

Industrie alimentaire



CP 118 Accord sectoriel 2023-2024

FGTB Horval

Industrie alimentaire

Table des matières



Édito	3
Introduction	5
Pouvoir d'achat	6
Concertation sociale	10
RCC ou l'ancienne prépension	11
Emplois de fin de carrière	13
Travail intérimaire	13
Sous-traitance	13
Prime syndicale spécifique	14
Travail faisable	14
Congé prophylactique	14
Complément garde d'enfants	15
Formation	15
Divers	16
Affiliation	17
Formulaire d'affiliation	18
Sections	19



Camarades,

Nous pouvons tous les deux ans faire la même introduction : négociations difficiles, patronat arrogant, très faibles possibilités légales d'augmenter les salaires. Ces quelques mots reflètent à eux seuls le contexte politico-économique dans lequel nous évoluons depuis quelques années.

Négocier à l'intérieur d'une marge de 0 %, c'est demander aux représentants des travailleurs de conclure des accords à partir de rien, de zéro.

Nous n'avions pas assez d'entraves posées par la norme salariale, par la loi de 96, en plus nous avons été confrontés aux obligations légales imposées par le gouvernement dans le cadre de la prime dite « POUVOIR D'ACHAT ». Prime vendue aux médias par ce gouvernement comme un bonus financier offert aux travailleurs. Les travailleurs en ont déduit qu'ils recevraient tous un chèque d'une valeur de 500 à 750 €.

Beaucoup de pub, mais arnaque pour les travailleurs et leurs représentants : la prime n'est pas garantie à tous, pas plus que le montant !

Face à cet environnement hostile, la **FGTB Horval** a tenu bon !

Mieux, habituée à se battre seule, la **FGTB Horval** a été rejointe, cette fois, dans son positionnement par les autres organisations syndicales. Elles ont compris que, unis, le monde du travail est fort. Divisé, il renforce le positionnement patronal.

Unis, nous avons pu dans un rapport de force permanent construire l'accord que vous trouverez en annexe.

Camarades, le cadre qui nous est imposé pour les négociations salariales le prouve, la loi doit changer. Elle doit permettre au travailleur d'obtenir le juste prix de son travail. Il faut arrêter que les fruits du travail des travailleurs soient accaparés par les directions et les actionnaires.

Nous devons nous battre pour notre pouvoir d'achat.

Lançons un appel pour que TOUS les travailleurs, nous rejoignent, rejoignent la **FGTB HORVAL** dans la lutte pour modifier la loi de 96.

Mais, Camarades, après les négociations sectorielles vient le temps des négociations d'entreprise. Nous savons qu'elles seront difficiles, nous sommes avec vous et vous savez que vous pouvez compter sur la **FGTB Horval** pour défendre vos acquis et négocier de nouveaux avantages.

Bonne lecture et bonnes négociations.

Fraternellement,

Tangui Cornu
Co-Président FGTB Horval



Introduction

Durée de l'accord

Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2023 (sauf disposition contraire) et sont d'application pour une durée indéterminée (sauf disposition contraire). Les parties peuvent dénoncer cette convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyé au Président de la Commission paritaire et aux autres parties représentées.

Un accord sectoriel pour qui ?

Tous les ouvriers des entreprises des multiples sous-secteurs de l'Industrie alimentaire :

Meuneries – Rizeries – Pâtes alimentaires – Glucoseries – Biscuiteries – Boulangeries – Produits dérivés de la pâtisserie – Légumes – Secteur des pommes de terre – Sucreries – Candiseries – Levureries – Distilleries – Brasseries – Malteries – Eaux de boisson – Liqueurs – Conserves de fruits – Tueries de volaille – Industrie de la viande – Laiterie – Café – Huileries et Margarineries – Chocolateries – Confiseries – Conserves de poissons – Condiments – Spécialités alimentaires – Aliments pour bétail – etc.

Pouvoir d'achat

Indexation et augmentation des primes

Indexation et augmentation des primes et indemnités sectorielles le **1^{er} octobre 2023** et puis, le **1^{er} janvier 2024**, ensuite, ces primes seront indexées annuellement le 1^{er} janvier de chaque année.

