

Paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid Commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 houdende de invoering van een functieclassificatie in de deelsector van de vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Art. 1 § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen van vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten en hun arbeiders.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing indien er op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst getekend wordt die een analytische functieclassificatie inhoudt. Indien er twee of meer vakbonden vertegenwoordigd zijn in de onderneming, dient de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend te worden door minstens twee van deze vakbonden.

Hoofdstuk 2 : Begrippenkader :

Art. 2. Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1° taak : een reeks van verrichtingen en/of handelingen die nodig is voor en gericht is op het met resultaat uitvoeren van een gedeelte van de functie.

2° functie : het geheel van bijeenhorende taken en verantwoordelijkheden dat aan een arbeider binnen een bedrijf is opgedragen.

3° referentiefunctie : een functie die afgeleid is uit een sectorale analyse en

Convention collective de travail du 12 décembre 2017 relative à l'introduction d'une classification de fonctions dans le sous-secteur des conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande

Chapitre 1 : Champ d'application

Art. 1 § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande et à leurs ouvriers.

§ 2. Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas si, au niveau de l'entreprise, une convention collective de travail comprenant une classification de fonction analytique a été signée. Si deux syndicats ou plus sont représentés au sein de l'entreprise, la convention collective de travail doit être signée par au moins deux de ces syndicats.

Chapitre 2 : Terminologie:

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par:

1° tâche : une série d'opérations et/ou d'actes nécessaire pour et axée sur l'exercice d'une partie de la fonction avec résultat.

2° fonction : l'ensemble des tâches et des responsabilités confiées à un ouvrier au sein d'une entreprise.

3° fonction de référence : une fonction qui découle d'une analyse sectorielle et qui fonctionne comme point de compa-

die als vergelijkingspunt fungeert bij de indeling van een functie in een functieklassie. De exhaustieve lijst van de referentiefuncties zoals opgenomen in de sectorale functieclassificatie (bijlage 1), hun beschrijving (bijlage 2) en de functiematrix (bijlage 3) maken integraal deel uit van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

4° Orba-methode: analytische methode om functies te analyseren en te waarderen.

5° functieweging : de weging van elke referentiefunctie op basis van de ORBA-methode.

6° functieklassie : alle referentiefuncties die op basis van hun weging vallen binnen eenzelfde van de 8 wegingsintervallen.

7° beroepscommissie : een paritair samengestelde commissie van functie-waarderingsdeskundigen, eventueel bijgestaan door een externe deskundige van de Orbamethode. Deze laatste kan niet eerder betrokken geweest zijn in een vroegere fase van de beschrijving van de functies.

Hoofdstuk 3 : Sectorale functieclassificatie

Art. 3 § 1. De referentiefuncties werden beschreven en gewogen volgens de Orba-methode.

§ 2. De referentiefuncties werden na weging op basis van de toegekende Orba-punten in 8 functieklassen ingedeeld, met als resultaat de sectorale functieclassificatie opgenomen in bijlage 1.

Hoofdstuk 4 : Toepassing van de functieclassificatie op ondernemingsvlak

raison lors du classement d'une fonction dans une classe de fonction. La liste exhaustive des fonctions de référence telle que reprise dans la classification de fonctions sectorielle (annexe 1), leur description (annexe 2) et la matrice des fonctions (annexe 3) font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

4° Méthode Orba: méthode analytique pour analyser et pondérer les fonctions.

5° pondération de fonction : la pondération de chaque fonction de référence sur base de la méthode ORBA.

6° classe de fonction : toutes les fonctions de référence qui, sur base de leur pondération, tombent dans le même des 8 intervalles de pondération.

7° commission d'appel: une commission composée paritairement d'experts en évaluation de fonctions, éventuellement assistés par un expert externe de la méthode Orba. Ce dernier ne peut avoir été impliqué précédemment dans une phase antérieure de la description de fonctions.

Chapitre 3 : Classification de fonctions sectorielle

Art. 3 § 1. Les fonctions de référence sont décrites et pondérées suivant la méthode ORBA.

§ 2. Après pondération sur base des points ORBA octroyés, les fonctions de référence ont été classées dans 8 classes de fonctions, ce qui donne comme résultat la classification de fonctions sectorielle reprise en annexe 1.

Chapitre 4: Application de la classification de fonctions au niveau de l'entreprise

Art. 4. § 1. De werkgever zal iedere arbeider een bedrijfsfunctie en functieklasse toewijzen.

