

Catégorie 5 :

1. Chef torrificateur : responsable de la fabrication et/ou de la surveillance du personnel.
2. Torrificateur travaillant sous sa seule responsabilité.
3. Conducteur auto effectuant régulièrement des encaissements.
4. Conducteur auto-mécanicien : capable d'effectuer seul sur route les dépannages courants.
5. Meunier : réglant les machines et responsable pour tout le processus de la mouture.

Art. 3. Les travailleurs qualifiés sont soumis à la classification établie par la commission paritaire compétente pour le métier qu'ils exercent.

Art. 4. Les magasiniers visés par la présente décision sont des travailleurs dont la fonction revêt un caractère manuel prédominant.

Art. 5. Il n'y a pas de droit acquis en matière de classification; toutefois l'application de la présente classification ne peut entraîner une diminution de salaire.

Art. 6. Les ouvriers affectés temporairement à une tâche d'une qualification supérieure à leur fonction normale bénéficient durant cette affectation de la différence existant entre leur salaire normal et celui de la qualification supérieure.

Il est satisfait aux dispositions du 1^{er} alinéa lorsque l'ouvrier bénéficie d'un salaire horaire moyen pondéré des différentes catégories dans lesquelles il est effectivement occupé.

CHAPITRE III. — *Entrée en vigueur*

Art. 7. § 1^{er}. La présente convention entre en vigueur le 10 mars 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la décision du 3 décembre 1964, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, fixant la classification des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de torrification de café et de chicorée (arrêté royal du 9 juin 1965 - *Moniteur belge* du 30 juin 1965).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 décembre 2020.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2021/200099]

24 JANVIER 2021. — Arrêté royal fixant la procédure à suivre pour l'établissement et la modification du règlement de travail applicable au personnel à statut local occupé au sein du Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 15septies, inséré par la loi du 18 décembre 2002;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 6, § 1^{er}, et de l'article 8, § 2, 2^o, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative;

Vu l'avis 68.347/1 du Conseil d'Etat, donné le 15 décembre 2020, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique au Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE (SCSF) et au personnel civil à statut local, dit LWS (Local Wage Scale), occupé au sein du Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE (SCSF), soumis à la législation applicable en Belgique.

Categorie 5 :

1. Chef-cichoreibrander : verantwoordelijk voor de fabricatie en/of het toezicht op het personeel.
2. Cichoreibrander die onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid werkt.
3. Autobestuurder die regelmatig inningen verricht.
4. Autobestuurder-mekanieker : autobestuurder bekwaam om alleen op de baan gewone herstellingen te verrichten.
5. Maalder : regelt de machines en is verantwoordelijk voor het ganse maalprocesus.

Art. 3. De vaklieden zijn onderworpen aan de classificatie opgesteld door het bevoegd paritair comité, voor de stiel die ze uitoefenen.

Art. 4. De in deze beslissing beoogde magazijniers zijn arbeiders waarvan de functie een overwegend handarbeiderskarakter vertoont.

Art. 5. Er bestaan geen verworven rechten inzake classificatie; de toepassing van deze classificatie mag nochtans geen vermindering van loon tot gevolg hebben.

Art. 6. De arbeiders die tijdelijk worden aangesteld aan een taak waarvan de kwalificatie hoger is van hun normale functie, hebben gedurende deze aanstelling recht op het verschil dat bestaat tussen hun normaal loon en dit van de hogere kwalificatie.

Aan de bepalingen van het 1ste lid wordt voldaan wanneer de arbeider een gemiddeld gewogen uurloon heeft der verschillende categorieën waarin hij werkelijk wordt te werk gesteld.