Indemnité/prime	2019-2020	2021-2022	2022-2023
Prime d'équipe – équipe du matin (exc. Boulangers)	0,52 €	0,54 €	*
Prime d'équipe – équipe de l'après-midi (exc. boulangers)	0,59 €	0,61 €	*
Prime d'équipe grandes boulangeries	0,11 €	0,11 €	0,22 € à partir du 1 ^{er} octobre 2023 0,33 € à partir du 1 ^{er} janvier 2024
Montant minimal prime de nuit	2,04 €	2,13 €	*
Sécurité d'existence chômage temporaire	Jour 1-5 : 8,70 € àpd jour 6 : 11,96 €	Jour 1-5 : 9,06 € àpd jour 6 : 12,46 €	*
Sécurité d'existence maladie de longue durée	7,56 €	7,88 €	*
Indemnité complémentaire fin de contrat de travail pour force majeure médicale	11,38 €	11,85 €	*
Indemnité de vêtements	Mise à disposition : 3,96 € Entretien : 4,68 €	Mise à disposition : 4,13 € Entretien : 4,88 €	*

* Les montants dans la colonne 2021-2022 seront indexés en fonction de l'indexation annuelle (au 1^{er} janvier 2024).

Opération de rattrapage

Le rattrapage de la prime d'équipe dans le secteur de la boulangerie passera :

- au 1^{er} octobre 2023, de 0,11 € à 0,22 € ;
- au 1^{er} octobre 2024, cette prime s'élèvera à 0,33 €.

Prime pouvoir d'achat

La marge salariale maximale a été fixée à 0 % pour la période 2023-2024.

À nouveau, le gouvernement a proposé une maigre compensation à la marge de 0 % en octroyant une prime pouvoir d'achat. Cette prime est présentée comme un cadeau de 750 € maximum faite aux travailleurs. Les travailleurs y ont cru !

La réalité est tout autre puisque le gouvernement conditionne l'octroi de cette prime **exclusivement** aux entreprises qui ont réalisé de bons résultats en 2022. Les conditions sont dans la loi tellement strictes qu'en réalité peu de travailleurs auraient pu en bénéficier.

Après des négociations extrêmement difficiles dans le **secteur de l'industrie alimentaire**, la prime a été fixée pour tous les travailleurs à **250 €** et les conditions sectorielles pour pouvoir en bénéficier ont été réduites au minimum.

Il est prévu une **liberté de négociation**, dans les entreprises ayant une délégation syndicale, de la prime pouvoir d'achat de maximum 750 €. Les critères fixés par la convention pour les 250 € ne s'appliquent pas pour les négociations en entreprise, **mais** si ces négociations n'aboutissent pas pour le 15 décembre 2023, alors on en revient à l'accord sectoriel avec les critères fixés dans cet accord. À cette date et pour toutes les entreprises qui n'auront pas conclu une convention collective de travail, la prime pouvoir d'achat sera la prime déterminée au niveau du secteur, à savoir : **250 €** et elle sera octroyée sous les conditions suivantes :

- **Pour les entreprises qui déposent des comptes annuels à la Banque Nationale Belge** : attribution de la prime si le bénéfice en 2022 (code 9901) et évolution positive du bénéfice (code 9901) en 2022 comparée avec la moyenne du bénéfice (code 9901) sur les années 2018-2022.

Possibilité de déposer un dossier d'opt-out auprès de la Commission paritaire 118 **avant le 6 décembre 2023** pour les entreprises qui remplissent les deux conditions précédentes, si le total des primes à payer dépasse 15 % des bénéfices en 2022.

→ **Entreprises qui ne déposent pas des comptes annuels à la Banque Nationale Belge** : octroi de la prime, sauf si l'entreprise introduit un dossier auprès de la Commission paritaire 118 **avant le 6 décembre 2023** avec la preuve du comptable que :

1. absence de bénéfice en 2022 ou ;
2. pas d'évolution positive du bénéfice en 2022 comparé avec la moyenne du bénéfice sur les années 2018-2022 ou ;
3. le paiement de la prime est supérieur à 15 % du bénéfice en 2022.