§ 2. Voor elke arbeider zal de inhoud van de reële functie vergeleken worden met de inhoud van de referentiefuncties. De titel van de functie is slechts een indicatie

§ 3. Indien na zorgvuldige en objectieve vergelijking blijkt dat de kerntaken van een functie voor het geheel of het overgroot deel, dit is voor minstens 80%, samen vallen met deze van een referentiefunctie, wordt de bedrijfsfunctie in de overeenstemmende functieklasse ondergebracht.

§ 4. Indien na zorgvuldige en objectieve vergelijking blijkt dat de kerntaken van de functie wel of voor een groot deel, dit is voor minstens 20%, afwijken van deze van een referentiefunctie, maar wel samenvallen met kerntaken van meerdere referentiefuncties zal de werkgever de volgende werkwijze volgen:

- Beschrijving van de kerntaken van de functie aan de hand van de vragenlijst die beschikbaar is bij de sociale partners..
- Punt per punt vergelijking van de kerntaken van deze bedrijfsfuncties met de kerntaken van de meest vergelijkbare referentiefuncties.

§ 5. De reële functies worden naar analogie met de aangehaalde referentiefuncties ingedeeld in één van de acht functieklassen zoals vermeld in de sectorale functieclassificatie (bijlage 1).

§ 6. De functie “Productiemedewerker (manueel) 04.04.13” sluit nauw aan bij de functie “Helper Productie (manueel) 04.04.07”. Eerstgenoemde functie kan op ondernemingsvlak uitsluitend toegepast worden na overleg met de syn-

Art. 4. § 1. L’employeur octroiera à chaque ouvrier une fonction dans l’entreprise et une classe de fonctions.

§ 2. Pour chaque ouvrier, le contenu de la fonction réelle sera comparé avec le contenu des fonctions de référence. Le titre de la fonction n’est qu’une indication.

§ 3. Si, après comparaison rigoureuse et objective, il s’avère que les tâches principales d’une fonction coïncident, en tout ou en grande partie, c’est-à-dire pour 80% au minimum, avec celles d’une fonction de référence, cette fonction dans l’entreprise est classée dans la classe de fonction correspondante.

§ 4. Si, après comparaison rigoureuse et objective, il s’avère que les tâches principales de la fonction dérogent en tout ou en grande partie, c’est-à-dire pour 20% au minimum, de celles de la fonction de référence mais coïncident avec les tâches principales de plusieurs fonctions de référence, l’employeur suivra la méthode la suivante :

- Description des tâches principales de la fonction sur base d’un questionnaire qui est disponible chez les partenaires sociaux.
- Comparaison point par point des tâches principales de ces fonctions dans l’entreprise avec les tâches principales des fonctions de référence les plus comparables.

§ 5. Par analogie avec les fonctions de référence susmentionnées, les fonctions réelles sont classées dans une des huit classes de fonction telles que mentionnées dans la classification de fonctions sectorielle (annexe 1).

§ 6. La fonction de “Collaborateur de production (manuel) 04.04.13” est très proche de la fonction d’“Aide de production (manuel) 04.04.07”. La première fonction peut être appliquée au

dicale afvaardiging en indien blijkt dat er in de concrete uitoefening voldoende objectieve verschillen zijn met de functie “Helper Productie (manueel) 04.04.07”.

Art. 5. § 1. De arbeider die meerdere functies uitoefent die onder dezelfde functieklassen vallen, wordt ingedeeld in dezelfde functieklassen.

§ 2. De arbeider die regelmatig meerdere functies uitoefent die onder verschillende functieklassen vallen, wordt in de functieklassen ingedeeld die overeenstemt met de hoogste functie, op voorwaarde dat deze functie, gemiddeld genomen, gedurende minstens 33% van de tijd per week of per productiecyclus uitgeoefend wordt.

Paritair commentaar :

In de bedrijven met een syndicale afvaardiging zal deze bepaling, rekening houdend met de realiteit van de onderneming en haar organisatie, onderwerp zijn van lokaal overleg.

De ondertekenende partijen zullen het criterium van de 33% voor eind 2019 evalueren.

§ 3. De arbeider die occasioneel meerder functies uitoefent die tot verschillende functieklassen behoren, blijft in de functieklassen ingedeeld die overeenstemt met zijn gebruikelijke functie.

Hoofdstuk 5 : Communicatie

Art. 6. §1. De ondernemingsraad en bij gebreke hiervan de vakbondsafvaardiging alsook de arbeiders worden geïnformeerd over functies, en de indeling in de functieklassen.

