

PC 118

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2013 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de groentenijverheid**

**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

CP 118

Neerlegging-Dépôt: 23/12/2013  
Regist.-Enregistr.: 05/03/2014  
N°: 119847/CO/118.09

2

**Convention collective de travail du 18 décembre 2013 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans l'industrie des légumes**

**Chapitre 1 – Champ d'application**

**Art. 1. § 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de conserves de légumes, légumes déshydratés, choucroute, légumes en saumure, préparation des légumes secs, surgelés et congelés, le nettoyage ou la préparation de légumes frais.

Appartient au secteur des conserves de légumes, les entreprises qui transforment essentiellement un assortiment de légumes et/ou produits végétaux de première ou seconde transformation en vue de la conservation de longue durée par appertisation en boîte ou verre, par pasteurisation et/ou surgélation.

**§ 2.** Par ouvriers sont visés les ouvriers masculins et féminins.

**§ 3.** La présente convention collective de travail ne s'applique pas si, au niveau de l'entreprise, une convention collective de travail comprenant une classification de fonction analytique a été signée. Si deux syndicats ou plus sont représentés dans l'entreprise, la convention collective de travail doit être signée par au moins deux de ces syndicats.

**Chapitre 2 – Barémisation et classification des ouvriers**

**Art. 2.** Les ouvriers sont classés dans une classe salariale correspondante à la classe de fonction qui leur est attribuée en application de la convention collective

Arbeidsovereenkomst van 10 januari 2011 betreffende de functieclassificatie en bepaling van het loon in de groentenuijverheid. 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

de travail du 10 janvier 2011 relative à la classification de fonctions et fixation du salaire dans l'industrie des légumes. Cette classe salariale est mentionnée sur la fiche de paie.

### **Chapitre 3 – Salaire horaire minimum**

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** Le salaire horaire minimum de chaque ouvrier est fixé selon les barèmes définis à l'article 3, § 6, établis en fonction de la semaine de 38 heures.

**§ 2.** Les classes salariales des barèmes correspondent aux classes de fonction.

**§ 3.** L'ouvrier a droit au salaire qui correspond au salaire de sa classe salariale.

**§ 4.** L'ouvrier qui a un salaire réel plus élevé au 1<sup>er</sup> avril 2011 que le salaire sectoriel suivant la classe salariale, conserve le droit de percevoir ce salaire réel plus élevé.

**§ 5.** En cas de promotion ou d'augmentation due à l'ancienneté, l'ouvrier concerné conserve le salaire réel plus élevé suivant application de l'article 3, § 4 jusqu'au moment où le salaire sectoriel qui correspond à la promotion atteint ce salaire réel plus élevé.

#### Commentaire sur l'article 3, § 5

##### Exemple

*Salaire avant la promotion : 11,00 EUR*

*Salaire minimum sectoriel : 10,50 EUR*

*Cas 1 : le salaire minimum sectoriel après promotion ou augmentation due à l'ancienneté : 10,75 EUR; salaire réel est maintenue à 11,00 EUR*

*Cas 2 : le salaire minimum sectoriel après promotion ou augmentation due à l'ancienneté : 11,50 EUR; le salaire réel devient 11,50 EUR.*

**§ 6.** Les salaires horaires minima qui

toepassing zijn vanaf 1 januari 2014 verlopen in 3 stappen in functie van de anciënniteit in de loonklasse:

loonklasse	Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)		
	< 6 m	6 m - 24 m	> 24 m
1	11,29	11,46	11,46
2	11,73	11,90	11,90
3	12,18	12,37	12,37
4	12,62	12,81	12,81
5	13,06	13,26	13,46
6	13,51	13,71	13,91
7	13,95	14,17	14,38
8	14,42	14,63	14,85

**Art. 4.** 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:

Referte-	Anciënniteit in de loonklasse (in maanden)		
	< 6 m	6 m - 24 m	> 24 m
	-	3 jaar	5 jaar

sont d'application à partir du 1er janvier 2014 se font en 3 étapes en fonction de l'ancienneté dans la classe salariale:

Classe	Ancienneté dans la classe salariale (en mois)		
	< 6 m	6 m - 24 m	> 24 m
1	11,29	11,46	11,46
2	11,73	11,90	11,90
3	12,18	12,37	12,37
4	12,62	12,81	12,81
5	13,06	13,26	13,46
6	13,51	13,71	13,91
7	13,95	14,17	14,38
8	14,42	14,63	14,85

**Art. 4.** L'ancienneté qui est prise en compte dans l'édifice salarial est calculée sur base de toutes les périodes d'occupation prouvées dans la même classe salariale indépendamment de l'employeur ou du secteur.

