



Paritair Comité voor de voedingsnijverheid(PC 118)

Deelsector:

Vleesconserven, worsten, gezouten vlees, gerookt vlees en vleesderivaten,

Darmfabrieken (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen),

Vetsmelterijen,

Pluimveeslachterijen,

Slachthuizen en werkhuizen voor het uitsnijden van vlees

In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancities zijn bepaald in geval van niet-naleving.

Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerde werknemers en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.

Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO:
<https://www.werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC). De onderstaande loongegevens zijn evenwel opgenomen in de sectorale CAO's van het officiële Paritair Comité (PC 118).

Inhoudsopgave

1	Bevoegdheidsgebied	3
2	Beloning	4
2.1	Loonbarema (bruto)	4
2.1.1	Meerderjarigen	4
1.	VLEESCONSERVEN, WORSTEN, GEZOUTEN VLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN	4
2.	DARMSLIJMERICEN, DE ONDERNEMINGEN VAN KALIBREREN EN PLAKKEN VAN DARMEN INBEGREPEN	5
3.	VETSMELTERIEN	6
4.	PLUIMVEESLACHTERIEN	7
5.	SLACHTHUIZEN EN DE WERKPLAATSEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES	8
2.1.2	Studenten	10
2.1.3	Functieclassificatie	11



1.	VLEESCONSERVEN, WORSTEN, PEKELVLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN	11
2.	DARMFABRIEKEN (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen)	13
3.	VETSMELTERIJEN	14
4.	PLUIMVEESLACHTERIJEN	15
5.	SLACHTHUIZEN EN WERKHUIZEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES	16
2.2	Premies/Vergoedingen	17
2.2.1	Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor de verschillende deelsectoren..	17
	Jaarlijkse brutopremie	17
	Eindejaarspremie	18
	6de en 7de gepresteerde dag	20
	Koudepremie	21
	Overloon	22
2.2.2	Premies/Vergoedingen welke verschillen per deelsector	24
1.	VLEESCONSERVEN, WORSTEN, PEKELVLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN	24
	Ploegenarbeid	24
	Nachtarbeid	24
	Arbeid in gekoelde plaatsen	25
	Waarnemingspremie	25
2.	DARMFABRIEKEN (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen)	26
	Ploegenarbeid	26
	Nachtarbeid	26
3.	VETSMELTERIJEN	27
	Nachtarbeid	27
4.	PLUIMVEESLACHTERIJEN	28
	Ploegenarbeid	28
	Nachtarbeid	28
	Koudepremie	29
5.	SLACHTHUIZEN EN WERKHUIZEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES	30
	Ploegenarbeid	30
	Nachtarbeid	30
	Premie voor arbeid in gekoelde plaatsen	31
3	Vergoeding voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten	32
	Verplaatsingskosten	32
4	Arbeidsduur	38

1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid 118, deelsector:
Vleesconserven, worsten, gezouten vlees, gerookt vlees en vleesderivaten,
Darmfabrieken (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen),
Vetsmelterijen,
Pluimveeslachterijen,
Slachthuizen en werkhuizen voor het uitsnijden van vlees.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] K.B. 06.08.1973 B.S. 18.08.1973

[1] K.B. 07.07.1997 B.S. 20.08.1997

[2] K.B. 20.09.1999 B.S. 01.10.1999

[3] K.B. 07.05.2007 B.S. 31.05.2007

Artikel 1

bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de volgende bedrijfssectoren:

vleesconserven, worsten, gezouten vlees, gerookt vlees, vleesderivaten, werkhuizen voor het uitsnijden van vlees, vetsmelterijen, darmfabrieken, bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, sorteren en plakken inbegrepen, slachthuizen, pluimveeslachterijen, pluimveeconserven.

laboratoria van Belgische voedingsnijverheden of voedingsnijverheden waarvan de productie in het buitenland is gelegen, ook al zijn het juridisch gescheiden eenheden;
de depots en/of handelsafdelingen van Belgische voedingsnijverheden of van voedingsnijverheden waarvan de productie in het buitenland is gelegen op voorwaarde dat deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie of- handelsactiviteit, ook al zijn het juridisch gescheiden eenheden; destructiebedrijven;

coördinatiecentra opgericht met toepassing van het koninklijk besluit nr. 187 van 30 december 1982 betreffende de oprichting van coördinatiecentra, die een groep vormen met één of meerdere andere vennootschappen waarvan de activiteit hoofdzakelijk tot de voedingsnijverheid behoort.

Het paritair comité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit.

2 Beloning

2.1 Loonbarema (bruto)

Januari 2022:

Indexatie met 3,22% + loonsverhoging met 0,07 EUR

CAO van 20 juli 2011 (106.104) KB 27/01/2013 - BS 19/03/2013
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2011 voor onbepaalde duur.

CAO van 25 oktober 2021 (168.673) KB 24/04/2022 – BS 14/06/2022
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2021 voor onbepaalde duur.

2.1.1 Meerderjarigen

1. VLEESCONSERVEN, WORSTEN, GEZOUTEN VLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN

UURSTELSEL (OP WEEKBASIS) : **38u**

Loonklasse	Anciënniteit in loonklasse (in maanden)						
	<12m	>=12	>=24	>=36	>=48	>=60	>=72
1	14,71	14,93	14,93	14,93	14,93	14,93	14,93
2	14,93	15,19	15,42	15,42	15,42	15,42	15,42
3	15,19	15,42	15,63	15,63	15,63	15,63	15,63
4	15,42	15,63	15,83	16,21	16,21	16,21	16,21
5	15,63	15,83	16,21	16,55	16,55	16,55	16,55
6	15,83	16,21	16,55	16,85	16,85	16,85	16,85
7	16,21	16,55	16,85	16,91	16,95	16,95	16,95
8	16,55	16,85	16,91	16,95	17,16	17,39	17,61

De anciënniteit die in aanmerking genomen wordt in het loongebouw wordt berekend aan de hand van alle bewezen periodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse. Deze anciënniteit stemt overeen met de toenemende ervaring en competentie van de arbeider in zijn functie.

De periodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse omvatten alle periodes van prestaties en gelijkgestelde periodes, zoals opgesomd in artikel 3, § 4 van de CAO van 18/12/2013 betreffende de eindejaarspremie (119.881/CO/118, K.B. 08/06/2014 (B.S. 13/11/2014) ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst en inclusief de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht in het bedrijf.

Komen echter alleen in aanmerking de periodes van tewerkstelling in dezelfde loonklasse die voorvallen in de loop van de volgende referterperiodes:

Referte- periode	Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)						
	<12	≥12	≥24	≥36	≥38	≥60	≥72
	-	3 ans	5 ans	7 ans	9 ans	11 ans	13 ans

De voortschrijding is van toepassing vanaf de eerste dag van de betaalperiode waarin de vereiste anciënniteit verworven is.

In geval van promotie zal het loon van de hogere functieklasse onmiddellijk van toepassing zijn. Bij overgang naar een hogere loonklasse kan er echter geen loonverlies zijn door verlies aan ervaring in de loonklasse.

CAO van 5 september 2019 (155.120) KB 09/02/2020- BS 27/02/2020

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Deze CAO is niet van toepassing indien er op ondernemingsniveau een CAO getekend wordt die een analytische functieclassificatie inhoudt.