De ondernemingsraad en bij gebreke hiervan de vakbondsafvaardiging worden eveneens in alle transparantie geïnformeerd over de impact van de invoering van de nieuwe classificatie op de

niveau de l'entreprise, uniquement après concertation avec la délégation syndicale et s'il s'avère que l'exercice concret de celle-ci présente suffisamment de différences objectives avec la fonction d'“Aide de production (manuel) 04.04.07”.

Art. 5 § 1. L'ouvrier exerçant plusieurs fonctions qui tombent dans la même classe de fonction, est classé dans la même classe de fonction.

§ 2. L'ouvrier exerçant régulièrement plusieurs fonctions appartenant à des classes de fonction différentes, sera classé dans la classe de fonction qui correspond à la fonction la plus élevée, à condition que cette fonction, en moyenne, soit exercée pendant au moins 33% du temps par semaine ou par cycle de production.

Commentaire paritaire :

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette disposition fera l'objet, tenant compte de la réalité de l'entreprise et de son organisation, d'une concertation locale.

Les parties signataires évalueront le critère de 33% pour fin 2019.

§ 3. L'ouvrier exerçant occasionnellement plusieurs fonctions appartenant à des classes de fonction différentes reste dans la classe de fonction qui correspond à sa fonction usuelle.

Chapitre 5 : Communication

Art. 6. § 1. Le conseil d'entreprise et, à défaut, la délégation syndicale, ainsi que les ouvriers seront informés des fonctions et de la répartition dans les classes de fonctions.

Le conseil d'entreprise et, à défaut, la délégation syndicale sont également informés en toute transparence de

loonmassa van de onderneming o.a. met het oog op de ondernemingsonderhandelingen 2019-2020.

§ 2. De werkgever deelt aan elke arbeider de referentiefunctie(s) mee uit de lijst van de referentiefuncties (bijlage 1) op basis waarvan hij in zijn functieklassering werd ingedeeld alsook diens functieklassering. Deze mededeling dient te gebeuren bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, of bij aanwerving en bij elke wijziging van de functie.

§ 3. De functie en de functieklassering van de arbeider worden vermeld op diens loonfiche.

Hoofdstuk 6: Beroepsprocedure

Art. 7. § 1. De arbeider die in beroep wenst te gaan tegen de classificatie van zijn functie, kan binnen de maand na bekendmaking van zijn indeling door de werkgever zijn bezwaar kenbaar maken bij de werkgever. Hij kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en eventueel door de regionale vakbondssecretaris.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbank bij een eventueel later geschil.

§ 2. Indien de werkgever en de betrokken arbeider, eventueel bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde of regionale vakbondssecretaris, niet tot een akkoord komen kan één of beide partijen beroep doen op de beroepscommissie.

§ 3. Deze commissie stelt een onderzoek in en laat zich informeren door de betrokken arbeider, de vakbondsafgevaardigde, de hiërarchische leiding en de werkgever. Zij brengt eventueel een bezoek aan de werkplek.

§ 4. Op grond van de ingewonnen in-

l'impact de l'introduction de la nouvelle classification de fonctions sur la masse salariale de l'entreprise, e.a. en vue des négociations d'entreprise 2019-2020.

§ 2. L'employeur communiquera à chaque ouvrier la (les) fonction(s) de référence issue(s) de la liste des fonctions de référence (annexe 1) sur base de laquelle (desquelles) il a été classé dans sa classe de fonction ainsi que sa classe de fonction. Cette communication doit avoir lieu au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ou au moment de l'engagement, et lors de chaque modification de la fonction.

§ 3. La fonction et la classe de fonction de l'ouvrier sont mentionnées sur sa fiche salariale.

Chapitre 6 : Procédure de recours

Art. 7. § 1. L'ouvrier qui souhaite introduire un recours contre la classification de sa fonction peut, endéans le mois qui suit la communication de sa classe par l'employeur, communiquer son objection à l'employeur. Il peut se faire assister par un délégué syndical et éventuellement par le secrétaire syndical régional.

Le présent article ne porte pas préjudice à la compétence souveraine d'appréciation du tribunal du travail en cas d'éventuel conflit ultérieur.

§ 2. Au cas où l'employeur et l'ouvrier concerné, éventuellement assisté par un délégué syndical ou un secrétaire syndical régional, ne parviennent pas à un accord, une des parties ou les deux peuvent faire appel à la commission d'appel.