Les périodes d'occupation dans la même classe salariale comprennent toutes les périodes de prestations et périodes assimilées, comme énumérées à l'article 3, § 4 de la convention collective de travail du 18 décembre 2013 relative à la prime de fin d'année, quelle que soit la nature du contrat de travail, et y compris les périodes d'occupation en tant qu'intérimaire dans l'entreprise.

Sont cependant uniquement prises en compte les périodes d'occupation dans la même classe salariale qui se produisent au cours des périodes de référence suivantes:

Période de	Ancienneté dans la classe salariale (mois)		
	< 6 m	6 m - 24 m	> 24 m
	-	3 ans	5 ans

periode			
---------	--	--	--

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. 5.** 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 5 :

*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. 6.** In geval van promotie zal het loon van de hogere functieklaas onmiddellijk van toepassing zijn.

**Hoofdstuk 4 – Waarnemingspremie**

**Art. 7. § 1.** De arbeider die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk en volledig waarneemt die hoger is

référence			
-----------	--	--	--

La progression s'applique dès le premier jour de la période de paie au cours de laquelle l'ancienneté requise est acquise.

En cas de passage à une classe salariale plus élevée, la perte d'expérience dans la classe salariale ne peut entraîner aucune perte de salaire.

**Art. 5.** En dérogation à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les salaires minima suivants sont d'application aux ouvriers liés par un contrat d'étudiants, comme prévu sous le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, exprimés en pourcentage des salaires minima mentionnés à l'article 3:

Age	Pourcentage
18 ans et plus	90
17 ans	80
16 ans	70
15 ans	60

Commentaire sur l'article 5 :

*Ces salaires horaires minima des jeunes travailleurs, mis au travail avec un contrat de travail pour étudiants, comme stipulé dans le chapitre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ont été fixés en tenant compte de la période de formation d'application aux jeunes ouvriers et pour faciliter l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi.*

**Art. 6.** En cas de promotion, le salaire de la classe de fonction supérieure s'appliquera immédiatement.

**Chapitre 4 – Prime d'exercice**

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** L'ouvrier qui, sur l'ordre de l'employeur, exerce temporairement et complètement une fonction supérieure à

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. 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,

sa propre fonction reste dans sa propre classe salariale.

§ 2. Au cas où l'exercice d'une fonction d'une classe salariale plus élevée concerne une fonction inférieure à la classe salariale 5, l'ouvrier reçoit une prime d'exercice lorsque l'exercice de la fonction a duré une journée de travail entière. Dans ce cas, la prime d'exercice est due pour toute la durée de cet exercice. Cette prime est égale à la différence entre le salaire horaire de leur propre classe salariale et le salaire horaire de la classe salariale supérieure pour une ancienneté que l'ouvrier acquiert dans cette classe supérieure suivant l'article 4.

§ 3. Si l'exercice dans une fonction d'une classe salariale plus élevée concerne une fonction de la classe salariale 5 ou supérieure, aucune prime n'est due durant les 10 premiers jours de travail. Dès que cette période est terminée, ces ouvriers reçoivent une prime d'exercice indépendamment de la durée de l'exercice. Cette prime est égale à la différence entre le salaire horaire de leur propre classe salariale et le salaire horaire de la classe salariale supérieure pour une ancienneté que l'ouvrier acquiert dans cette classe supérieure suivant l'article 4.

§ 4. La prime d'exercice n'est pas octroyée à l'ouvrier pour qui, lors du classement de sa fonction, il est déjà tenu compte de l'éventuel exercice temporaire d'une fonction.

### **Chapitre 5 – Rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation**

**Art. 8.** Les salaires horaires minima visés dans la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 20 juillet 2011 relative au rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein

gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid.

## Hoofdstuk 6 - Seizoenpremie

**Art. 9.** 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. 10.** 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

de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

## Chapitre 6 – Prime saisonnière

**Art. 9.** Les primes saisonnières suivantes sont payées:

- pour la classe 1:  
après 3 saisons consécutives: 0,01 Euro par heure  
après 4 saisons consécutives: 0,03 Euro par heure
- pour la classe 2:  
après 2 saisons consécutives: 0,01 Euro par heure  
après 3 saisons consécutives :  
0,03 Euro par heure  
après 4 saisons consécutives: 0,04 Euro par heure.