Pour rappel, les modalités d'octroi prévues dans la loi :

Les conditions spécifiques suivantes sont d'application à la prime pouvoir d'achat :

1. la prime pouvoir d'achat ne peut être émise qu'à partir du 1^{er} juin 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus ;
2. la prime pouvoir d'achat sur support papier mentionne clairement qu'elle est valable jusqu'au 31 décembre 2024 inclus ;
3. le montant total des primes pouvoir d'achat octroyées par l'employeur ne peut dépasser 750 € par travailleur ;
4. le choix pour des primes pouvoir d'achat sur support papier peut être réglé par une convention collective de travail. Si une telle convention au niveau de l'entreprise ne peut pas être conclue en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, le choix pour les primes pouvoir d'achat sur support papier est réglé par un accord individuel écrit.

Au niveau de l'entreprise

La possibilité est donnée aux délégués de **négoier librement une convention collective d'entreprise** qui fixe une prime pouvoir d'achat d'un montant maximal de **750 € (en ce compris les 250 € obtenus sectoriellement)**.

La convention collective d'entreprise doit être conclue **au plus tard le 15 décembre 2023**. Sans convention collective de travail, ça sera l'accord sectoriel qui sera d'application.

Frais de déplacement

Le remboursement minimal des frais de déplacement en transport privé est augmenté de **70 % à 80 % à partir du 1^{er} janvier 2024**.

Indemnité vélo

Les travailleurs qui se déplacent complètement ou partiellement à vélo, recevront à partir du **1^{er} janvier 2024 une indemnité-vélo de 0,27 €/km** parcouru (aller-retour, entre le domicile et le lieu de travail).

Deuxième pilier

Adaptation des conventions collectives du travail pour les paiements du fonds deuxième pilier.

Jours de fin de carrière

La condition d'ancienneté pour ouvrir le droit aux jours de fin de carrière est de 5 ans chez l'employeur actuel.

Précédemment, l'octroi se faisait à partir du 1^{er} janvier ou du 1^{er} juillet en fonction de l'anniversaire. Concrètement si l'anniversaire tombait dans les 6 premiers mois de l'année, on avait droit au nombre complet de jours de fin de carrière supplémentaires. Si l'anniversaire tombait dans la deuxième moitié de l'année, on avait droit à la moitié du nombre de jours de fin de carrière supplémentaires à partir du 1^{er} juillet.

À dater du 1^{er} janvier 2024, la totalité du nombre de jours de fin de carrière supplémentaires sera attribué au 1^{er} janvier de l'année civile pour les ouvriers qui ont atteint l'âge requis. Concrètement, que l'anniversaire tombe dans les six premiers mois de l'année ou dans la deuxième moitié de l'année, l'ouvrier a droit **au nombre complet** de jours de fin de carrière supplémentaires.

Pour l'industrie alimentaire, hors petites boulangeries, les travailleurs ont droit à :

- 3 jours de fin de carrière par année civile à partir de 55 ans ;
- 6 jours de fin de carrière par année civile à partir de 57 ans ;
- 9 jours de fin de carrière par année civile à partir de 59 ans ;
- 10 jours de fin de carrière par année civile à partir de 62 ans.

Le nombre de jours de fin de carrière pour les petites boulangeries (moins de 20 équivalents temps plein) est porté au même niveau que celui des grandes boulangeries :

- 3 jours à l'âge de 59 ans ;
- 4 jours à l'âge de 62 ans.

Concertation sociale

Engagement des interlocuteurs sociaux sectoriels – favoriser la concertation sociale

Cet engagement a pour objectifs de :

- réaffirmer un nombre de principes de base de concertation sociale et de paix sociale en particulier les principes et les procédures repris dans la CCT du 10 juillet 2009 relative au statut de la délégation syndicale ;
- favoriser les règles sectorielles existantes concernant le traitement des conflits et conciliations.

Une bonne concertation sociale contribue largement à la stabilité sociale, laquelle est nécessaire pour un développement socio-économique favorable. Cet engagement a pour but de favoriser la concertation sociale. Cela implique également que les accords pris soient respectés et que les procédures permettant de résoudre les problèmes soient suivies pour éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits. À ce titre, les interlocuteurs sociaux demandent d'éviter la judiciarisation des conflits sociaux et de donner priorité à la concertation sociale.