§ 3. Cette commission ouvre une enquête et s'informe auprès de l'ouvrier concerné, du délégué syndical, de la direction hiérarchique et de l'employeur. Elle se rendra éventuellement sur le lieu de travail.

§ 4. En fonction des informations obte-

formatie waardeert zij op basis van de Orbamethode de functie en deelt zij de functie in, in een functieklassie. Het besluit van de commissie is definitief en kan alleen voor de arbeidsrechtbank aangevochten worden.

Hoofdstuk 7 : Bepaling van het loon

Art. 8. Het loon van de arbeider wordt bepaald op basis van de opeenvolgende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van vleesconserven, worsten, pekervlees, gerookt vlees en vleesderivaten.

Hoofdstuk 8 : Onderhoud van de functies

Art. 9. De ondertekenaars verbinden zich ertoe te waken over de actualisatie van de functieclassificatie en indien nodig over te gaan tot onderhoud van de functies.

Hoofdstuk 9: Sociale vrede

Art. 10. De syndicale organisaties verbinden zich er toe om tot einde 2020 geen andere eisen te stellen met betrekking tot de functieclassificatie dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, noch op niveau van de deelsector noch op niveau van de ondernemingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten om onder meer een antwoord te bieden op de externalisering van bepaalde activiteiten. Deze voorziet daarom op uitdrukkelijke vraag van de werkgeversorganisaties een verlaging van de sectorale minimumlonen voor de 1^{ste} drie functieklassen. In het geval een onderneming die activiteiten zou externaliseren naar andere paritaire comités en bijgevolg de geest van deze cao niet respecteert, zullen de syndicale organisaties zich niet meer gebonden voelen door de sectoraal vastgestelde minimumlonen

nues, elle évalue la fonction sur base de la méthode Orba et classe la fonction dans une classe de fonctions. La décision de la commission est définitive et peut uniquement être contestée devant le tribunal du travail.

Chapitre 7 : Fixation du salaire

Art. 8. Le salaire de l'ouvrier est déterminé sur base des conventions collectives de travail successives relatives aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande

Chapitre 8: Entretien des fonctions

Art. 9. Les parties signataires s'engagent à veiller à l'actualisation de la classification de fonction et, si nécessaire, à procéder à l'entretien des fonctions.

Chapitre 9 : Paix sociale

Art. 10. Les organisations syndicales s'engagent à ne pas poser de revendications jusque fin 2020 concernant la classification des fonctions, autres que l'application de la présente convention collective de travail, ni au niveau du sous-secteur ni au niveau des entreprises.

La présente convention collective de travail a été conclue pour, entre autres, offrir une réponse à l'externalisation de certaines activités. C'est pourquoi celle-ci prévoit, sur demande expresse des organisations patronales, une diminution des salaires minima sectoriels pour les trois premières classes de fonctions. Dans le cas où une entreprise externaliserait ces activités vers d'autres commissions paritaires et, en conséquence, ne respecterait pas l'esprit de la présente convention, les organisations syndicales ne se sentiront plus liées par les salaires

voor deze drie functieklassen. In die onderneming zal de clause sociale vrede dan niet van toepassing zijn.

sectoriels minima fixés pour ces trois classes de fonctions. Dans cette entreprise, la clause de paix sociale ne sera alors plus d'application.

Hoofdstuk 10 : Inwerkingtreding

Art. 11. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018.

§ 2. Deze cao is gesloten voor onbepaalde duur. Elke partij kan die laten beëindigen mits betekening van een opzeggingsperiode van 12 maanden bij een ter post aangetekende brief, opgestuurd naar de voorzitter van het paritair comité.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9.2.2016, gesloten in het P.C. voor de voedingsnijverheid, betreffende de indeling van de arbeiders die in de ondernemingen van vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten werken (Registratienummer 132729 - K.B 10.01.2017 – B.S. 01.03.2017)

Chapitre 10 : Entrée en vigueur

Art. 11. § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018.

§ 2. La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie peut y mettre fin moyennant signification d'un délai de préavis de 12 mois envoyée au président de la commission paritaire par lettre recommandée à la poste.

§ 3. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9.2.2016, conclue au sein de la C.P. de l'industrie alimentaire, relative à la classification des ouvriers occupés dans les entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande (N° d'enregistrement 132729 - A.R. 10.01.2017 - M.B. 01.03.2017)