce sujet. Ainsi, nous essayons de renforcer la compréhension de chacun.

CP100

Obtenir des améliorations dans la concertation sociale*

INDEXATION*

Une nouvelle méthode de calcul pour les salaires qui sont plus élevés que le salaire minimum dans le secteur : indexation annuelle au 1er janvier.

PRIME ANNUELLE

Assimilation additionnelle d'un maximum de 20 jours de chômage temporaire (peu importe le régime) par an.

INDEMNITÉ VÉLO

Augmentation de l'indemnité vélo à 0,27 €/km, entre domicile et lieu de travail, à partir du 1er janvier 2024..



CONCERTATION SOCIALE

Tous les deux ans, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs (les syndicats) négocient les modifications des conditions de travail et de rémunération. Cela se fait au niveau national au groupe de 10, au niveau sectoriel via, entre autres, les centrales de la FGTB et au niveau de l'entreprise.



INDEXATIONS

Dans cette commission paritaire, l'indexation peut être appliquée de différentes manières. Si une entreprise se limite aux salaires minimaux sectoriels, les salaires sont indexés lors du dépassement de l'indice pivot et ils augmentent donc en même temps que les salaires des fonctionnaires, les pensions et les allocations. L'indexation des salaires dans des entreprises où des salaires supérieurs aux salaires minimaux sectoriels sont payés a amélioré via la concertation sociale depuis le 1er novembre 2023 : un moment fixe d'indexation est dorénavant d'application, à savoir en date du 1er janvier de chaque année

**Commission
paritaire
auxiliaire
pour
ouvriers**

Salaires et indemnités

SALAIRES

À partir du 1er mai 2024 (après indexation), ci-dessous les salaires minimums:



Plus d'infos:
contactez votre
section régionale.
[www.horval.be/fr/
contact](http://www.horval.be/fr/contact)

Age	Ancienneté	Catégorie	38H	39H	40H
18 ans		1	12,3526	12,0359	11,7350
20 ans	12 mois	2	12,4354	12,1165	11,8136
22 ans	24 mois	3	12,5519	12,2301	11,9243
22 ans	36 mois	4	12,5894	12,2666	11,9599



INDEXATION DES SALAIRES

Les salaires horaires minimum sectoriels suivent l'index. Autrement dit, une augmentation des prix entraîne une adaptation des salaires, à chaque fois de 2 %. Cette majoration se fait aux mêmes moments et de la même façon que pour les allocations so-

ciales. Ces indexations sont communiquées dans nos publications et sur notre site web www.horval.be.

Si votre salaire est plus élevé que le salaire minimum, il y a un calcul adapté : indexation annuelle au 1er janvier.



Op www.horval.be
vind je steeds
een nauwkeurig
overzicht
van de meest
recente lonen.

LA PRIME ANNUELLE (PRIME DE FIN D'ANNÉE)

Une prime annuelle est octroyée. Elle équivaut à 31 x le salaire horaire de base en vigueur au 1er décembre de l'année considérée (salaire horaire 38h/semaine).

Modalités :

La prime annuelle sera payée chaque année en décembre.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Être sous contrat de travail comme ouvrier au moment du paiement de la prime ;
- Avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime. Toute interruption de service de 7 jours calendrier ou moins n'est pas considérée comme interruption de l'ancienneté. La période de travail intérimaire est elle aussi

prise en compte ;

- pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime de fin d'année est adapté au prorata de leurs prestations ;
- le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées (jours de vacances, jours fériés légaux, petits chômages, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident) pendant l'année calendrier ;
- NOUVEAU : assimilation additionnelle d'un maximum de 20 jours de chômage temporaire (peu importe le régime) par an ;
- le droit à la prime annuelle calculée au prorata des prestations de l'année en cours est.

La prime annuelle n'est pas d'application dans la mesure où des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages équivalents sont accordés au niveau de l'entreprise, conformément au même coût que la prime annuelle (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n° 90 du CNT et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.

Le montant des autres avantages doit être vérifiable.

Pour plus d'informations : contactez votre section régionale.

Salaires et indemnités

LES PRIMES MINIMUMS D'ÉQUIPES

PRIMES MINIMUMS D'ÉQUIPES POUR UN TRAVAIL COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT

La CCT 49 du CNT prévoit pour tous travailleurs ayant un régime comportant des prestations entre 20h00 et 6h00 une indemnité financière horaire de **1,42 €** venant s'ajouter au salaire horaire du travailleur pour les heures prestées dans cet horaire.