Tous les interlocuteurs de la concertation sociale, à tous les niveaux, doivent être au courant de ces principes et les (faire) respecter.

C'est pour cela que chaque organisation s'engage à rendre publics ces principes par une information et une formation adéquate de ses membres afin que chacun la considère comme un élément essentiel de son affiliation.

Les parties :

- respectent la concertation sociale et ses acteurs représentatifs, c.-à-d. reconnaissance de la valeur d'une concertation sociale constructive aux différents niveaux, chacun avec ses missions et compétences, et dans un respect mutuel des personnes qui doivent réaliser cette concertation. Employeurs et syndicats font preuve de justice, équité et conciliation ;
- respectent les procédures de concertation pour le traitement des problèmes, en particulier les procédures reprises dans la CCT du 10 juillet 2009 relative au statut de la délégation syndicale, c.-à-d. que les problèmes sont discutés et résolus par le biais de la concertation, si nécessaire en plusieurs étapes en cascade. Ce n'est qu'après avoir parcouru cette procédure que des actions peuvent être menées ;

- recommandent qu'en cas de conflit social, tous les moyens soient mis en œuvre pour restaurer la concertation sociale, reprendre le dialogue social et rétablir la confiance mutuelle ;
- recherchent en toutes circonstances des solutions par voie de consensus. En outre, elles déconseilleront également la mise en œuvre de procédures juridiques aussi longtemps que tous les moyens de concertation ne sont pas épuisés.

RCC ou l'ancienne prépension

Prolongation maximale jusqu'au **30 juin 2025**.

Engagement des interlocuteurs sociaux sectoriels à entamer les discussions sur les conventions collectives temporaires dès que les conventions collectives du CNT sont conclues ; **et ce pour éviter toute période de vide juridique.**

RCC à partir de 60 ans et 40 ans de carrière

La présente RCC bénéficie aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et qui sont âgés, au cours de la période du **1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025**, de **60 ans** ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de **40 ans de carrière professionnelle** en tant que travailleur salarié.

60 ans et 33 ans de carrière et travail de nuit ou un métier lourd

Les options suivantes se présentent :

Travail de nuit

- RCC pour l'ouvrier de 60 ans ayant une carrière professionnelle de 33 ans, dont 20 ans de travail de nuit.

Métier lourd (travail de nuit – travail en équipes – services interrompus)

- RCC pour l'ouvrier de 60 ans ayant une carrière professionnelle de 33 ans, dont 5 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 dernières années soit ;
- RCC pour l'ouvrier de 60 ans ayant une carrière professionnelle de 33 ans, dont 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 15 dernières années.

L'ouvrier doit être licencié entre le **1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2025**. L'ouvrier doit être âgé de 60 ans à la fin du contrat du travail au plus tard.

RCC à partir de 60 ans et 35 ans de carrière et métier lourd

Les options suivantes se présentent :

Métier lourd (travail de nuit – travail en équipes – services interrompus)

- RCC pour l'ouvrier de 60 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans, dont 5 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 dernières années soit ;
- RCC pour l'ouvrier de 60 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans, dont 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 15 dernières années.

L'ouvrier doit être licencié entre le **1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2025**. L'ouvrier doit être âgé de 60 ans à la fin du contrat du travail au plus tard.

RCC à partir de 58 ans et 35 ans de carrière et raisons médicales

Un ouvrier d'au moins 58 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans qui est handicapé ou souffre de problèmes médicaux graves peut faire appel au « RCC médical ». Un médecin du Fonds des Accidents de Travail ou du Fonds des Maladies Professionnelles déterminera si l'ouvrier répond aux conditions.

Emplois de fin de carrière

Le secteur octroie une indemnité complémentaire de **85.77 €** par mois (indexée chaque année) en cas d'un emploi de fin de carrière de 1/5, **financée par le fonds social**.

L'indemnité complémentaire en cas d'un emploi de fin de carrière de 1/2 (**payée par l'employeur**) qui existe déjà sera indexée chaque année. L'indemnité actuelle est de **100 €**.

La prochaine indexation aura lieu en janvier 2024 (100*1,1096*1,. (index définitif au 1^{er} janvier 2024).

Travail intérimaire

Reconfirmation des conventions collectives de travail.