2. DARMSLIJMERICEN, DE ONDERNEMINGEN VAN KALIBREREN EN PLAKKEN VAN DARMEN INBEGREPEN

ANCIENNITEIT (maanden) : 0

Categorie	UURSTELSEL (OP WEEKBASIS)	
	37u	38u
I	14,44	14,12
II	14,76	14,44
III	14,97	14,60
IV	15,29	14,97
V	15,43	15,08
VI	15,83	15,47

ANCIENNITEIT (maanden) : 6

Categorie	UURSTELSEL (OP WEEKBASIS)	
	37u	38u
I	14,90	14,58

Categorie	UURSTELSEL (OP WEEKBASIS)	
	37u	38u
II	15,25	14,90
III	15,47	15,08
IV	15,77	15,47
V	15,93	15,56
VI	16,38	15,98

De voorwaarde van 6 maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij eenzelfde werkgever in de loop van de laatste 2 jaar minstens 6 maanden bedraagt.

Onder tewerkstellingsperiodes dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- een interim-overeenkomst.

Commentaar:

De partijen komen overeen dat deze periode van 6 maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van 2 jaar. Eens deze voorwaarde van 6 maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerkstelling bij deze werkgever.

CAO van 5 september 2019 (155.121) KB 08/07/2020- BS 10/08/2020

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

3.VETSMELTERIJEN

ANCIENNITEIT (maanden) : 0

Categorie	37u	38u
Hulparbeiders	15,40	15,03
Geoefenden	15,89	15,51
Geschoolden	16,44	16,12

ANCIENNITEIT (maanden) : 6

Categorie	37u	38u
Hulparbeiders	15,88	15,53
Geoefenden	16,41	16,07
Geschoolden	17,00	16,62

De voorwaarde van 6 maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij eenzelfde werkgever in de loop van de laatste 2 jaar minstens 6 maanden bedraagt.

Onder "tewerkstellingsperiodes" dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- een interim-overeenkomst.

Commentaar:

De partijen komen overeen dat deze periode van 6 maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van 2 jaar. Eens deze voorwaarde van 6 maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerkstelling bij deze werkgever.

CAO van 5 september 2019 (155.122) KB 08/07/2020- BS 10/08/2020

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

4. PLUIMVEESLACHTERIJEN

ANCIENNITEIT (maanden) : 0

Categorie	38u
I	14,06
II	14,59
III	15,53

ANCIENNITEIT (maanden) : 6

Categorie	38u
I	14,52
II	15,06
III	16,11

De voorwaarde van 6 maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij eenzelfde werkgever in de loop van de laatste 2 jaar minstens 6 maanden bedraagt.

Onder "tewerkstellingsperiodes" dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- een interim-overeenkomst.

Commentaar:

De partijen komen overeen dat deze periode van 6 maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van 2 jaar. Eens deze voorwaarde van 6 maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerking bij deze werkgever

CAO van 5 september 2019 (155.119) KB 09/02/2020- BS 27/02/2020

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

5. SLACHTHUIZEN EN DE WERKPLAATSEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES

ANCIENNITEIT (maanden) : 0

Categorie	38u, eerste 5 dagen van de week (van maandag tot vrijdag)	38u, 5 dagen per week waarbij de zaterdag
Binnenplaatswerker	14,47	15,00
Hulparbeider	14,97	15,47
Geschoolde	15,47	16,10
Vakman	15,99	16,60
Uitsnijder-uitbener	14,21	14,70

ANCIENNITEIT (maanden) : 6

Categorie	38u, eerste 5 dagen van de week (van maandag tot vrijdag)	38u, 5 dagen per week waarbij de zaterdag
Binnenplaatswerker	14,95	15,50
Hulparbeider	15,47	15,98
Geschoolde	15,98	16,60
Vakman	16,50	17,12
Uitsnijder-uitbener	14,65	15,17

ANCIENNITEIT (maanden) : 12

Categorie	38u, eerste 5 dagen van de week (van maandag tot vrijdag)	38u, 5 dagen per week waarbij de zaterdag
Uitsnijder-uitbener	15,08	15,63

ANCIENNITEIT (maanden) : 24

Categorie	38u, eerste 5 dagen van de week (van maandag tot vrijdag)	38u, 5 dagen per week waarbij de zaterdag
Uitsnijder-uitbener	15,54	16,14

ANCIENNITEIT (maanden) : 36

Categorie	38u, eerste 5 dagen van de week (van maandag tot vrijdag)	38u, 5 dagen per week waarbij de zaterdag
Uitsnijder-uitbener	16,12	16,65

De voorwaarde van 6 maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij eenzelfde werkgever in de loop van de laatste 2 jaar minstens 6 maanden bedraagt.

Onder "tewerkstellingsperiodes" dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- een interim-overeenkomst.

Commentaar:

De partijen komen overeen dat deze periode van 6 maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van 2 jaar. Eens deze voorwaarde van 6 maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerkstelling bij deze werkgever.

CAO van 5 september 2019 (155.118) KB 06/03/2020 - BS 06/04/2020

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

2.1.2 Studenten

Percentages van de vermelde minimumlonen:

<u>Leeftijd</u>	<u>Percentages van de vermelde minimumlonen.</u>
18 en ouder	90%
17	80%
16	70%
15	60%

2.1.3 Funcieclassificatie

1. VLEESCONSERVEN, WORSTEN, PEKELVLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN

CAO van 12 december 2017 (144.659)

(K.B. 09/06/2020 - B.S. 17/06/2020)

Invoering van een functieclassificatie in de deelsector vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

§3. Deze CAO is niet van toepassing indien er op ondernemingsniveau een CAO getekend wordt die een analytische functieclassificatie inhoudt.

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 3. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage I.

Funcienummer	Funciebenaming	T/ V	ORBA® Klasse
00.06.07	Technieker Automatiserings processen	T	klasse 8
00.06.09	Technieker Koel/Warmte	T	
00.06.02	Mechanieker	T	klasse 7
00.06.03	Technieker Productie (lijn)	T	
00.06.04	Electricien	T	
00.06.05	Operator Energie en Utilities	T	
00.09.01	Ploegverantwoordelijke Productie	T	
00.09.02	Ploegverantwoordelijke Conditionering	T	
04.04.04	Lijnoperator Productie	V	
00.05.03	Operator Inpak (complexe installatie)	T	klasse 6 (90 - 109,9 ORBA®)
00.06.06	Operator Waterzuivering	T	
00.06.08	Lasser, buizenfitter, monteerder	T	
00.08.03	Magazijnier Grondstoffen	T	
00.08.04	Magazijnier Verpakkingsmaterialen	T	