Cette indemnité s'élève à **1,71 €** par heure pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans.

Cette indemnité est liée à l'indice des prix à la consommation.

COMPLÉMENT AU CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Un ouvrier qui est placé par l'employeur en chômage temporaire pour raisons économiques a droit, à la charge de l'employeur, à une indemnité journalière de **5 €**, complémentaire à l'indemnité de chômage temporaire, et ce pour un maximum de 20 jours de chômage par année civile.

Attention: à partir du 1er janvier 2024, l'employeur est tenu de payer 5,10 euros supplémentaires par jour (index avril 2024) en cas de toute forme de chômage temporaire – sauf pour force majeure.

INDEMNITÉ VÉLO

A partir du 1er janvier 2024, l'utilisateur régulier du vélo a droit à une indemnité vélo de **0,27 €/km** réellement effectué entre domicile et lieu de travail (max. de **10,80 €** par jour de travail ; max. 40 km aller et retour).

Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile - lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent le transport en commun.

PRIME POUVOIR D'ACHAT

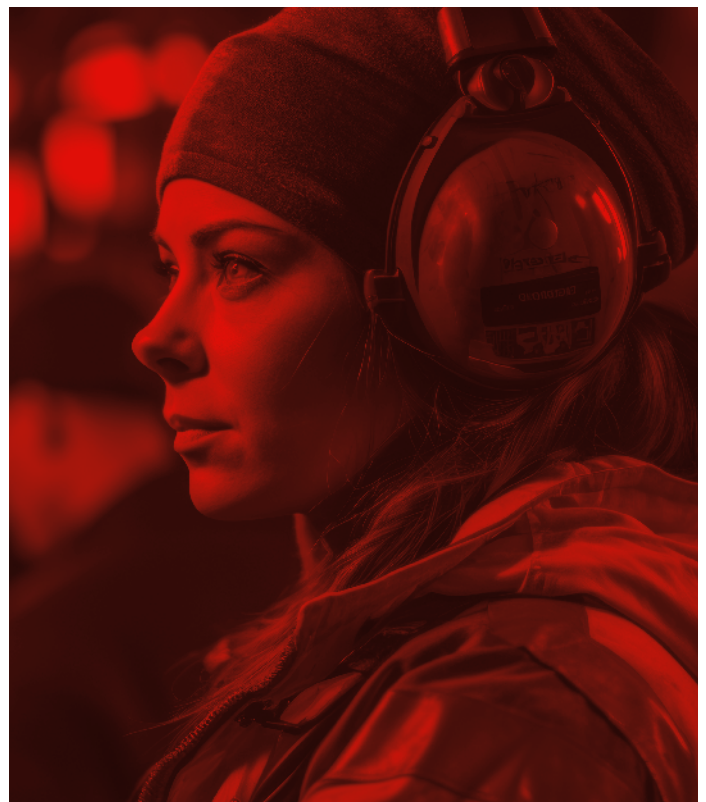
En fonction des résultats financiers dans votre entreprise, vous avez droit à une prime unique de 125, 250 ou 375 €. Cette prime est octroyée au plus tard le 31 décembre 2023.



Plus d'infos:
contactez votre
section régionale.
[www.horval.be/fr/
contact](http://www.horval.be/fr/contact)



Pour tous les travailleurs qui ont un régime de travail avec des prestations entre 20 heures et 6 heures, une indemnité est prévue en plus du salaire du travailleur.



Temps de travail

TEMPS DE TRAVAIL

Le régime hebdomadaire de travail est de 38 heures effectives par semaine.

Certaines entreprises choisissent de travailler dans le cadre d'une semaine de 40 heures. Elles compensent dès lors cela par 12 jours de congé réduction du temps de travail ou RTT payés comme travaillés, ce qui ramène la moyenne hebdomadaire (calculée sur une année) à 38 heures.

La règle de base concernant la limite maximum par jour est de 8 heures. La commission paritaire ou l'entreprise peut encore abaisser ces limites par voie de convention collective de travail.

Tous les horaires qui sont valables dans l'entreprise doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Sauf exceptions, il est interdit de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires qui leur sont applicables.