Accueil et parrainage/marrainage obligatoires : confirmation de l'obligation légale avec possibilité de conseil via Alimento.

Pour les contrats de travail conclus **à partir du 1^{er} octobre 2023**, les jours d'occupation effective comme ouvrier intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précèdent immédiatement à la conclusion du contrat de travail, **seront pris en compte dans le cadre des jours d'ancienneté**.

Sous-traitance

Information obligatoire au conseil d'entreprise : confirmation de l'obligation légale.

Prime syndicale spécifique

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à discuter sur :

- une prime syndicale pour les travailleurs occupés dans le secteur avec des contrats non sectoriels (intérimaires, flexi-jobs, étudiants après au moins 20 jours de travail dans le secteur) à charge du fonds social ;
- la prise en charge par le fonds social de la decava en cas de RCC.

Travail faisable

Reconfirmation des conventions collectives de travail travail faisable.

Chaque année, Alimento établira un bilan avec un résumé des thèmes et des montants versés par thème.

Un groupe de travail sera constitué pour examiner les questions de l'explosion des maladies de longue durée, du travail de nuit, de l'intégration et de la politique de présence positive, de l'intégration des personnes handicapées.

Alimento accompagnera les entreprises en restructuration : outplacement et stratégie de rétention dans le secteur.

Crédit de formation lors des restructurations pour recevoir une prime de formation de 2.500 € en cas de faillite.

Congé prophylactique

L'écartement prophylactique est l'écartement prénatal d'une travailleuse enceinte sur décision du médecin du travail.

Le fonds social élaborera, en tenant compte des possibilités financières et des indemnités existantes, le montant de l'indemnité complémentaire conformément à ce qui existe déjà au niveau de la maladie de longue durée.

Complément garde d'enfants

Le complément pour la garde des enfants, payé par le fonds social, est amélioré et porté à **5 € par jour jusqu'à 12 ans**, par enfant, par parent occupé dans l'industrie alimentaire avec un **maximum de 1.000 € par an**.

Formation

Dans le cadre du Deal pour l'emploi pour ce qui concerne l'individualisation des droits, la possibilité de moduler la trajectoire de croissance vers 5 jours par étapes devait être inscrit dans une convention collective de travail :

→ à partir de 2024 : 3 jours

→ à partir de 2025 : 4 jours

→ à partir de 2027 : 5 jours

Les employeurs ont l'obligation de transmettre le plan de formation à Alimento pour vérification et rapportage annuel sur l'évolution du secteur aux interlocuteurs sociaux sectoriels.

Il sera prévu une réunion annuelle au niveau d'Alimento pour obtenir une meilleure vision de la situation du secteur, sur les formations au sein des entreprises et sur les interventions données.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à répondre aux besoins de formations de chaque rôle linguistique, ainsi que de chaque type d'entreprise.

Divers

Classification de fonctions

Vu les moyens disponibles, les interlocuteurs sociaux sectoriels reconfirment leur volonté de poursuivre les travaux de classification de fonctions. Tous les deux ans, ils identifieront les secteurs dans lesquels la classification de fonctions sera activée.

Droit à la déconnexion

Déconnexion ouvriers : cf. principes repris dans la convention collective de la commission paritaire 220.

Groupes de travail

En moyenne, 4x/an, des groupes de travail seront institués concernant les thématiques diversité et mobilité.

Affiliation

En vous affiliant auprès de notre centrale

- Vous préservez vos droits.
- Vous concrétisez la solidarité des travailleurs du secteur de l'Industrie Alimentaire.
- Vous contribuez à un monde social, juste et démocratique.

En tant que membre

- Vous recevez des informations et de la documentation à propos de la législation sociale, des barèmes salariaux, des conventions collectives de travail, ...
- Vous pouvez faire appel à nos sections :
 - pour une application correcte de la législation et des accords sectoriels ;
 - pour une aide juridique auprès du tribunal du travail ;
 - en cas de chômage.
- Vous pouvez faire appel au service chômage de la FGTB, principalement pour un traitement rapide de votre dossier de chômage ou de prépension (RCC).
- Vous avez droit à une prime syndicale qui rembourse presque intégralement votre cotisation.
- En cas de grève, une indemnité vous est octroyée.
- Notre magazine « Syndicats » vous est envoyé gratuitement et vous permet d'être au courant de l'actualité sociale.
- Vous recevez gratuitement nos dépliants et brochures.

