

# **Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de groentenijverheid, 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 groenteconserven, watervrije groenten, zuurkool, in zout ingelegde groenten, bereiding van droge, bevroren en diepbevroren groenten, het schoonmaken of bereiden van verse groenten.

Tot de sector van de groenteconserven behoren de ondernemingen die hoofdzakelijk een assortiment groenten en/of plantaardige producten in eerste of tweede verwerking voor langdurige bewaring bewerken door appertisatie in blik of glas, door pasteurisatie en/of diepvries.

**§ 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 10 januari 2011 betreffende de functieclassificatie en bepaling van het loon in de groententijverheid. 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 april 2011 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 : 11,00 EUR*

*Sectoraal minimumloon : 10,50 EUR*

*Geval 1 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 10,75 EUR; reëel loon blijft 11,00 EUR*

*Geval 2 : sectoraal minimumloon na promotie of anciënniteitverhoging : 11,50 EUR; reëel loon wordt 11,50 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:

	<b>Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)</b>		
<b>loonklasse</b>	<b>&lt; 6 m</b>	<b>6 m - 24 m</b>	<b>&gt; 24 m</b>
1	12,26	12,44	12,44
2	12,74	12,91	12,91
3	13,21	13,41	13,41
4	13,69	13,90	13,90
5	14,16	14,36	14,58
6	14,63	14,85	15,08
7	15,12	15,34	15,57
8	15,61	15,83	16,07

**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, ongeacht de werkgever of de sector.

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, 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:

	<b>Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)</b>		
	<b>&lt; 6 m</b>	<b>6 m - 24 m</b>	<b>&gt; 24 m</b>
Referte-periode	-	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 functieklassse onmiddellijk van toepassing zijn.

#### **Hoofdstuk 4 – Waarnemingspremie**

**Art. 8. § 1.** De arbeider die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk en volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie blijft in zijn eigen loonklasse.

**§ 2.** Indien de waarneming in een functie uit een hogere loonklasse betrekking heeft tot een functie lager dan de loonklasse 5, dan ontvangt de arbeider 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.** Indien de waarneming in een functie uit een hogere loonklasse betrekking heeft tot een functie uit loonklasse 5 of hoger, is er geen premie verschuldigd gedurende de eerste 10 werkdagen. Eens deze periode

achter de rug ontvangen deze arbeiders een waarnemingspremie ongeacht de duur 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.

**§. 4.** 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.

## **Hoofdstuk 6 - Seizoenpremie**

**Art. 10.** De volgende seizoenpremies worden betaald:

- voor loonklasse 1:  
na 3 opeenvolgende seizoenen: 0,01 Euro per uur  
na 4 opeenvolgende seizoenen: 0,03 Euro per uur
- voor loonklasse 2:  
na 2 opeenvolgende seizoenen: 0,01 Euro per uur  
na 3 opeenvolgende seizoenen: 0,03 Euro per uur

na 4 opeenvolgende seizoenen: 0,04  
Euro per uur.

Deze premies worden beperkt tot het seizoen van vier maanden, in principe vastgesteld van 1 juli tot 31 oktober.

Deze periode van vier maanden kan lichtelijk verplaatst worden voor redenen van klimaat. In dit geval zal de werkgeversfederatie op voorhand de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en de erin vertegenwoordigde organisaties verwittigen.

De seizoenpremie mag onderworpen worden aan getrouwheidsvoorwaarden. Deze dienen op de onderneming in gemeenschappelijk akkoord vastgesteld te worden.

**Art. 11.** Deze premies zijn niet van toepassing op de ondernemingen waar reeds een gelijkaardig of gelijkwaardig voordeel wordt toegekend onder een andere vorm, of wanneer de werkelijke uitbetaalde lonen de minimumuurlonen overschrijden met een bedrag dat gelijk is aan of hoger is dan deze premies.

Wanneer de werkelijke uitbetaalde lonen de minimumlonen overschrijden zonder dat het verschil het bedrag van de premies bereikt, moeten de nodige aanvullingen toegepast worden.

## **Hoofdstuk 7 - Premie voor Nachtarbeid**

**Art. 12.** Een premie gelijk aan een uurtoeslag van 10% met een minimum van 1,95 euro wordt toegekend aan de arbeiders die 's nachts tewerkgesteld worden.

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

**Art. 13.** De nacht omvat een periode van 8 uren, die beschouwd worden als zijnde vastgesteld van 22 tot 6 uur.

Deze periode kan nochtans van 21 tot 5 uur, of van 23 tot 7 uur, vastgesteld worden, mits dit vermeld wordt in het arbeidsreglement.

**Art. 14.** Deze premie wordt slechts geheel of gedeeltelijk betaald als in de onderneming nog geen voordelen van gelijke waarde, gebaseerd op dezelfde criteria, bestaan.

**Art. 15.** De nachtpremie is niet van toepassing voor de uren waarvoor een loontoeslag van 50 % of 100 % voor overwerk van toepassing is.

## **Hoofdstuk 8 - Premie voor Ploegenarbeid**

**Art. 16.** 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.

Deze premies mogen vervangen worden door een premie van 0,53 euro voor elke ploeg.



Op 1 januari 2020, wordt het bedrag van deze premie op 0,55 euro voor elke ploeg gebracht.

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.

**Art. 17.** De in het artikel 16 voorziene premies mogen verminderd worden ten belope van bestaande premies toegekend volgens gelijkwaardige criteria.

**Art. 18.** De niet betaalde rust voor ploegenwerk is tot 1/2 uur veralgemeend voor alle categorieën, behoudens andere regelingen voorzien in het arbeidsreglement of bedrijfs-cao.

## **Hoofdstuk 9 - Geldigheid**

**Art. 19.** 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 groentenijverheid, geregistreerd onder nummer 142882/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.