00.08.05	Magazijnier Afgewerkte Producten	T	
04.04.02	Koker / Roker	V	
04.04.03	Operator Productie	V	
04.05.01	Lijnoperator Verpakking	V	
04.05.02	Slicer	V	
04.08.02	Receptionist Vlees	V	
00.05.02	Operator Inpak	T	klasse 5 (70 - 89,9 ORBA®)
00.06.01	Magazijnier Wisselstukken	T	
00.07.01	Productielaborant	T	
00.07.02	Kwaliteitscontroleur	T	
00.08.07	Chauffeur	T	
00.09.03	Ploegverantwoordelijke Laden en Lossen	T	
04.04.01	Kruidenbereider	V	
04.04.05	Vleesverwerker	V	
04.04.09	Pekelaar	V	
04.04.11	Uitbener	V	
04.04.12	Vuller	V	
00.08.01	Heftruck-chauffeur Magazijnen	T	klasse 4 (60 - 69,9 ORBA®)
00.08.02	Heftruckchauffeur Intern Transport	T	
04.04.06	Vleesbewerker	V	
04.04.08	Bediener Pekelbad	V	
04.04.10	Slijper	V	
00.05.05	Palletiseerder (automatisch)	T	klasse 3 (50 - 59,9 ORBA®)
00.08.06	Orderbereider	T	
04.04.07	Helper Productie (manueel)	V	
00.05.04	Palletiseerder (manueel)	T	klasse 2 (40 - 49,9 ORBA®)
00.07.03	Schoonmaker ((vloeren, lokalen, sanitair)	T	
00.07.04	Reiniger Productiemachines	T	
04.04.13	Productiemedewerker (manueel)*	V	
00.05.01	Inpakker (manueel)	T	klasse 1 (1 - 39,9 ORBA®)

2. DARMFABRIEKEN (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen)

Beslissing van 18 mei 1953

(K.B. 18/08/1953 - B.S. 12/09/1953)

Classificatie van de arbeiders en arbeidsters in de darmfabrieken en vetsmelterijen tewerkgesteld en vaststelling van hun minimumloon

I. Classificatie van de arbeiders en arbeidsters

Artikel 1. De classificatie van de arbeiders en arbeidsters in de darmfabrieken tewerkgesteld, wordt vastgesteld als volgt:

A. Darmfabrieken:

1. Geschoolde arbeider en arbeidster: moeten uit hoofde van hun ondervinding in het vak, bekwaam zijn de verschillende bewerkingen uit te voeren die de darmen, doorgaans in de onderneming verwerkt, ondergaan.
2. Gespecialiseerde arbeider en arbeidster: bezitten niet de vakkennis vereist van de geschoolde arbeider of arbeidster, maar moeten bekwaam zijn bepaalde bewerkingen van het vak te verrichten.
3. Hulparbeider of –arbeidsters: moeten bekwaam zijn eenvoudige bewerkingen van het vak uit te voeren zoals: omkeren, spoelen, weken, plakken en zouten van darmen.

III. Datum inwerkingtreding

Art. 4. De bepalingen van artikelen 1 tot 3 treden in werking op 1 mei 1953.

3. VETSMELTERIJEN

CAO van 10 december 2019 (157.736)

(K.B. 17/09/2020 - B.S. 22/10/2020)

Beroepsclassificatie van de arbeiders tewerkgesteld in de vetsmelterijen

HOOFDSTUK II. *Classificatie*

Art. 2. De classificatie van de werklieden en werksters in de vetsmelterijen tewerkgesteld, wordt vastgesteld als volgt:

- Vaklieden: loon van hun vak

- Geschoolden

werkman verantwoordelijk voor een produktieketen;

werkman verantwoordelijk voor een inpakketen;

werkman verantwoordelijk voor een produktieafdeling;

werkman verantwoordelijk voor het magazijn, belast met controle op gewicht en/of kwaliteit van ruwe vetten;

chauffeur ophaler van ruwe vetten, belast met controle op gewicht en/of kwaliteit van ruwe vetten;

chauffeur verantwoordelijk voor geldverrichtingen;

vetsmelter.

- Geoefenden

geleider van lift-truck;

begeleider verantwoordelijk voor geldverrichtingen;

chauffeur-besteller, zonder geldverrichtingen;

inpakker belast met controle op gewicht;

begeleider belast met controle op gewicht en/of kwaliteit van ruwe vetten;

helper vetsmelter.

- Ongeschoolden

de niet genoemde functies

HOOFDSTUK III. *Inwerkingtreding*

Art. 4. §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 december 2019.

§2. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

4. PLUIMVEESLACHTERIJEN

CAO van 5 september 2019 (155.119)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK II. Classificatie

Art. 2. De arbeiders worden in drie categorieën ingedeeld :

Categorie I:

- ophangen na "chiller";
- nekvel opensnijden, losmaken en afsnijden;
- naplukken;
- openmaken, ontleveren, ontharten, magen en darmen afsnijden;
- maag insteken en inpakken;
- op sorteermachines leggen;
- inpakken;
- stikken van dozen;
- versnijden + inpakken;
- frigowerk (normaal).

Categorie II:

- aanhangen;
- laden en lossen;
- doden;
- ontdarmen;
- kroppen, trekken en longen zuigen;
- frigowerk (diepvries).

Categorie III:

- ophalen van kippen;
- chauffeur;
- mecaniciens.

HOOFDSTUK IX Geldigheid

Art. 14. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar

5. SLACHTHUIZEN EN WERKHUIZEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES

CAO van 27/05/1987 (19.109)

(K.B. 27/09/1988 - B.S. 25/11/1988)

Vaststelling van de indeling van de arbeiders in de slachthuizen en de werkhuizen voor het uitsnijden van vlees die onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid ressorteren

Art. 2. De arbeiders zijn in vijf categorieën ingedeeld, zoals volgt:

1. binnenplaatswerker: arbeider die, in geen enkele omstandigheid aan de slachtverrichtingen deelneemt (reinen van de koer, de stalen, de gebouwen, de voertuigen, enz.)
2. hulparbeiders
 - a) arbeider die helpt aan de slachtverrichtingen;
 - b) frigoarbeider;
 - c) arbeider gelast met het laden van voertuigen;
3. geschoolde
 - a) arbeider die alle slachtverrichten kan uitvoeren;
 - b) vilder
 - c) opsnijder – opzetter;
 - d) begeleider
4. vakman
 - a) kliever;
 - b) autobestuurder;
 - c) meesterkast;
5. uitsnijder-uitbener (op basis van het K.B. van 9.2.1981)
 - a) arbeider die vers vlees in stukken snijdt kleiner dan halve karkassen wat schapen, geiten en varkens betreft;
 - b) arbeider die bij vers vlees de beenderen geheel of gedeeltelijk verwijdert;

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juni 1987. Zij is gesloten voor onbepaalde duur

2.2 Premies/Vergoedingen

2.2.1 Gemeenschappelijke premies/vergoedingen voor de verschillende deelsectoren

Jaarlijkse brutopremie

CAO van 15 september 2015 (130.431)

(K.B. 10/07/2016 – B.S.28/07/2016)

Loonprogrammatie 2015-2016 gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid

Hoofdstuk III. *Bedrijfsonderhandelingen*

Art. 3.

§ 2. Mits het sluiten van een CAO wordt een enveloppe van 0,3% van de loonnassa toegekend, te gebruiken met respect voor het wettelijk kader voor de onderhandelingen 2015-2016.

Hoofdstuk IV. *Brutopremie*

Art. 4.