Votre formulaire d'affiliation →

Formulaire d'affiliation

Nom et prénom :

Rue et numéro :

Code postal et localité :

Numéro de registre national :

Téléphone :

E-mail :

Entreprise :

Profession/fonction :

Souhaite s'affilier à partir du :

Affilié(e) précédemment auprès de :

la CSC - membre depuis le :

la CGSLB - membre depuis le :

autres centrales de la FGTB - membre depuis le :

SETCa

UBT

FGTB Métal

CGSP

La Centrale Générale

MERCI DE RENVOYER À

FGTB Horval
Secrétariat Fédéral
rue des Alexiens 18
1000 Bruxelles

... ou à votre section régionale

Voir adresses pages suivantes

Sections

Bruxelles

Avenue de Stalingrad 76 - 1000 Bruxelles
T. 02 512 63 61 - F. 02 511 38 23
horval@fgtb-abw.be

Wallonie

Namur – Luxembourg

Namur Rue Dewez 15/01 - 5000 Namur
T. 081 22 33 19

Arlon Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
T. 063 22 75 84

Liège

Place St Paul 9/11 - 4000 Liège
T. 04 221 96 66 - F. 04 221 96 72

Verviers

Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 60 - F. 087 29 24 65

WAPI

Mouscron Rue du Val 3 - 7700 Mouscron
T. 056 85 33 15

Tournai Rue Dorez 6 - 7500 Tournai
T. 069 89 08 30

CCMBW

Centre Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul
T. 064 23 61 69

Charleroi Rue du Grand Central 91 bte 4 - 6000 Charleroi
T. 071 23 13 15

Mons Rue Lamir 18/20 - 7000 Mons
T. 065 32 38 80 - T. 0496 55 18 31

Nivelles	Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles (permanence) T. 067 21 50 06
Tubize	Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize (permanence) T. 02 355 78 13
Wavre	Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre (permanence) T. 010 22 91 29

Flandre

Antwerpen	Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41 - F. 03 226 06 21 www.horvalantwerpen.be
------------------	--

Kempen-Limburg

Kempen	Grote Markt 48 - 2300 Turnhout T. 014 26 17 66
Limburg	Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt T. 011 87 39 29

Leuven-Mechelen

Leuven	Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven T. 016 22 32 96 - F. 016 29 54 71
Mechelen	Zakstraat 16 - 2800 Mechelen T. 015 29 90 50 - F. 015 21 63 95

Oost-Vlaanderen

Aalst	Houtmarkt 1 - 9300 Aalst T. 053 72 78 38
Dendermonde	Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde T. 052 25 92 76
Gent	Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent T. 09 265 53 11

Ronse Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
T. 053 72 78 38

Sint Niklaas Vermorgenstraat 9 - 9100 Sint Niklaas
T. 03 760 04 18

West-Vlaanderen

Brugge Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T. 050 44 10 36

Ieper Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
T. 051 26 41 89

Kortrijk Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
T. 056 26 82 48

Menen A. Debunnestraat 49-51 - 8930 Menen
T. 056 24 13 70

Oostende J. Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
T. 059 55 60 80

Roeselare Mariastraat 22 - 8800 Roeselare
T. 051 26 41 55

Veurne Statieplein 21 - 8630 Veurne
T. 059 25 51 43

FGTB
Horval

Restez toujours informés



horval.be



fgtbhorval

Rédaction

Marco Mundazi

Layout

www.ramdram.be

Éditeur responsable
Tangui Cornu
rue des Alexiens 18
1000 Bruxelles

Dans cette brochure, la notion « travailleur/ouvrier » se réfère à tou-te-s les ouvrier-ère-s des entreprises des multiples sous-secteurs de l'Industrie alimentaire.

Malgré tous les soins apportés à ce guide, des erreurs peuvent s'y être glissées et l'auteur décline cependant toute responsabilité.

Aucun droit ne peut cependant être exigé sur base de cette brochure. Pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux.



FGTB Horval
Industrie alimentaire



horval.be



fgtbhorval