

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de koffiebranderijen, 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 van de koffiebranderijen.

§ 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 8 december 2015 betreffende de functieclassificatie in de koffiebranderijen. 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 juli 2019 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 : 13,20 EUR

Sectoraal minimumloon : 12,82 EUR

Geval 1 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 13,08 EUR; reëel loon blijft 13,20 EUR

Geval 2 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 13,25 EUR; reëel loon wordt 13,25 EUR.

§ 6. De minimum uurlonen die van toepassing zijn vanaf 1 juli 2019 verlopen in

3 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse:

	Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)		
Loonklasse	< 12 m (€)	12 m - 24 m (€)	> 24 m (€)
1	13,54	13,98	13,98
2	13,75	14,04	14,09
3	13,98	14,21	14,44
4	14,34	14,57	14,80
5	14,84	15,35	15,57
6	15,10	15,58	15,79
7	15,30	15,79	16,01
8	15,46	16,02	16,23

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 de loonklasse (in maanden)		
	< 12 m	12 m - 24 m	> 24 m
Referteperiode	-	3 jaar	5 jaar

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

Bij overgang naar een hogere loonklasse kan er 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.*

Art. 7. In geval van promotie zal het loon van de hogere functieklasse onmiddellijk van toepassing zijn.

Hoofdstuk 4 – Waarnemingspremie

Art. 8. § 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. 9. 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/118000 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 2013 (*Belgisch Staatsblad* van 19 maart 2013).

Hoofdstuk 6 - Premie voor Nachtarbeid

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt het werk verricht tussen tweeëntwintig en zes uur als nachtarbeid beschouwd.

Art. 11. De nachtarbeid geeft recht op een uurtoeslag van 10%, met een minimum van 1,95 euro per uur.

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

Hoofdstuk 7 : Premie voor Ploegenarbeid

Art. 12. Een premie gelijk aan een minimum uurtoeslag van:

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

Deze minimum uurtoeslagen worden op 1 januari 2020 verhoogd naar:

- 0,52 euro voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,59 euro 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.

Hoofdstuk 8 : Geldigheid

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 11 oktober 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de koffiebranderijen, geregistreerd onder nummer 142884/CO/118 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (*Belgisch Staatsblad* van 13 juli 2018).

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.