La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures. En cas de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 1/3 temps de celle d'un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise (ou à défaut à celle en vigueur dans le secteur).



Plus d'infos:
contactez votre
section régionale.
[www.horval.be/fr/
contact](http://www.horval.be/fr/contact)



**Le régime
hebdomadaire de
travail est de 38
heures effectives
par semaine.**

**La limite maximum
par jour : 8 heures**

LA FLEXIBILITÉ

Dans un certain nombre de situations, l'employeur peut, par une CCT*, adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Cela, sans devoir payer de sursalaires. **C'est ce qu'on appelle les horaires flexibles.**

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales de la durée du travail est autorisé, des repos compensatoires doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

POUR LES ENTREPRISES QUI OCCUPENT MOINS DE 50 OUVRIERS

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures.
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures.

POUR LES ENTREPRISES QUI OCCUPENT 50 OUVRIERS OU PLUS

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures.
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures, pour autant qu'une convention collective de travail d'entreprise soit conclue à ce sujet et envoyée au président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers. Les conventions collectives d'entreprise déjà conclues à ce sujet sont prolongées.



CCT

« CCT » signifie « convention collective du travail ». Il s'agit d'un accord conclu entre l'un ou plusieurs syndicats et l'une ou plusieurs organisations patronales (ou employeurs) qui détermine les relations individuelles et collectives entre les employeurs et les travailleurs, ainsi que les droits et les obligations.

De ce fait, l'accent est mis sur la liberté de négociations des partenaires sociaux; le gouvernement n'intervient pas dans la création d'une CCT.

**Commission
paritaire
auxiliaire
pour
ouvriers**

Fin de carrière

SYSTÈMES RCC (RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE – RCC)

Voici les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise prévus au niveau sectoriel:



Plus d'infos sur les différents régimes de RCC, contactez votre section régionale.
www.horval.be/fr/contact

1. RCC* À PARTIR DE 60 ANS – TRAVAIL DE NUIT / MÉTIERS LOURDS

Accessible aux travailleurs licenciés ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'un passé professionnel de 33 ans et ayant:

- soit au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ;
- soit travaillé au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années dans un métier lourd ;
- une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 30 juin 2025.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré.

L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. RCC* À PARTIR DE 60 ANS - 40 ANS DE CARRIÈRE

Accessible aux travailleurs qui peuvent se prévaloir, au moment de la fin du contrat de travail, d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et:

- âgés de 60 ans ou plus ;
- disposant d'une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 30 juin 2025.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré.

L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les régimes de RCC interprofessionnels sont également d'application dans le secteur.



Deux systèmes spécifiques de RCC sont convenus au niveau sectoriel.



Pour davantage d'infos sur les possibilités de RCC (prépension) : contactez votre section régionale.

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE*

1/5e à partir de 55 ans ou mi-temps à partir de 55 ans.

Pour plus d'infos, contactez votre délégué syndical ou votre section régionale.



RCC

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), l'ancienne « prépension », est un régime qui donne aux travailleurs licenciés à partir d'un certain âge le droit à une allocation de chômage fixe et une indemnité complémentaire (complément d'entreprise).



EMPLOI DE FIN DE CARRIERE

L'emploi de fin de carrière est une forme de crédit-temps pour les travailleurs qui approchent la fin de leur carrière. S'ils répondent aux conditions, ils ont la possibilité de réduire leur temps de travail jusqu'à la prise de retraite.

**Commission
paritaire
pour
ouvriers**

Crédit-temps*



Plus d'infos sur le droit au crédit-temps, contactez votre section régionale.
www.horval.be/fr/contact

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Une CCT sectorielle prévoit le droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou mi-temps pour 24 mois.

POUR LES OUVRIERS AVEC UNE ANCIENNETÉ D'AU MOINS 8 ANS DANS L'ENTREPRISE

Crédit-temps avec motif max. 36 mois (formation) et max. 51 mois (autres motifs).

Les régimes de crédit-temps interprofessionnels, sont également d'application dans le secteur.

LES PRIMES D'ENCOURAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

Les travailleurs qui utilisent le crédit-temps peuvent bénéficier des primes d'encouragement flamandes, pour autant qu'ils remplissent les conditions :

a. Crédit-temps

- Prime d'encouragement dans le cadre du crédit formation.
- Prime d'encouragement dans le cadre du crédit pour soins de santé.

b. Entreprises en difficulté ou en restructuration.



