FGTB Horval

Accord sectoriel

Industrie alimentaire

2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

SERVICES DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

4 Introduction

5 Pouvoir d'achat

7 Pension complémentaire sectorielle

8 Jours de fin de carrière

9 RCC ou l'ancienne « prépension »

11 Crédit-temps et emplois de fin de carrière

13 Travail intérimaire - Flexibilité

14 Travail faisable

15 Formation professionnelle

16 Sécurité d'existence

18 Prime syndicale

19 Affiliation

21 Sections locales

CAMARADES,

Nous pourrions tous les 2 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.

Un PATRONAT suffisant et de plus en plus sûr de lui, un patronat conforté dans ses positions par un gouvernement des droites qui a répondu favorablement à toutes leurs revendications ces dernières années.

Un PATRONAT qui a instrumentalisé le gouvernement MR/N-VA, soutenu par les partis CHRÉTIEN (CD&V) ET LIBÉRAL (Open-VLD). Un seul objectif, mettre les salaires des travailleurs sous contrôle, exiger des travailleurs plus de FLEXIBILITÉ, en un mot installer plus de précarité et de pauvreté dans le monde du travail.

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

Nous avons été au bout des marges de manœuvre que la loi nous laisse pour conclure au niveau SECTORIEL un accord qui puisse s'appliquer à tous les travailleurs du secteur quelle que soit la taille de leur entreprise.

La FGTB lutte, seule pour l'instant, pour faire reconnaitre qu'en Belgique, il est nécessaire que le salaire minimum horaire soit amené à 14 €. Dans ce contexte, nous avons exigé que l'augmentation salariale soit une **augmentation FORFAITAIRE** pour renforcer l'impact sur les bas salaires.

Nous avons obtenu et, c'était pour la FGTB HORVAL, une condition sine qua non pour arriver à un accord, d'**AVOIR LA POSSIBILITÉ DE NÉGOCIER EN ENTREPRISE**.

Un dernier point, nous nous sommes battu pour que les CCT prépension soient prorogées, nous nous sommes battus et ce fut très compliqué pour que les CCT TRAVAIL FAISABLE, soient renforcées au niveau des entreprises.

Camarades, nous savons que les négociations seront difficiles au niveau des entreprises, 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

Accord sectoriel 2019-2020

Après plusieurs rounds, les négociations ont débouché sur un protocole d'accord qui a été soumis, le 26 juin 2019, à la commission sectorielle de l'industrie alimentaire. Les sections de la FGTB HORVAL ont approuvé le projet d'accord.

Lors de la Commission Paritaire de l'industrie alimentaire du 1er juillet 2019, les partenaires sociaux ont signé la convention collective de travail de programmation sociale 2019-2020.

Durée de l'accord

Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le **1er janvier 2019** 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 fruit / Tueries de volailles / Industrie de la viande / Laiteries / Café / Huileries et Margarineries / Chocolateries / Confiseries / Conserves de poissons / Condiments / Spécialités alimentaires / Aliments pour bétail / etc.

POUVOIR D'ACHAT

Tout comme dans l'accord précédent, nous disposions d'une marge maximale de seulement 1,1 %.

Dans le cadre de notre lutte en vue d'augmenter les salaires minimaux à 14 €/heure et de réduire l'écart entre les salaires les plus élevés et les plus faibles, nous avons opté pour relever les salaires minimaux d'un montant forfaitaire, calculé sur le salaire moyen du secteur (donc le salaire des ouvriers et des employés). Pour les négociations en entreprise, nous disposons d'une enveloppe qui s'élève à 1,1 % de la masse salariale totale.

L'enveloppe sectorielle

Le 1er juillet 2019, les salaires minimaux augmentent de 0,16 € et le 1er janvier 2020 de 0,04 €. **Au total, les salaires minimaux sectoriels augmenteront donc de 0,20 €.**

L'enveloppe d'entreprise

Possibilité de négociations en entreprise

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, des négociations peuvent être menées au sujet de l'affectation de l'enveloppe salariale qui s'élève à 1,1 % de la masse salariale.