§ 2. In de bedrijven die geen toepassing hebben gemaakt van artikel 3, § 2 ten laatste op 31 december 2015, wordt een jaarlijkse brutopremie van 80 EUR toegekend vanaf 1 januari 2016, volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstuk 2, 4 en 5 van de CAO van 18 december 2013 betreffende de eindejaarspremie (119881/CO/118, koninklijk besluit van 8 juli 2014, Belgisch Staatsblad van 13 november 2014).

Hoofdstuk V. *Geldigheidsduur*

Art. 5. § 1. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

CAO van 13 juni 2017 (140.181)

(K.B. 10/12/2017 – B.S.05/01/2018)

Loonprogrammatie 2017-2018

Hoofdstuk III. *Brutopremie*

Art. 3. § 1. Bij gebreke aan een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 4, § 3, zal een brutopremie van 55 EUR toegekend worden voor de eerste keer vanaf de referteperiode van 1 januari tot 31 december 2017.

§ 2. Deze premie wordt toegekend boven op de jaarlijkse brutopremie van 80 EUR daar waar deze werd toegekend conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2015 betreffende de loonprogrammatie 2015-2016 (130.431).

§ 3. De brutopremies worden toegekend volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstukken II, IV en V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2013 betreffende de eindejaarspremie (119.881)

HOOFDSTUK VI. *Geldigheidsduur*

Art. 6. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Eindejaarspremie

CAO van 18 december 2013 (119.881)

(K.B. 08/07/2014 – B.S. 13/11/2014)

Eindejaarspremie

HOOFDSTUK II. *Recht op een eindejaarspremie*

Art. 2.

De partijen komen overeen een eindejaarspremie toe te kennen aan de arbeiders met minstens 1 maand dienst in de onderneming.

Art. 3.

§ 1. De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie a rato van één twaalfde per maand effectief gepresteerde dienst gedurende het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

§ 2. Onverminderd de toepassing van artikel 2, worden gelijkgesteld met 1 maand effectief gepresteerde dienst:

- de maand van indiensttreding, indien deze indiensttreding plaatsvindt tussen de 1ste en de 15de van de maand;

- de maand van uitdiensttreding, indien deze uitdiensttreding plaatsvindt na de 15de van de maand.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 van dit artikel, geven de maanden van werkloosheid met bedrijfstoeslag recht op de betaling van 20 pct. van de overblijvende eindejaarspremie en dit tot 31 december van het lopende kalenderjaar.

§ 4. Worden voor de toepassing van dit artikel met effectief gepresteerde dienst gelijkgesteld, de afwezigheden wegens:

1. een arbeidsongeval of beroepsziekte, aanleiding gevend tot schadeloosstelling. Bij arbeidsongeval of beroepsziekte met gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid met gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid na een volledige tijdelijke ongeschiktheid, bedraagt de gelijkstellingsperiode 12 maanden;
2. een ongeval of ziekte niet bedoeld in het vorige punt. De gelijkstellingsperiode bedraagt 12 maanden;
3. de moederschapsrust en iedere andere wettelijke bepaling inzake moederschapsbescherming, de borstvoedingspauzes zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 inbegrepen;
4. het vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971 en het geboorteverlof bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
5. een adoptieverlof;
6. het verlof voor pleegzorg bedoeld bij artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. een profylactisch verlof;
8. het kort verzuim;
9. het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon;
10. het vervullen van een openbaar mandaat;
11. de uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken;
12. het vervullen van een syndicale opdracht conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2009, gesloten in het Paritair Comité voor arbeiders van de voedingsnijverheid, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging;
13. de dagen van deelneming aan stages of studiedagen die aan de arbeidsovereenkomst of aan de syndicale vorming gewijd zijn;
14. de deelneming aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie;
15. de deelname aan een staking of lock-out volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967);
16. de wettelijke en conventionele jaarlijkse vakantiedagen;
17. de wettelijke feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen;
18. de dagen van tijdelijke werkloosheid;

19. militieverplichtingen voor de staatsburgers van een land uit de Europese Unie.

HOOFDSTUK III. *Bedrag van de eindejaarspremie*

Art. 4.

§ 1. De berekening van het bedrag van de eindejaarspremie zal gebeuren zowel op de vaste bezoldiging als op de veranderlijke bezoldiging en de voordelen in natura die aan de inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, worden niet in aanmerking genomen.

§ 2. Het bedrag van de vaste bezoldiging is gelijk aan 4 en 1/3de weken bruto uurloon van de maand december van het kalenderjaar waarin de eindejaarspremie zal worden betaald.

§ 3. In afwijking van de vorige paragraaf en om rekening te houden met de invloed van de campagnewerkzaamheden, komen de partijen overeen dat het bruto uurloon, dat in acht dient genomen te worden voor het uitbetalen van de eindejaarspremie voor de werkgevers en arbeiders van de suikerfabrieken als volgt moet worden berekend:

- het eerste deel is gelijk aan 3/4 van het uurloon dat verschuldigd was op 1 september van het lopend jaar;
- het andere deel is gelijk aan 1/4 van het gemiddeld uurloon van de maand november van het lopend jaar (ploegenpremies inbegrepen).

§ 4. Het bedrag van de veranderlijke bezoldiging is gelijk aan het maandelijks gemiddelde van de contractuele premies ontvangen tijdens de maand januari tot en met de maand november van het kalenderjaar waarin de eindejaarspremie zal worden betaald. Onder "veranderlijke bezoldiging" wordt begrepen: de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de arbeider verrichte prestaties, waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Art. 5. Per dag van ongewettigde afwezigheid mag er een bepaald percentage worden afgetrokken van het bedrag van de eindejaarspremie die door de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging of het arbeidsreglement wordt vastgesteld.

HOOFDSTUK IV. *Verlies van het recht op een eindejaarspremie*

Art. 6.

§ 1. Verliezen het recht op een eindejaarspremie:

- De arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten hebben tijdens het eerste jaar dienst;
- De arbeiders die worden ontslagen om dringende reden.

§ 2. Wordt niet beschouwd als vrijwillig vertrek door de arbeider:

- het vertrek van de arbeider volgend op een handeling die van de werkgever uitgaat en die gelijk staat met verbreking;
- het einde van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van overmacht te wijten aan een beroepsziekte of een arbeidsongeval.

HOOFDSTUK V. *Betaling van de eindejaarspremie*

Art. 7.

Behoudens andere schikkingen overeengekomen op het vlak van de onderneming wordt de eindejaarspremie betaald:

- vóór 25 december van het lopend kalenderjaar voor de arbeiders in dienst op 1 december;
- voor de andere arbeiders: op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

HOOFDSTUK VI. *Geldigheid*

Art. 8 § 2. Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

6de en 7de gepresteerde dag

CAO van 16 november 2001 (60.862)

(K.B. 28/09/2003 – B.S. 13/11/2003)

Vijfdagenweek

HOOFDSTUK III. *Beginsel van de vijfdagenweek*

Art. 3.

De uurroosters bepaald in het arbeidsreglement verdelen in principe de wekelijkse arbeidstijd over maximum vijf dagen.

HOOFDSTUK IV. *Uitzonderingen*

Art. 4.

Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet inzake de zondagsrust en de arbeid op de feestdagen kunnen uurroosters afwijken van het beginsel vermeld in artikel 3 voor zover er hiervoor een economische noodzaak voor bestaat en minstens één van de volgende redenen ingeroepen kan worden:

- a) toezicht op de bedrijfsruimte;
- b) schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zover deze werkzaamheden nodig zijn voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf;
- c) werkzaamheden buiten de productie die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag;
- d) ploegenarbeid voor het uitvoeren van werken die niet onderbroken mogen worden met uitzondering van de overbruggingsploegen zoals bepaald in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1988 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;
- e) in geval een bestaande of nog te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau de afwijking op de vijfdagenweek regelt;
- f) wanneer de werkgever beroep doet op vrijwilligers, mits verwittiging zes weken op voorhand. De vrijwilligheid moet schriftelijk vastgesteld worden;
- g) wanneer de werkgever beroep doet op niet-vrijwilligers, na informatie aan de ondernemingsraad en/of de vakbondsafvaardiging en mits verwittiging zes weken op voorhand. In dit geval mogen de betrokken arbeiders maximaal zesmaal per refertejaar meer dan vijf dagen per week tewerkgesteld worden. Het refertejaar is het kalenderjaar of de periode van 12 maanden vastgesteld in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst voor de inhaalrust voor overuren of de toepassing van de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis.

Art. 5.

Prestaties, buiten de 5 dagen vastgelegd in het arbeidsreglement, zijn mogelijk voor zover hiervoor een economische noodzaak bestaat, de procedures voor het laten verrichten van eventuele overuren gerespecteerd worden en de werkgever overuren doet presteren omwille van:

- a) arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- b) dringende arbeid aan machine of materieel;
- c) arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist zoals bepaald in artikel 26 van de arbeidswet;
- d) arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen;
- e) arbeid om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk.

HOOFDSTUK V. *Premie*

Art. 6.

§ 1. De zesde en zevende gepresteerde dag van de week geven in principe recht op een premie van 25 pct. van het gewone basisuurloon, behoudens andersluidende bestaande of nog te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau. Deze premie is ook niet verschuldigd indien deze geïntegreerd is in een ploegenpremie of vervangen wordt door gelijkwaardige voordelen.

§ 2. De zesde en zevende effectief gepresteerde dag van de week waarin een feestdag of vervangende feestdag die op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt geven in

principe recht op een premie van 50 pct. van het gewone basisuurloon behoudens andersluidende bestaande of nog te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau. Deze premie is ook niet verschuldigd indien deze premie geïntegreerd is in een ploegenpremie of vervangen door gelijkwaardige voordelen bepaald in een ondernemingsovereenkomst.

§ 3. De overurentoeslag voor overwerk verricht op de zesde of zevende effectief gepresteerde dag van de week wordt berekend op het basisuurloon verhoogd met de premie bepaald in § 1 of 2.

§ 4. De arbeider behoudt het recht op de premie bepaald in dit artikel wanneer in de loop van de eerste vijf werkdagen van zijn werkweek de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst is geschorst.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheidsduur en overgangsregeling*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Koudepremie

CAO van 14 maart 1991 (27.298)

(K.B. 18/09/1991 – B.S. 31/10/1991)

Toekenning van een koudepremie

Art. 2.

De werklieden en werksters die gewoonlijk in koelkamers of –vrachtwagens voor diepgevroren producten tewerkgesteld zijn, hebben recht op een loontoeslag:

Van 10% in de koelkamers of –vrachtwagens voor diepgevroren producten (-18°C)

Deze toeslag kan op het niveau van de onderneming het voorwerp uitmaken van een gelijkwaardig, eventueel reeds conventioneel geregeld. (bv. bij middel van de vaststelling van het loon, wetenschappelijke functieclassificatie).

Art.4.

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1991. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Overloon

CAO van 22 september 2017 (142.270)

(K.B. 25/03/2018 – B.S. 17/04/2018)

Modernisering van de arbeidsduur

Hoofdstuk III. *Verhoging van het quotum van overuren waarvoor de arbeider kan afzien van inhaalrust*
Art. 3. § 1. Dit hoofdstuk regelt de procedures die gevolgd moeten worden om het quotum van overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 te verhogen tot 130 uren of tot 143 uren.

§ 3. De bepalingen van deze CAO doen geen afbreuk aan de akkoorden die reeds op ondernemingsvlak bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze CAO en die het aantal overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust verhogen tot 130 of 143 uren.

§ 4. In ondernemingen waar er vóór de inwerkingtreding van deze CAO reeds een akkoord bestond waardoor het quotum van overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust werd verhoogd tot 130 uren, kunnen deze grenzen onmiddellijk verhoogd worden tot 143 uren volgens de procedure bepaald in artikelen 4 en 5.

In ondernemingen waar er vóór de inwerkingtreding van deze CAO nog geen dergelijk akkoord bestond, kan het quotum van overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust in een eerste fase verhoogd worden tot 130 uren en in een tweede fase tot 143 uren, indien blijkt dat de verhoging tot 130 uren niet aan de arbeidsorganisatorische noden van het bedrijf voldoet. De verhoging dient te gebeuren volgens de procedure bepaald in artikelen 4 en 5.

Art. 4.

§ 1. Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming en binnen de grenzen van haar bevoegdheid, worden de verhogingen bepaald in artikel 3 vastgesteld door een CAO in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de CAO'en en de paritaire comités, gesloten met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties.

§ 2. Vanaf de neerlegging van deze CAO op de griffie van de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg worden haar bepalingen automatisch ingevoerd in het arbeidsreglement voor zover deze invoering noodzakelijk is ingevolge het bepaalde in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 5.

Bij ontstentenis van een bevoegde vakbondsafvaardiging kunnen de verhogingen bepaald in artikel 3 vastgesteld worden door:

- Een CAO in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de CAO'en en de paritaire comités. Vanaf de neerlegging van deze CAO op de griffie van de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg worden haar bepalingen automatisch ingevoerd in het arbeidsreglement voor zover deze invoering noodzakelijk is ingevolge het bepaalde in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Er moet een kopie van de CAO worden gestuurd naar het Paritair Comité; of
- Tot 30 juni 2017: door een wijziging van het arbeidsreglement volgens de procedure bepaald in artikel 5, § 3, 4 en 5 van hogergenoemd koninklijk besluit van 11 september 2013.

Paritaire commentaar

De sociale partners van het Paritair Comité verbinden er zich toe om binnen de 2 maanden na de ontvangst van het dossier uitspraak te doen.

Hoofdstuk IV. Geldigheid

Art. 6. § 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 februari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5, laatste alinea dat op 30 juni 2017 ophoudt van kracht te zijn



2.2.2 Premies/Vergoedingen welke verschillen per deelsector

1. VLEESCONSERVEN, WORSTEN, PEKELVLEES, GEROOKT VLEES EN VLEESDERIVATEN

Ploegenarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.120)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VII. *Premie voor ploegenarbeid*

Art. 11.

De arbeiders die in ploegen werken van 6 uur tot 14 uur of van 14 uur tot 22 uur hebben recht op een premie gelijk aan een loonbijslag van 10 pct.

HOOFDSTUK XI *Geldigheid*

Art. 17.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Nachtarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.120)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VI. *Premie voor nachtarbeid*

Art.9.

Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt het werk, verricht tussen 22 en 6 uur als nachtarbeid beschouwd.

Art. 10.

De nachtarbeid geeft recht op een loontoeslag van 20 pct. Deze premie moet met het normale loon uitbetaald worden.

HOOFDSTUK XI *Geldigheid*

Art. 17. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar

Arbeid in gekoelde plaatsen

CAO van 5 september 2019 (155.120)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VIII. *Premie voor arbeid in gekoelde plaatsen*

Art. 12.

De arbeiders tewerkgesteld in gekoelde plaatsen hebben recht, voor de erin doorgebrachte uren, op een loontoeslag van:

- 5 pct. wanneer de temperatuur er lager is dan + 5 graden C;
 - 10 pct. wanneer de temperatuur er lager is dan - 18 graden C.
- met een minimum van 0,72 EUR.

HOOFDSTUK XI *Geldigheid*

Art. 17.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar

Waarnemingspremie

CAO van 5 september 2019 (155.120)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK IV. *Waarnemingspremie*

Art. 7. § 1. De arbeider die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk en functioneel waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft in zijn eigen loonklasse.

§ 2. De arbeider ontvangt een waarnemingspremie wanneer de waarneming een volledige werkdag geduurd heeft. In dat geval is de waarnemingspremie verschuldigd voor de hele termijn van de waarneming. Deze premie is gelijk aan het verschil tussen het uurloon van hun eigen loonklasse en het uurloon van de hogere loonklasse voor een anciënniteit die de arbeider verwerft in die hogere klasse volgens artikel 4.

§ 3. De waarnemingspremie wordt niet toegekend aan de arbeider voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie al rekening is gehouden.

HOOFDSTUK XI. *Geldigheid*

Art. 17.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

2. DARMFABRIEKEN (het bewerken en behandelen van rauwe en droge darmen, het sorteren en plakken inbegrepen)

Ploegenarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.121)

(K.B. 08/07/2020 – B.S. 10/08/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK V. *Premie voor ploegenarbeid*

Art. 10.

Een premie gelijk aan een minimum uurtoeslag van:

- 0,50 EUR wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,56 EUR wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze minimum uurtoeslagen worden op 1 januari 2020 verhoogd naar:

- 0,52 EUR voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,59 EUR voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg

Behalve wanneer het anders wordt voorzien in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld:

- voor de morgenploeg: van 6 tot 14 uur;
- voor de namiddagploeg: van 14 tot 22 uur.

HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 10.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Nachtarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.121)

(K.B. 08/07/2020 – B.S. 10/08/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK IV. *Premie voor nachtarbeid*

Art. 8.

De nacht omvat een periode van 8 uren die, behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, loopt van 22 tot 6 uur.

Art. 9.

De nachtarbeid geeft recht op een uurtoeslag van 10 pct., met een minimum van 1,95 EUR per uur.

Deze minimum uurtoeslag wordt op 1 januari 2020 verhoogd naar 2,04 EUR per uur.

HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 10.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

3. VETSMELTERIJEN

Ploegenarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.122)

(K.B. 08/07/2020 – B.S. 10/08/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK V. Premie voor ploegenarbeid

Art. 10

Een minimum uurtoeslag van 10 pct. wordt toegekend voor de arbeid geleverd:

- in de morgenploeg;
- in de namiddagploeg.

Behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld:

- voor de morgenploeg: van 6 tot 14 uur;
- voor de namiddagploeg: van 14 tot 22 uur.

HOOFDSTUK VI. Geldigheid

Art. 11.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Nachtarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.122)

(K.B. 08/07/2020 – B.S. 10/08/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK IV. Premie voor nachtarbeid

Art. 8.

Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt het werk, verricht tussen 22 en 6 uur als nachtarbeid beschouwd.

Art. 9.

De nachtarbeid geeft recht op een loontoeslag van 20 pct.

HOOFDSTUK VI. Geldigheid

Art. 11.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

4. PLUIMVEESLACHTERIJEN

Ploegenarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.119)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VI. *Premie voor ploegenarbeid*

Art. 11.

Een premie gelijk aan een uurtoeslag van 10 pct. wordt toegekend voor de arbeid geleverd:

- in de morgenploeg, in zover deze opeenvolgend en afwisselend is;
- in de namiddagploeg.

Een premie gelijk aan een uurtoeslag van 0,50 EUR wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg voor zover deze niet opeenvolgend en afwisselend is.

Deze minimum uurtoeslag wordt op 1 januari 2020 verhoogd naar 0,52 EUR

Behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld:

- voor de morgenploeg: van 6 tot 14 uur;
- voor den namiddagploeg: van 14 tot 22 uur.

Deze toeslagen kunnen niet met de in artikel 10 voorziene premie voor nachtarbeid gecumuleerd worden.

HOOFDSTUK IX. *Geldigheid*

Art. 14. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Nachtarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.119)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK V. *Premie voor nachtarbeid*

Art. 9.

De nacht omvat een periode van 8 uren die, behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, loopt van 22 tot 6 uur.

Art. 10.

De nachtarbeid geeft recht op een uurtoeslag van 20 pct.

HOOFDSTUK IX. *Geldigheid*

Art. 14. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Koudepremie

CAO van 5 september 2019 (155.119)

(K.B. 09/02/2020 – B.S. 27/02/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VII. *Koudepremie*

Art. 12.

Arbeiders die gewoonlijk in koelkamers of vrachtwagens tewerkgesteld worden, hebben recht op een toeslag van:

- 5 pct. wanneer de temperatuur in deze kamers of vrachtwagens lager ligt dan 5°Celsius;
- 10 pct. in de koelkamers of vrachtwagens voor diepgevroren producten

HOOFDSTUK IX. *Geldigheid*

Art. 14.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

5. SLACHTHUIZEN EN WERKHUIZEN VOOR HET UITSNIJDEN VAN VLEES

Ploegenarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.118)

(K.B. 06/03/2020 – B.S. 06/04/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK V. *Premie voor ploegenarbeid*

Art. 10.

Een minimum uurtoeslag van:

- 0,50 EUR wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,56 EUR wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze minimum uurtoeslagen worden op 1 januari 2020 verhoogd naar:

- 0,52 EUR voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,59 EUR voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg

Behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, zijn de arbeidsuren van de ploegen als volgt vastgesteld:

- voor de morgenploeg: van 6 tot 14 uur;
- voor de namiddagploeg: van 14 tot 22 uur.

Deze toeslagen kunnen niet met de bij artikel 8 voorziene premie voor nachtarbeid gecumuleerd worden.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 12.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Nachtarbeid

CAO van 5 september 2019 (155.118)

(K.B. 06/03/2020 – B.S. 06/04/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK IV. *Premie voor nachtarbeid*

Art. 8.

De nacht omvat een periode van 8 uren die, behalve wanneer het anders voorzien wordt in het arbeidsreglement, loopt van 22 tot 6 uur.

Art. 9.

