

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

Convention collective de travail du 5 septembre 2019 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises de torréfaction de café, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Chapitre 1 – Champ d'application

Art.1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de koffiebranderijen.

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de torréfaction de café.

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

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

§ 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.

§ 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.

Hoofdstuk 2 – Loonclassificatie en indeling van de arbeiders

Chapitre 2 – Barémisation et classification des ouvriers

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.

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 de travail du 8 décembre 2015 relative à l'introduction d'une classification de fonctions dans le sous-secteur des entreprises de torréfaction de café. Cette classe salariale est mentionnée sur la fiche de paie.

Hoofdstuk 3 – Minimum uurloon

Chapitre 3 – Salaire horaire minimum

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

Art. 3. § 1er. 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 1er juillet 2019 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 : 13,20 EUR

Salaire minimum sectoriel : 12,82 EUR

Cas 1 : le salaire minimum sectoriel après promotion ou augmentation due à l'ancienneté: 13,08 EUR; le salaire réel reste maintenu à 13,20 EUR

Cas 2 : le salaire minimum sectoriel après promotion ou augmentation due à l'ancienneté: 13,25 EUR; le salaire réel devient 13,25 EUR.

§ 6. Les salaires horaires minima qui sont d'application à partir du 1er juillet 2019 se

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.

font en 3 étapes en fonction de l'ancienneté dans la classe salariale:

	Ancienneté dans la classe salariale (en mois)		
Classe salariale	< 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. Au 1er janvier 2020, ces salaires minima sectoriels augmenteront de 0,04 euro.

Art. 5. 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. Cette ancienneté correspond à l'accroissement de l'expérience et de la compétence de l'ouvrier dans sa fonction.

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, enregistrée sous le numéro 119881/CO/118 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 juin 2014 (*Moniteur belge* du 13 novembre 2014) quelle que soit la nature du contrat de travail, et y compris les périodes d'occupation en tant qu'intérimaire dans l'entreprise.

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

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:

	Ancienneté dans la classe salariale (mois)		
	< 12 m	12 m - 24 m	> 24 m
Période de référence	-	3 ans	5 ans

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

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

Bij overgang naar een hogere loonklasse kan er geen loonverlies zijn door verlies aan ervaring in de loonklasse.

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. 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

Art. 6. 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'occupation 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

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

Commentaire sur l'article 6 :

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 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 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

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

Chapitre 4 – Prime d'exercice

Art. 8. § 1er. L'ouvrier qui, sur l'ordre de l'employeur, exerce temporairement et fonctionnellement une fonction supérieure à sa propre fonction reste dans sa propre classe salariale.

§ 2. 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. 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. 9. 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

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.

l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, enregistrée sous le numéro 106104/CO/118000 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 janvier 2013 (*Moniteur belge* du 19 mars 2013).

Chapitre 6 – Prime de travail de nuit

Art. 10. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le travail presté entre vingt-deux heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

Art. 11. Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 10 %, avec un minimum de 1,95 euro par heure.

Au 1er janvier 2020, le minimum de ce supplément de salaire est porté à 2,04 euro par heure.

Chapitre 7 : Prime de travail en équipes

Art. 12. Une prime égale à un supplément horaire minimum de:

- 0,50 euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe du matin;
- 0,56 euro est octroyé pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

Au 1er janvier 2020, ces suppléments horaires minima sont portés à :

- 0,52 euro pour le travail presté dans l'équipe du matin;
- 0,59 euro pour le travail presté dans l'équipe de l'après-midi.

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.

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

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

Chapitre 8 : Validité

Art. 13. La présente convention collective de travail remplace celle du 11 octobre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises de torréfaction de café, enregistrée sous le numéro 142884/CO/118 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (*Moniteur belge* du 13 juillet 2018).

Elle produit ses effets au 1er juillet 2019 et elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020. 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.