Transformation de la prime brute de 80 € (accord sectoriel 2015-2016)

Les entreprises qui n'ont pas transformé la prime brute de 80 € de l'accord de 2015-2016 en un autre avantage doivent la transformer en une augmentation du salaire réel de 0,04 € en date du 1er janvier 2020. La prime brute devra être payée une dernière fois d'ici le 25 décembre 2019.

La transformation de la prime brute en une augmentation salariale de 0,04 € n'est pas cumulable avec l'augmentation des salaires minimaux sectoriels de 0,04 € en date du 1er janvier 2020.

Si la prime brute a été transformée en un autre avantage équivalent, celui-ci est maintenu.

Règlementation supplétive sectorielle à défaut d'un accord d'entreprise

Dans les entreprises qui souhaiteraient négocier ces enveloppes, au-delà du 31 décembre 2019, une convention collective conservatoire peut être conclue, au plus tard le 31 décembre 2019. Les parties à la présente convention établiront un modèle à cet effet.

Une prime annuelle de 55 €

Elle est maintenue selon les mêmes modalités.

Augmentation des primes et des indemnités

Nom	2018-2019	2019-2020
Prime d'équipe – équipe du matin (exc. boulangers)	0,49 €	0,52 €
Prime d'équipe – équipe de l'après-midi (exc. boulangers)	0,55 €	0,59 €
Prime de nuit	1,93 €	2,04 €
Prime d'équipe boulangers	0,10 €	0,11 €
Indemnité maladie de longue durée	7,14 €	7,56 €
Indemnité chômage temporaire	1-5 j. : 8,22 € 6 j. et + : 11,30 €	1-5 j. : 8,70 € 6 j. et + : 11,96 €
Indemnité fin contrat de travail pour force majeure médicale	10,74 €	11,38 €
Indemnité vêtements o **mise à disposition** o **entretien**	 3,74 € 4,42 €	 3,96 € 4,68 €

PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE

Pas d'augmentation !

Nous avons revendiqué une augmentation de la cotisation patronale pour la pension complémentaire sectorielle. Cette fois-ci, elle n'a pas non plus été octroyée ! Les employeurs s'y sont opposés !

Les employés des boulangeries auraient un niveau de deuxième pilier plus faible que les ouvriers. Le patronat, s'appuyant sur ce constat, trouve prétexte pour ne plus octroyer des augmentations aux ouvriers du fait qu'il ne veut pas augmenter le différentiel entre le deuxième pilier ouvrier et employé des boulangeries.

Selon FEVIA, il est impossible de s'atteler au niveau sectoriel à l'harmonisation de la pension complémentaire pour les ouvriers et les employés, en raison des différences trop importantes entre les employés de l'industrie alimentaire, les employés des boulangeries et les ouvriers. Il est donc important de s'atteler au niveau de l'entreprise à l'augmentation de la pension complémentaire et à l'harmonisation des ouvriers et des employés.

JOURS DE FIN DE CARRIÈRE

Devant l'affaiblissement des systèmes de prépension, nous avons œuvré à la mise en place d'un dispositif de substitution, les « jours de fin de carrière ».

Le dispositif actuel des jours de fin de carrière est maintenu selon les mêmes modalités, donc 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel. À partir du 1er juillet 2019, la condition d'âge sera avancée d'un an et il y a un jour supplémentaire à partir de 62 ans.

Voici la règlementation des jours de fin de carrière à partir du 1er juillet 2019 :

	Industrie alimentaire (CP 118)	Boulangeries (CP 118.03)
55 ans	3 jours	-
57 ans	6 jours	-
59 ans	9 jours	3 jours
62 ans	10 jours	4 jours

RCC OU L'ANCIENNE « PRÉPENSION »

RCC à partir de 62 ans

L'ouvrier·ère doit être licencié·e entre le 01.01.2019 et le 31.12.2021 et la condition d'âge de **62 ans** doit être remplie dans la période entre le 01.01.2019 et le 31.12.2021 et au moment de la cessation du contrat de travail.

