

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
5 september 2019 betreffende de
loon- en arbeidsvoorwaarden van de
arbeiders tewerkgesteld in de
ondernemingen van vleesconserven,
worsten, pekelvlees, gerookt vlees en
vleesderivaten, gesloten in paritair
comité 118 voor de
voedingsnijverheid**

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

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

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

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

**Hoofdstuk 2 – Loonclassificatie en
indeling van de arbeiders**

Art. 2. De arbeiders worden ingedeeld in een loonklasse die overeenstemt met de functieklasse die hen worden toegekend bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 betreffende de functieclassificatie in de deelsector van de vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten.

Deze loonklasse wordt meegedeeld op de loonfiche.

Hoofdstuk 3 – Minimum uurloon

Art. 3. § 1. Het minimum uurloon voor elke arbeider is vastgelegd in de barema's bepaald in artikel 3 § 6 die bepaald zijn in functie van de 38-urenweek.

§ 2. De loonklassen van de barema's stemmen overeen met de functieklassen.

§ 3. De arbeider heeft recht op het loon dat overeenstemt met het loon van zijn loonklasse.

§ 4. De arbeider die op 1 januari 2018 een reëel loon heeft dat hoger is dan het sectoraal loon volgens de loonklasse, blijft recht hebben op dat hoger reëel loon.

§ 5. Bij promotie of anciënniteitsverhoging behoudt de betrokken arbeider het hoger reëel loon krachtens artikel 3 § 4 totdat het sectoraal loon dat overeenstemt met de promotie dat hoger reëel loon heeft bereikt.

Commentaar bij artikel 3, §

5 Voorbeeld

Loon vóór promotie : 14,15 EUR

Sectoraal minimumloon : 14,09 EUR

Geval 1 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 13,88 EUR; reëel loon blijft 14,15 EUR

Geval 2 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 14,29 EUR; reëel loon wordt 14,29 EUR.

§ 6. De minimum uurlonen die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2019 verlopen in 3 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse:

	Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)		
Klasse	< 12 m	≥ 12 m	≥ 24 m
1	13,72	13,93	13,93
2	13,93	14,17	14,39
3	14,17	14,39	14,59
4	14,39	14,59	14,79
5	14,59	14,79	15,15
6	14,79	15,15	15,47
7	15,15	15,47	15,76
8	15,47	15,76	15,81

§ 7. De uurlonen van toepassing vanaf 1 juli 2019 verlopen in 3 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse.

	Anciënniteit in de loonklasse (maanden)		
Klasse	< 12	≥ 12	≥ 24
1	13,88	14,09	14,09
2	14,09	14,33	14,55
3	14,33	14,55	14,75
4	14,55	14,75	14,95
5	14,75	14,95	15,31
6	14,95	15,31	15,63
7	15,31	15,63	15,92
8	15,63	15,92	15,97

§ 8. De uurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2020 verlopen in 7 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse.

	Anciënniteit in de loonkla		
Klasse / Classe	< 12	≥ 12	≥ 24
1	13,88	14,09	14,09
2	14,09	14,33	14,55
3	14,33	14,55	14,75
4	14,55	14,75	14,95
5	14,75	14,95	15,31
6	14,95	15,31	15,63
7	15,31	15,63	15,92
8	15,63	15,92	15,97

Art. 4. Per 1 januari 2020 zullen deze sectorale minimumlonen verhogen met 0,04 euro.

Art. 5. 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2013 betreffende de eindejaarspremie geregistreerd onder nummer 119881/CO/118 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 juni 2014 (*Belgisch Staatsblad* van 13 november 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 referteperiodes:

	Anciënniteit in		
	< 12	≥ 12	
Referteperiode / Période de référence	-	3 jaar / 3 ans	5

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 functieklassse onmiddellijk van toepassing zijn. Bij overgang naar een hogere loonklasse kan er echter geen loonverlies zijn door verlies aan ervaring in de loonklasse.

Art. 6. In afwijking op artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor arbeiders tewerkgesteld met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten volgende minimumlonen, uitgedrukt als een percentage van de in artikel 3 vermelde minimumlonen:

Leeftijd	Percentage
18 jaar en ouder	90
17 jaar	80
16 jaar	70
15 jaar	60

Commentaar bij artikel 6 :

Deze minimumuurlonen van de jongere werklieden, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, werden

vastgelegd rekening houdend met de opleidingsperiode van toepassing op jonge arbeiders en het vergemakkelijken van de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 4 – 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 5 – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 8. De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumuurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juli 2011 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, geregistreerd onder nummer

106104/CO/118 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 2013 (*Belgisch Staatsblad* van 19 maart 2013).

Hoofdstuk 6 – Premie voor nachtarbeid

Art. 9. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt het werk verricht tussen tweeëntwintig en zes uur als nachtarbeid beschouwd.

Art. 10. De nachtarbeid geeft recht op een uurtoeslag van 20%. Deze premie moet met het normale loon uitbetaald worden.

Hoofdstuk 7 – 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%.

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 8 – 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% wanneer de temperatuur er lager is dan +5 graden C;
- 10% wanneer de temperatuur er lager is dan -18 graden C;

met een minimum van 0,72 euro.

Hoofdstuk 9 – Toekenning van een loonbijslag voor verschillende functies

Art. 13. Tot 31 december 2017 gaven de hierna opgesomde functies aanleiding tot het toekennen van een loonbijslag van 5%:

1. Geschoolde arbeider:	zouter
2. Geoefende arbeider:	a/ roker b/ arbeider tewerkgesteld in de koelinstelling
3. Hulparbeider	a/ helper-zouter b/ helper-roker c/ helper van de arbeider tewerkgesteld in de koelinstelling

Art. 14. De bij artikel 13 vastgestelde loonbijslag wordt berekend op grond van het aan de arbeider werkelijk betaalde loon. Hij wordt evenwel slechts toegekend voor de tijd dat de functie wordt verricht.

Art 15. Vanaf 1 januari 2018 wordt de nieuwe sectorale functieclassificatie van toepassing. In de bedrijven waar de loonbijslag zoals omschreven in artikel 13 werd toegekend, wordt de impact van de nieuwe functieclassificatie en het daaraan gekoppelde barema bekeken voor deze functies.

Hoofdstuk 10 – Sectoraal overeengekomen loonsverhogingen

Art. 16. § 1. De sectoraal overeengekomen loonsverhogingen worden toegepast op de lonen zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De ondernemingsraad en bij gebreke hiervan de vakbondsafvaardiging worden in alle transparantie geïnformeerd over de impact van de invoering van de nieuwe classificatie op de loonmassa van de onderneming o.a. met het oog op de ondernemingsonderhandelingen 2019-2020.

Hoofdstuk 11 - Geldigheid

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 12 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen van vleesconserven, worsten, pekelvlees, gerookt vlees en vleesderivaten, geregistreerd onder nummer 144682/CO/118.

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, behoudens opzegging door één der partijen uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

Gunstiger regelingen die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestonden, blijven behouden.