De nachtarbeid geeft recht op een uurtoeslag van 10 pct. met een minimum van 1,95 EUR per uur. Deze minimum uurtoeslag wordt op 1 januari 2020 verhoogd naar 2,04 EUR per uur.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 12.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

Premie voor arbeid in gekoelde plaatsen

CAO van 5 september 2019 (155.118)

(K.B. 06/03/2020 – B.S. 06/04/2020)

Loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK VI. *Premie voor arbeid in gekoelde plaatsen*

Art. 11.

De arbeiders die gewoonlijk in koelkamers of -vrachtwagens tewerkgesteld worden, hebben recht op een toeslag van:

- 5 pct. wanneer de temperatuur in deze kamers of vrachtwagens lager ligt dan 5 graden Celsius;
- 10 pct. in de koelkamers of vrachtwagens voor diepgevroren producten.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 12.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar.

3 Vergoeding voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1^{ste} paragraaf, 2^{de} lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

Verplaatsingskosten

CAO van 22 december 2020 (163.441) (van toepassing vanaf 5 december 2021)
(KB 01/07/2021 – BS 25/11/2021)

Bijdrage van de werkgevers in de verplaatsingskosten van de arbeiders

HOOFDSTUK II. *Bijdrage van de werkgever*

Art. 2. De bijdrage van de werkgever in de verplaatsingskosten van de arbeiders wordt als volgt vastgesteld:

a) Vervoer per spoorwegen (Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen):

De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs wordt berekend op basis van de treinkaarttarieven van de NMBS.

De bijdrage bedraagt gemiddeld 80 pct. van het treinkaarttarief.

In bijlage 1 worden de bedragen vermeld die van toepassing zijn vanaf 1 februari 2021.

Dit barema zal jaarlijks automatisch en proportioneel aangepast worden aan de verhoging van de treintarieven.

b) Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer:

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen, vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten:

- wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van treinkaarttarieven van de NMBS. De bijdrage bedraagt gemiddeld 80 pct. van het treinkaarttarief. Deze tabel is in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen

- wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst voor een afstand van 7 kilometers uit de tabel van bijlage 1 te overschrijden.

Deze barema's zullen jaarlijks automatisch en proportioneel aangepast worden aan de verhoging van de treintarieven.

c) Verplaatsingen met de fiets:

Werknemers die zich volledig of gedeeltelijk met de fiets verplaatsen, ontvangen vanaf 1 januari 2020 een fietsvergoeding van 0,24 EUR per afgelegde kilometer (heen en terug, van en naar het werk), voor de volledige afstand.

Onder het begrip 'fiets' verstaan we drie types:

- Het rijwiel:

Elk voertuig met 2 of meer wielen:

- dat via pedalen of handgrepen met spierkracht wordt aangedreven;
- dat uitgerust is met een elektrische hulpmotor tot 250 W en geen ondersteuning meer biedt vanaf 25 km per uur (of eerder, indien de bestuurder ophoudt met trappen).

- Het gemotoriseerd rijwiel:

Elk twee-, drie- of vierwielig voertuig met pedalen:

- uitgerust met een elektrische hulpaandrijving met als hoofddoel trapondersteuning waarvan de aandrijfkraft wordt onderbroken bij een voertuigsnelheid van maximum 25 km per uur, met uitsluiting van de hierboven vermelde rijwielen.

Het nominaal continu maximumvermogen van de elektrische motor bedraagt ten hoogste 1 kW.

- De speed pedelec:

Elk tweewielig voertuig met pedalen (met uitsluiting van de gemotoriseerde rijwielen):

- met een elektrische hulpaandrijving met als hoofddoel trapondersteuning waarvan de aandrijfkraft wordt onderbroken bij een voertuigsnelheid van maximum 45 km per uur.

Het nominaal continu maximumvermogen van de elektrische motor bedraagt ten hoogste 4 kW.

Paritair commentaar

De werkgever moet met het oog op de fiscale en parafiscale vrijstelling van deze vergoeding de passende maatregelen nemen opdat hij met zekerheid zowel het aantal daadwerkelijke verplaatsingen per fiets als de van belasting en sociale zekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoeding zou kunnen bepalen.

De vergoeding voorzien in dit artikel 2 c) is een fietsvergoeding en geen bromfietsvergoeding. Zij is ook niet van toepassing op de werknemers die zich te voet naar het werk begeven.

d) Andere verplaatsingsmiddelen:

De tussenkomst van de werkgever wordt berekend op basis van het barema opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geldend vanaf 1 februari 2021, op voorwaarde dat de afstand volgens de kortste weg tussen het vertrekpunt en het aankomstpunt minstens 1 kilometers bedraagt.

Dit barema zal jaarlijks automatisch en proportioneel aangepast worden aan de verhoging van de treintarieven. Deze aanpassing brengt het bedrag van de tussenkomst van de werkgever elk jaar op gemiddeld 60 pct. van de prijs van de treinkaart voor eenzelfde afstand.

In geval van carpooling, bedraagt de bijdrage van de werkgever voor de chauffeur evenveel als de tussenkomst voor vervoer per spoorwegen (zie tabel in bijlage 1).

HOOFDSTUK III. *Tijdstip van terugbetaling*

Art. 3. De terugbetaling van de vervoerkosten waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet minstens eenmaal per maand geschieden.

Art. 4. Onverminderd de bepalingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven de gunstigere toestanden inzake vervoer en terugbetaling van de vervoerkosten op het vlak van de onderneming behouden.

Art. 5. De praktische modaliteiten tot uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK IV. *Geldigheidsduur*

Art. 6. Zij treedt in werking op 1 februari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur.



Bijlage 1: Geldig vanaf 1 februari 2021:

Bedrag van de patronale tussenkomst					
KM	Openbaar vervoer/Carpooling				
	Rail flex	Per week/	Per maand/	Per 3 maanden/	Per jaar/
1	-	9,12	24,80	69,60	250,00
2	-	9,12	27,60	77,60	277,00
3	10,30	9,12	30,40	84,80	303,00
4	11,30	9,92	33,20	92,80	330,00
5	12,20	10,72	35,60	100,00	357,00
6	13,00	11,36	38,00	106,50	380,00
7	13,80	12,08	40,00	113,00	402,00
8	14,50	12,72	42,40	119,00	426,00
9	15,30	13,44	44,80	125,50	448,00
10	16,10	14,16	47,20	132,00	471,00
11	16,80	14,80	49,60	138,50	494,00
12	17,60	15,52	52,00	145,00	517,00
13	18,40	16,16	53,60	151,00	539,00
14	19,20	16,88	56,00	157,50	562,00
15	19,90	17,52	58,40	164,00	585,00
16	20,80	18,24	60,80	170,50	608,00
17	21,60	18,88	63,20	177,00	630,00
18	22,40	19,60	65,60	183,00	654,00
19	23,20	20,40	68,00	189,50	676,00
20	24,00	20,80	69,60	196,00	699,00
21	24,80	21,60	72,00	202,00	722,00
22	25,20	22,40	74,40	209,00	745,00
23	26,00	23,20	76,80	215,00	767,00
24	26,80	23,60	79,20	222,00	790,00
25	27,60	24,40	81,60	228,00	813,00
26	28,40	25,20	83,20	234,00	836,00
27	29,20	25,60	85,60	241,00	858,00
28	30,00	26,40	88,00	247,00	882,00
29	30,80	27,20	90,40	253,00	904,00
30	31,60	28,00	92,80	259,00	927,00
31-33	32,80	28,80	96,80	270,00	964,00
34-36	34,80	30,80	102,50	286,00	1.020,00
37-39	36,80	32,40	108,00	302,00	1.076,00
40-42	38,80	34,00	113,50	317,00	1.132,00
43-45	40,80	35,60	119,00	333,00	1.188,00
46-48	42,40	37,20	125,00	348,00	1.244,00
49-51	44,00	39,20	130,50	364,00	1.300,00
52-54	45,60	40,00	134,50	375,00	1.340,00
55-57	47,20	41,60	137,50	386,00	1.380,00
58-60	48,80	42,40	141,50	398,00	1.420,00
61-65	50,40	44,00	147,00	413,00	1.473,00
66-70	52,80	46,40	153,50	431,00	1.539,00
71-75	54,40	48,00	161,00	450,00	1.606,00
76-80	56,80	50,40	167,00	468,00	1.672,00