Les **ouvriers** doivent avoir une carrière professionnelle de **40 ans**. Les **ouvrières** doivent avoir une carrière professionnelle de **35 ans en 2019, 36 ans en 2020 et 37 ans en 2021**.

RCC à partir de 59 ans et 40 ans de carrière

L'ouvrier·ère doit être licencié·e entre le 01.01.2019 et le 30.06.2021 et la condition d'âge de **59 ans** doit être remplie dans la période entre le 01.01.2019 et le 30.06.2021 et au moment de la cessation du contrat de travail.

59 ans et 33 ans de carrière et travail de nuit ou métier lourd

Les options suivantes se présentent :

Travail de nuit

- RCC pour l'ouvrier·ère de 59 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·ère de 59 ans ayant une carrière professionnelle de 33 ans dont 5 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 dernières années
- RCC pour l'ouvrier·ère de 59 ans ayant une carrière professionnelle de 33 ans dont 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 15 dernières années.

L'ouvrier·ère doit être licencié·e entre le 01.01.2019 et le 30.06.2021 et la condition d'âge de 59 ans doit être remplie dans la période entre le 01.01.2019 et le 30.06.2021 et au moment de la cessation du contrat de travail.

RCC à partir de 59 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·ère de 59 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans dont 5 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 dernières années
- RCC pour l'ouvrier·ère de 59 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans dont 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 15 dernières années.

L'ouvrier·ère doit être licencié·e **entre 01.01.2019 et le 30.06.2021** et l'ouvrier·ère doit être âgé·e de 59 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·e ouvrier·ère d'au moins 58 ans ayant une carrière professionnelle de 35 ans qui est **handicapé·e 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·ère répond aux conditions.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Crédit-temps avec motif

Nous avons obtenu que les régimes sectoriels de crédit-temps avec motif et de crédit-temps longues carrières (emploi de fin de carrière moyennant une carrière d'au moins 28 ans) soient maintenus.

Le secteur octroie un droit au crédit-temps à temps complet et à mi-temps avec motif « soins » pour un maximum de 51 mois.

Les différents motifs sont : suivre une formation, prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, soigner un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave ; des soins palliatifs ; octroyer des soins à son enfant handicapé de moins de 21 ans. **Les indemnités d'interruption** prévues dans le cadre du crédit-temps avec motif **sont maintenues**.

Emplois de fin de carrière

Depuis le 01.01.2015, seuls les travailleurs de **60 ans ou plus et ayant 25 ans de carrière** peuvent bénéficier des indemnités prévues dans le cadre des emplois de fin de carrière.

Les travailleurs peuvent donc prendre un emploi de fin de carrière (1/2 ou 1/5e) dès l'âge de **57 ans** (1/2) avec maintien d'une indemnité, s'ils se trouvent dans une des situations suivantes :

Emploi de fin de carrière « longue carrière »

- Une carrière professionnelle de 35 ans en tant que salarié **(longue carrière)**

Emploi de fin de carrière « métiers lourds »

- Exercice d'un **métier lourd** (travail de nuit – travail en équipes – travail en services interrompus) :
  - soit durant au moins 5 ans pendant les 10 dernières années
  - soit durant au moins 7 ans pendant les 15 dernières années
- Soit avoir presté au moins 20 ans de **travail de nuit**.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE FLEXIBILITÉ

Travail intérimaire

Dans l'accord sectoriel précédent, les partenaires sociaux ont reconnu que l'industrie alimentaire est un des plus gros utilisateurs de travailleurs sous le statut intérimaire, si pas le plus gros. Cet état de fait est lié à la flexibilité extrême qui existe dans le secteur. Afin d'exécuter l'accord sectoriel précédent, une CCT sectorielle relative au travail intérimaire a été conclue, et est toujours en vigueur.

L'actuelle CCT sectorielle relative au travail intérimaire prévoit que le conseil d'entreprise, et à défaut la délégation syndicale, doit recevoir les **informations nécessaires** afin de pouvoir évaluer **au moins trimestriellement** le recours aux travailleurs intérimaires : informations par poste de travail, par motif et par durée. Au cas où ces principes ne seraient pas respectés, il y a lieu d'offrir un contrat à durée indéterminée à l'intérimaire concerné.