Ces primes sont limitées à la saison de quatre mois qui est en principe fixée du 1er juillet au 31 octobre.

Cette période de quatre mois peut être quelque peu déplacée pour des raisons climatiques. Dans ce cas, la fédération patronale en informera préalablement le président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et les organisations y représentées.

La prime de saison peut être assujettie aux conditions de fidélité. Celles-ci sont à déterminer de commun accord au sein de l'entreprise.

**Art. 10.** Ces primes ne sont pas d'application dans les entreprises où un avantage identique ou équivalent est attribué sous une autre forme, ou si les salaires réellement payés dépassent les salaires horaires minima d'un montant égal ou supérieur à ces primes.

Au cas où les salaires réellement payés dépassent les salaires minima sans que la différence atteigne le montant des

premies bereikt, moeten de nodige aanvullingen toegepast worden.

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

**Art. 11.** Een premie gelijk aan een uurtoeslag van 10% met een minimum van 1,86 Euro wordt toegekend aan de arbeiders die 's nachts tewerkgesteld worden.

**Art. 12.** 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. 13.** Deze premie wordt slechts geheel of gedeeltelijk betaald als in de onderneming nog geen voordelen van gelijke waarde, gebaseerd op dezelfde criteria, bestaan.

**Art. 14.** 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. 15.** Een premie gelijk aan een minimum uurtoeslag van:

- 0,47 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de morgenploeg;
- 0,53 Euro wordt toegekend voor de arbeid geleverd in de namiddagploeg.

Deze premies mogen vervangen worden door een premie van 0,50 Euro voor elke ploeg.

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

primes, il y a lieu d'appliquer les compléments nécessaires.

### **Chapitre 7 – Prime de travail de nuit**

**Art. 11.** Une prime égale à un supplément horaire de 10% avec un minimum de 1,86 € est accordée aux ouvriers qui travaillent la nuit.

**Art. 12.** La nuit compte une période de 8 heures, qui sont considérées comme étant fixées de 22 à 6 heures.

Cette période peut toutefois être fixée de 21 à 5 heures, ou de 23 à 7 heures, pour autant que cela figure au règlement de travail.

**Art. 13.** Cette prime est payée en tout ou en partie s'il n'existe pas dans l'entreprise des avantages équivalents basés sur des critères identiques.

**Art. 14.** La prime de nuit n'est pas d'application pour les heures pour lesquelles un supplément de salaire de 50 % ou de 100 % pour travail supplémentaire est applicable.

### **Chapitre 8 - Prime de travail en équipes**

**Art. 15.** Une prime égale à un supplément horaire minimum de:

- 0,47 Euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe du matin;
- 0,53 Euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Ces primes peuvent être remplacées par une prime de 0,50 € pour chaque équipe.

Sauf stipulation contraire du règlement de travail, les heures de travail des équipes sont fixées comme suit:

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

**Art. 16.** De in het artikel 15 voorziene premies mogen verminderd worden ten belope van bestaande premies toegekend volgens gelijkwaardige criteria.

**Art. 17.** 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. 18.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 5 september 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de groentenuijverheid, geregistreerd onder nummer 106423/CO/118 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2012 (*Belgisch Staatsblad* van 12 maart 2013).

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015. 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.

- pour l'équipe du matin: de 6 à 14 heures;
- pour l'équipe de l'après-midi: de 14 à 22 heures.

**Art. 16.** Les primes prévues à l'article 15 peuvent être réduites à concurrence des primes existantes accordées suivant des critères équivalents.

**Art. 17.** Le repos non payé pour le travail en équipes est généralisé à 1/2 heure pour toutes les catégories, sauf autres dispositions prévues dans le règlement de travail ou dans une convention d'entreprise.

## Chapitre 9 - Validité

**Art. 18.** La présente convention collective de travail remplace celle du 5 septembre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans l'industrie des légumes, enregistrée sous le numéro 106423/CO/118 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (*Moniteur belge* du 12 mars 2013).

Elle produit ses effets au 1er janvier 2014 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015. Ensuite, elle est prorogée par tacite reconduction pour des périodes consécutives d'un an, sauf dénonciation par une des parties, signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire ainsi qu'aux organisations y représentées.

Les dispositions plus avantageuses qui existaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sont maintenues.