81-85	59,20	52,00	173,50	487,00	1.738,00
86-90	61,60	54,40	181,00	506,00	1.806,00
91-95	64,00	56,00	187,00	524,00	1.872,00
96-100	66,40	58,40	193,50	542,00	1.938,00
101-105	68,00	60,00	201,00	562,00	2.005,00
106-110	70,40	62,40	207,00	580,00	2.071,00
111-115	72,80	64,00	214,00	598,00	2.138,00
116-120	75,20	66,40	220,00	617,00	2.204,00
121-125	77,60	68,00	227,00	636,00	2.270,00
126-130	80,00	70,40	234,00	654,00	2.337,00
131-135	81,60	72,00	240,00	673,00	2.403,00
136-140	84,00	74,40	247,00	691,00	2.470,00
141-145	86,40	76,00	254,00	710,00	2.536,00
146-150	89,60	79,20	263,00	736,00	2.629,00
151-155	-	80,00	267,00	747,00	2.669,00
156-160	-	82,40	274,00	766,00	2.735,00
161-165	-	84,00	280,00	785,00	2.802,00
166-170	-	86,40	287,00	803,00	2.869,00
171-175	-	88,00	294,00	822,00	2.935,00
176-180	-	90,40	300,00	840,00	3.002,00
181-185	-	92,00	306,00	859,00	3.068,00
186-190	-	94,40	314,00	878,00	3.134,00
191-195	-	96,00	320,00	896,00	3.201,00
196-200	-	98,40	326,00	914,00	3.267,00

Bijlage 2 Geldig vanaf 1 februari 2021

Bedrag van de patronale tussenkomst/					
KM	Eigen vervoer				
	Railflex	Per week/	Per maand/	Per 3 maanden/	Per jaar/
1		5,30	17,40	48,50	175,00
2		5,80	19,30	54,50	194,00
3	7,20	6,40	21,30	59,50	212,00
4	7,90	6,90	23,20	65,00	231,00
5	8,50	7,50	24,90	70,00	250,00
6	9,10	8,00	26,60	74,00	266,00
7	9,60	8,50	28,00	79,00	282,00
8	10,10	8,90	29,70	83,00	298,00
9	10,70	9,40	31,40	88,00	314,00
10	11,30	9,90	33,00	92,00	330,00
11	11,80	10,40	35,00	98,00	348,00
12	12,40	10,90	36,50	102,00	364,00
13	13,10	11,50	38,00	107,00	383,00
14	13,60	12,00	40,00	112,00	399,00
15	14,10	12,40	41,50	116,00	415,00
16	14,80	13,00	43,50	121,00	433,00
17	15,40	13,50	45,00	126,00	449,00
18	16,00	14,00	46,50	131,00	466,00
19	16,60	14,60	48,50	136,00	483,00
20	17,20	14,90	50,00	140,00	500,00



21	17,70	15,40	51,50	145,00	516,00
22	18,10	16,10	53,50	150,00	534,00
23	18,70	16,70	55,50	155,00	552,00
24	19,30	17,00	57,00	160,00	569,00
25	19,90	17,60	59,00	164,00	585,00
26	20,50	18,20	60,00	169,00	604,00
27	21,10	18,50	62,00	174,00	620,00
28	21,70	19,10	63,50	179,00	637,00
29	22,30	19,70	65,50	183,00	653,00
30	22,80	20,20	67,00	187,00	670,00
31-33	23,90	21,00	70,00	197,00	701,00
34-36	25,70	22,70	76,00	211,00	752,00
37-39	27,40	24,10	80,00	225,00	802,00
40-42	29,10	25,50	85,00	238,00	850,00
43-45	31,00	27,00	91,00	253,00	903,00
46-48	32,40	28,50	95,00	266,00	952,00
49-51	33,90	30,00	101,00	281,00	1.003,00
52-54	35,30	31,00	104,00	291,00	1.038,00
55-57	36,60	32,00	107,00	299,00	1.069,00
58-60	38,10	33,00	110,00	310,00	1.108,00
61-65	39,30	34,50	115,00	322,00	1.149,00
66-70	41,40	36,50	120,00	338,00	1.206,00
71-75	43,00	37,50	126,00	353,00	1.262,00
76-80	44,50	39,50	132,00	369,00	1.317,00
81-85	47,00	41,00	137,00	385,00	1.376,00
86-90	49,00	43,00	143,00	401,00	1.431,00
91-95	51,00	44,50	149,00	417,00	1.491,00
96-100	53,00	46,50	154,00	432,00	1.543,00
101-105	54,50	48,00	160,00	449,00	1.601,00
106-110	56,50	50,00	166,00	465,00	1.660,00
111-115	58,50	51,00	171,00	480,00	1.715,00
116-120	60,50	54,00	177,00	497,00	1.777,00
121-125	62,50	55,00	183,00	513,00	1.831,00
126-130	64,50	57,00	189,00	528,00	1.887,00
131-135	66,00	58,00	194,00	545,00	1.947,00
136-140	68,00	60,00	200,00	560,00	2.000,00
141-145	70,00	62,00	205,00	575,00	2.054,00
146-150	72,50	64,00	214,00	597,00	2.133,00
151-155		65,00	217,00	606,00	2.165,00
156-160		67,00	222,00	621,00	2.219,00
161-165		68,00	227,00	637,00	2.273,00
166-170		70,00	233,00	652,00	2.327,00
171-175		71,00	238,00	667,00	2.381,00
176-180		73,00	243,00	681,00	2.435,00
181-185		75,00	249,00	697,00	2.489,00
186-190		77,00	254,00	712,00	2.543,00
191-195		78,00	260,00	727,00	2.597,00
196-200		80,00	265,00	742,00	2.651,00

4 Arbeidsduur

Gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur over het ganse jaar: 38 u.

(CAO van 30 maart 1988 (20.608) - KB 16/01/1989 - BS 02/02/1989, gewijzigd door CAO van 30 april 1999 (51.282))

CAO van 30 maart 1988 treedt in werking op 1 mei 1988 voor onbepaalde duur.

CAO van 30 april 1999 treedt in werking op 1 januari 1999 voor onbepaalde duur

10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974) :

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

O-L-V-Hemelvaart (15/8)

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-3>

20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel) :

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>