Depuis l'accord sectoriel 2015-2016, les partenaires sociaux recommandent de transmettre MENSUELLEMENT les informations par poste de travail, par motif et par durée au conseil d'entreprise, et à défaut à la délégation syndicale.

Dans l'accord sectoriel précédent, nous avons obtenu que la conclusion de **contrats journaliers** ne pouvait s'effectuer **qu'après concertation et approbation par le conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale**. Cette mesure prévue afin de limiter l'utilisation du travail intérimaire existe toujours. Pourtant, nous devons constater que les entreprises contournent ces mesures en travaillant avec des contrats de plusieurs jours.

Depuis l'accord sectoriel 2015-2016, les partenaires sociaux recommandent d'utiliser, autant que possible, au minimum des CONTRATS HEBDOMADAIRES (au lieu de contrats journaliers), en tenant compte des besoins organisationnels de l'entreprise.

La **Commission des Bons Offices** au sein de la commission paritaire, prévue dans l'accord 2015-2016, a été insuffisamment mise en lumière et utilisée. Cette commission sera réactivée. Elle examinera si la législation relative aux travailleurs intérimaires est appliquée correctement et peut être invoquée en cas de conflit ou d'imprécision concernant le travail intérimaire au sein de l'entreprise. Elle rendra avis sur les abus éventuels constatés dans l'application de la législation sur le travail intérimaire en vigueur notamment en termes de nombre et de durée.

TRAVAIL FAISABLE

Les partenaires sociaux saluent les démarches qui ont déjà été réalisées au sujet du travail faisable au sein des entreprises. Pourtant, la dernière CCT était trop restreinte et non contraignante. Par conséquent, des entreprises ont pris trop peu ou aucune mesure.

Une CCT d'entreprise « faisabilité du travail »

Les entreprises ayant une délégation syndicale, qui ont **déjà** conclu une « CCT d'entreprise relative au travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité » doivent l'**évaluer d'ici le 30.06.2020 au plus tard**. On examine les actions ultérieures à prendre. La commission paritaire recommande d'inviter un conseiller d'**Alimento** pendant l'évaluation pour donner des explications sur leur nouvelle offre.

Les entreprises ayant une délégation syndicale, qui n'ont **pas encore** conclu une « CCT d'entreprise relative au travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité » doivent en **conclure une d'ici le 30.06.2020 au plus tard**. Les entreprises qui n'ont pas encore conclu une CCT après cette date devront payer une **cotisation de 0,10 % de la masse salariale à partir du 01.01.2021 jusqu'à la date de la conclusion d'une CCT travail faisable**.

Les CCT doivent être transmises à Alimento avant le 30.09.2020.

Extension CCT travail faisable

La CCT travail faisable de l'accord 2017-2018 est adaptée. Le menu des mesures à prendre sera élargi et un schéma sera rajouté pour l'évaluation de la CCT conclue et l'établissement d'un plan de faisabilité.

Intervention dans la garde des enfants

Les ouvriers de l'industrie alimentaire peuvent faire appel aux moyens d'Alimento pour une intervention dans les frais de la garde des enfants. L'intervention s'élève à un maximum de 2 € par jour avec un maximum de 460 € sur base annuelle.

Le remboursement se fait la première fois en 2020, sur la base de l'attestation fiscale de 2019.

FORMATION PROFESSIONNELLE

À partir du **1er janvier 2020**, l'offre de formation sera de **4** jours de formation par équivalent temps plein.

Ces 4 jours augmenteront progressivement pour atteindre 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. De ces jours, 2 jours par équivalent temps plein constituent un droit individuel à la formation. Cette mesure fera l'objet d'une évaluation lors du prochain accord sectoriel.

Dans l'offre d'Alimento, l'attention sera mise sur les travailleurs à risque, la digitalisation, la formation linguistique et la diversité. L'offre d'Alimento s'étalera tout au long de la carrière professionnelle : à l'entrée en service, pendant la carrière et à la fin de celle-ci.