HOOFDSTUK III. — *Inwerkingtreding*

Art. 7. § 1. Deze overeenkomst treedt in werking op 10 maart 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de beslissing van 3 december 1964, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, tot vaststelling van de classificatie der arbeiders en arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen van koffie- en cichoreibranderijen (koninklijk besluit van 9 juni 1965 - *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1965).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 december 2020.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2021/200099]

24 JANUARI 2021. — Koninklijk besluit tot bepaling van de te volgen procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op het personeel met een lokaal statuut tewerkgesteld binnen het 'Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE' (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, artikel 15septies, ingevoegd bij de wet van 18 december 2002;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 6, § 1, en artikel 8, § 2, 2^o, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op advies 68.347/1 van de Raad van State, gegeven op 15 december 2020, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op het 'Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE' (SCSF) en op het burgerpersoneel met een lokaal statuut, LWS (Local Wage Scale) genoemd, tewerkgesteld binnen het 'Comité de Gestion du Soutien de la Communauté du SHAPE' (SCSF), dat onderworpen is aan de in België toepasselijke wetgeving.

Art. 2. La procédure pour l'établissement et la modification du règlement de travail est réglée, en exécution de l'article 15^{septies} de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, selon les modalités déterminées ci-après.

Tout projet de règlement de travail ou de modification à un règlement de travail existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Le travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet sur simple demande.

Pendant un délai de quinze jours, commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une représentation du personnel.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les représentants visés à l'alinéa précédent, peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation n'a été notifiée au fonctionnaire précité et si le registre ne contient aucune observation, le nouveau règlement de travail ou la modification au règlement de travail existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations ont été notifiées au fonctionnaire précité ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, le fonctionnaire les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

Si le fonctionnaire y parvient, le règlement de travail ou la modification au règlement de travail existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

Si le fonctionnaire n'y parvient pas, il dresse un procès-verbal de non-conciliation et en transmet immédiatement une copie à l'employeur. Ce dernier établit alors le règlement de travail ou sa modification.

Le nouveau règlement de travail ou la modification du règlement de travail existant entre en vigueur quinze jours après la date de la décision de l'employeur, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur par l'employeur.

Art. 3. Le nouveau règlement de travail et les modifications du règlement de travail existant sont datés et signés par l'employeur.

Art. 4. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 janvier 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

—
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 8 avril 1965,
Moniteur belge du 5 mai 1965.
Loi du 18 décembre 2002,
Moniteur belge du 14 janvier 2003.

Art. 2. De procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement wordt, in uitvoering van artikel 15^{septies} van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, geregeld volgens de hierna vastgestelde modaliteiten.

Elk ontwerp van arbeidsreglement of van wijziging in een bestaand arbeidsreglement wordt opgesteld door de werkgever die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

De werknemer kan een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen op eenvoudig verzoek.

Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij individueel, of door toedoen van een personeelsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorig lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de krachtens artikel 21 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen door de Koning aangewezen ambtenaar. Hun naam mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra deze termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien geen enkele opmerking is meegedeeld aan de voornoemde ambtenaar en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe arbeidsreglement of de wijziging in het bestaande arbeidsreglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien opmerkingen zijn meegedeeld aan de voornoemde ambtenaar of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen, deelt de ambtenaar deze binnen vier dagen mee aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt.

Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien de ambtenaar daarin slaagt, treedt het arbeidsreglement of de wijziging in het bestaande arbeidsreglement in werking de achtste dag na die van de verzoening.

Indien de ambtenaar daarin niet slaagt, stelt hij een proces-verbaal van niet-verzoening op en zendt hij hiervan onmiddellijk een afschrift aan de werkgever. Deze laatste stelt dan het arbeidsreglement of de wijziging in het arbeidsreglement op.

Het nieuwe arbeidsreglement of de wijziging in het bestaande arbeidsreglement treedt in werking vijftien dagen na de datum van de beslissing van de werkgever, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld door de werkgever.

Art. 3. Het nieuwe arbeidsreglement en de wijzigingen in het bestaande arbeidsreglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Art. 4. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 januari 2021.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

—
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 8 april 1965,
Belgisch Staatsblad van 5 mei 1965.
Wet van 18 december 2002,
Belgisch Staatsblad van 14 januari 2003.