ER: FILIP FEUSELS, FGTB HORVAL, RUE DES ALEXIENS 18, 1000 BRUXELLES // CP100/05.2024



Pour plus d'infos, contactez votre délégué syndical ou votre section régionale.



CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Si vous travaillez pour un employeur du secteur privé, vous pouvez interrompre entièrement ou partiellement votre travail, via le crédit-temps, pour l'un des motifs réglementaires.

**Commission
paritaire
auxiliaire
pour
ouvriers**

Formation

LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Plus d'infos sur
les formations
professionnelles:
www.opfo100.be

Il y a une volonté de parvenir à une formation de qualité dans le secteur.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le taux de participation à la formation professionnelle pour l'ensemble du secteur et ce par le biais d'une offre de formations par le Fonds de formation des ouvriers de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

Au moins une fois par an, les entreprises s'engagent à présenter leur plan de formation d'entreprise pour les ouvriers pour discussion au Conseil d'entreprise, ou au CPPT, et donneront un aperçu des points d'attention issus de l'évaluation des formations de l'année précédente.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à étendre l'offre de formation sectorielle existante à des formations tant liées à la fonction que générales.

Pour plus d'information sur les formations professionnelles, vous pouvez consulter le site du Fonds pour la formation des ouvriers : <https://opfo100.be>



Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le taux de participation à la formation professionnelle.



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Droit individuel à la formation : nombre de jours de formation individuels à proposer.

ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS 5 ET MOINS DE 10 TRAVAILLEURS

- Une moyenne de 2 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans.

ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS 10 ET MOINS DE 20 TRAVAILLEURS

- Une moyenne de 2,5 jours de formation collectifs par ETP proposés pour chaque période de 2 ans ;
- Dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un travailleur à temps plein.

ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS 20 TRAVAILLEURS ET PLUS

- plan phasé vers un droit individuel de 5 jours de formation par an.

Une trajectoire de croissance à partir du 1er janvier 2023 : 2,5 jours de formation individuels jusqu'au 1er janvier 2033 : 5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein.

A la fin de l'année, le solde des jours de formation est transféré à l'année suivante. L'objectif est qu'au terme de chaque période de 5 ans, l'ouvrier à temps plein se voit proposer, en moyenne, le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance.

POUR TOUTES LES ENTREPRISES

L'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation pendant les heures de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer à l'ouvrier une compensation égale en temps de travail.

Les frais de déplacement de l'ouvrier liés aux jours de formation sont à la charge de l'employeur.

Formation

PETIT CHÔMAGE

Pour certaines circonstances d'ordre privé (des événements familiaux - décès, mariages, naissances - ou des obligations civiles), vous avez le droit de vous absenter de votre travail tout en conservant votre salaire. C'est ce qu'on appelle les jours de « petit chômage » ou « congés de circonstances ».

Ce sont les motifs (circonstances) les plus fréquent(e)s en matière de petit chômage. En outre, d'autres circonstances donnent droit au petit chômage.

CONGÉ DE DEUIL - PETIT CHÔMAGE POUR CAUSE DE DÉCÈS

Qu'est-ce que c'est?

- Jours d'absence rémunérés en cas de décès.
- Augmentation de 3 à 10 jours.

Quand ça s'applique ?

En cas de décès :

- du conjoint ou du partenaire cohabitant.
- de l'enfant du travailleur.
- de l'enfant placé en famille d'accueil.



Admission (jours payés par l'employeur)

- Les 3 premiers jours entre le jour du décès et les funérailles
- Les 7 jours restants à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.
- Avec l'accord de l'employeur, vous pouvez également prendre ces jours à une date ultérieure.



Plus d'infos:
contactez votre
section régionale.
[www.horval.be/fr/
contact](http://www.horval.be/fr/contact)



Contactez votre délégué syndical ou votre section régionale pour plus d'info.



**Commission
paritaire
auxiliaire
pour
ouvriers**

CP100

FGTB *Horval*

Plus d'infos



FGTB HORVAL
WWW.HORVAL.BE

**Commission
paritaire
auxiliaire
pour
ouvriers**

**SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL
2023-2024**