SECURITÉ D'EXISTENCE

Sécurité d'existence chômage temporaire

Les ouvriers de l'industrie alimentaire (tous les sous-secteurs) reçoivent une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire.

Il s'agit tant du chômage pour raisons économiques et techniques que du fait de la force majeure.

Industrie alimentaire en général

Les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire de leur employeur en cas de chômage temporaire :

01.01.2018	01.01.2020
8,22 €/jour les 5 premiers jours de chômage	**8,70 €/jour** les 5 premiers jours de chômage
11,30 € à partir du 6e jour de chômage	**11,96 €** à partir du 6e jour de chômage

Cette indemnité est payée durant 60 jours de chômage par année calendrier en cas de chômage économique et durant 53 jours en cas de chômage technique (dans ce dernier cas, le salaire des 7 premiers jours est dû par l'employeur).

Boulangeries

Dans le secteur des boulangeries, l'indemnité est à charge du Fonds Social et s'élève à :

01.01.2018	01.01.2020
8,22 €/jour les 5 premiers jours de chômage	**8,70 €/jour** les 5 premiers jours de chômage
11,96 € à partir du 6e jour de chômage	**11,96 €** à partir du 6e jour de chômage

Cette indemnité est payée durant 45 jours par année calendrier, tant en cas de chômage économique qu'en cas de chômage technique.

Vous pouvez obtenir les formulaires de demande auprès de votre section locale de la FGTB HORVAL.

Sécurité d'existence en cas de maladie de longue durée

L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds Social s'élèvera à **7,56 € par jour** à partir du premier paiement après le **01.01.2020** (auparavant 7,14 €).

Nous rappelons brièvement la disposition spécifique :

- Chaque ouvrier qui est malade pendant plus de 3 mois consécutifs (sauf maladie professionnelle ou accident de travail) a droit à l'indemnité.
- À partir du 4e mois de maladie jusqu'au dernier jour du 12e mois de maladie, l'ouvrier a droit à une indemnité de **7,56 €** (à partir du premier paiement qui suit le 01.01.2020). Toute maladie endéans les 33 jours qui suivent est considérée comme étant une rechute de la maladie précédente et l'indemnité peut être perçue jusqu'au dernier jour du 12e mois de maladie.
- L'indemnité est octroyée en régime 6 jours/semaine (ou selon le régime de 6 jours/semaine (comme les indemnités de mutuelle) même lorsque l'ouvrier travaille dans un régime de 5 jours/semaine.
- Les travailleurs à temps partiel et ceux qui ont repris le travail à mi-temps — après accord du médecin — ont droit à l'indemnité au prorata de leurs prestations.

Il n'est pas nécessaire de remplir des formulaires. Le paiement se fait automatiquement par le Fonds Social sur base des données de la sécurité sociale.

Indemnité complémentaire en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale

Industrie alimentaire en général

À partir du 01.01.2020, les ouvriers occupés dans l'industrie alimentaire (y compris les grandes boulangeries), dont le contrat prend fin pour cause de force majeure médicale, ont droit à une indemnité de sécurité d'existence à charge de leur employeur de **11,38 €** par jour de chômage (auparavant 10,74 €), durant une période égale à 1 semaine par année complète de service dans l'entreprise.

Petites boulangeries

À partir du 01.01.2020, les ouvriers dont le contrat prend fin pour cause de force majeure médicale ont droit à une indemnité de sécurité d'existence de **11,38 €** par jour de chômage (auparavant 10,74 €) durant une période qui varie en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

Ancienneté	Nombre de semaines
Moins de 10 ans	0
10 ans à moins de 15 ans	3 semaines
15 ans à moins de 20 ans	6 semaines
20 ans et plus	8 semaines

Dans les petites boulangeries, cette indemnité est à charge du **Fonds Social**.

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à **145 €** (montant maximum légal).

AFFILIATION

En t'affiliant auprès de notre centrale

- Tu préserves tes droits.
- Tu concrétises la solidarité des travailleurs du secteur de l'**Industrie Alimentaire**.
- Tu contribues à un monde social, juste et démocratique.

En tant que membre

- Tu reçois des **informations et de la documentation** à propos de la législation sociale, des barèmes salariaux, des conventions collectives de travail, ...
- Tu peux **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.
- Tu peux faire appel au service chômage de la FGTB, principalement pour un traitement rapide de ton dossier de **chômage ou de prépension** (RCC).
- Tu as droit à une **prime syndicale** qui rembourse presque intégralement ta cotisation.
- En cas de **grève**, une indemnité t'est octroyée.
- Notre journal mensuel **« Syndicats »** t'est envoyé gratuitement et te permet d'être au courant de l'actualité sociale.
- Tu reçois **gratuitement nos dépliants et brochures**.
- Tu peux consulter notre site web **www.horval.be**.

Ton 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 ta section régionale	Info contact sur **www.horval.be**
... ou en ligne	**www.horval.be/fr** (vous affilier)

SECTIONS LOCALES

Bruxelles

Bruxelles
Avenue de Stalingrad 76 - 1000 Bruxelles
T. 02 512 63 61 - F. 02 511 38 23

Wallonie

Namur – Luxembourg

Namur
Rue Dewez 28 - 5000 Namur
T. 081 22 33 19

Marche-en-Famenne
Rue des Brasseurs 13 - 6900 Marche-en-Famenne
T. 084 31 40 24

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

Verviers
Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 58

WAPI

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

Tournai
Rue Dorez 6 - 7500 Tournai
069 89 08 30

CCMBW

Braine-l'Alleud	Avenue Jouret 27 - 1420 Braine-l'Alleud T. 02 389 15 40
Charleroi	Bld. Devreux 36/38 - 6000 Charleroi T. 071 31 34 77 - F. 071 64 13 22
Haine-Saint-Paul (La Louvière)	Rue Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul T. 064 23 61 14
Jodoigne (permanence)	Rue du Bosquet 6E - 1370 Jodoigne T. 010 81 98 43
Mons	Rue Lamir 18/20 - 7000 mons T. 065 32 38 80 - F. 065 32 38 94
Nivelles (permanence)	Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles T. 067 21 50 06
Tubize (permanence)	Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize T. 02 355 78 13
Wavre (permanence)	Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre T. 010 22 91 29

Flandre

Antwerpen

Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41

Kempen-Limburg

Kempen	Grote Markt 48 - 2300 Turnhout T. 014 40 03 24 - T. 014 40 03 25
Limburg	Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt T. 011 87 39 29

Leuven-Mechelen

Leuven	Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven T. 016 22 32 96
Mechelen	Zakstraat 16 - 2800 Mechelen T. 015 29 90 50

Oost-Vlaanderen

Aalst	Houtmarkt 1 - 9300 Aalst T. 053 72 78 38
Dendermonde	Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde T. 052 25 92 76 + 052 25 92 77
Gent	Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent T. 09 265 53 11
Ronse	Stationsstraat 21 - 9600 Ronse T. 055 33 90 11
Sint Niklaas	Vermorgenstraat 91 - 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. 057 21 83 75
Izegem	Hondstraat 27 - 8870 Izegem T. 051 26 05 30
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	Zuidstraat 22 - 8800 Roeselare T. 051 26 00 70
Veurne	Statieplein 21 - 8630 Veurne T. 058 28 72 97

NOTES

www.horval.be

NOTES

SERVICES
DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

NOTES

SERVICES
DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

RESTEZ TOUJOURS INFORMÉS !

www.horval.be

ABVV.FGTB.HORVAL

abvvfgtbhorval

Rédaction
V. Maes

Photos
© Ivan Put – Alimento – IFP asbl (couverture avant : bouteilles)
© Lies Willaert – Alimento – IFP asbl (couverture arrière : viande, tartelettes)

Editeur responsable
T. CORNU
rue des Alexiens 18
1000 Bruxelles

Dans cette brochure, la notion « travailleur/ouvrier » se réfère aux personnes de deux sexes.

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.

SERVICES

DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

FGTB Horval

Site web

www.horval.be

Suivez-nous sur Facebook

#FGTBHORVAL