

Paritair comité voor het tuinbouwbedrijf

Commission paritaire pour les entreprises horticoles

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2009 tot vaststelling van
de loon- en arbeidsvoorwaarden voor
de werklieden en werksters,
tewerkgesteld in de ondernemingen in
de champignonteelt**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2009 fixant les conditions de
salaire et de travail des ouvriers et
ouvrières occupés dans les entreprises
de la culture de champignons**

I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werklieden en werksters, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in art 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, en hun werkgevers, van de ondernemingen in de champignonteelt welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

I. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et ouvrières, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'art 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, et leurs employeurs des entreprises de la culture de champignons, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

II. Beroepenclassificatie

Art. 2. De werklieden en werksters bedoeld in artikel 1 worden als volgt ingedeeld:

Categorie 1: Tot deze categorie behoren de werknemers die basiswerkzaamheden kunnen uitvoeren en die geen ervaring hebben in de champignonsector. Na afloop van deze opleidingsperiode gedurende 6 maanden gaan deze werknemers over naar categorie 2.

II. Classification professionnelle

Art. 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er sont répartis comme suit:

Catégorie 1 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. Après écoulement de cette période de formation durant 6 mois, ces travailleurs passent à la catégorie 2.

Categorie 2: Tot deze categorie behoren de werknemers die instaan voor de volgende werkzaamheden of die de volgende hoedanigheid hebben: plukmedewerkers, werkvoorbereiders, inpakkers, kantine-medewerkers, fustmedewerkers, afwegers, poetspersoneel tijdens de teelt, ...

Catégorie 2 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture, ...

Categorie 3: Tot deze categorie behoren de werknemers van wie tot de essentie van hun takenpakket behoort om leiding te geven aan een groep van medewerkers – werknemers die behoren tot categorie 1 en of 2. Deze werknemers kunnen tevens instaan voor kwaliteitscontrole van het geplukte product, voor de afweging en voor de praktische werkorganisatie.

In functie hiervan kunnen zij instructies geven aan medewerkers van categorie 1 en 2 aangaande plukwijze, de kwaliteit, de werkplanning en – organisatie.

Commentaar:

In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan de werknemer die instaat voor het afwegen en het uitoefenen van een controle op de kwaliteit van het product tot categorie 3 behoren volgens de modaliteiten die in dit verband op ondernemingsvlak werden afgesproken.

Categorie 4: Tot deze categorie behoren de werknemers die beschikken over een technische kennis (elektriciteit, klimatisatie, mechanica,...) en die tewerkgesteld zijn aan o.m. de volgende werken: grote schoonmaak tussen de teelten, meehelpen bij de uitvoering van de teelt, voertuigen (of heftrucks) besturen, machines die voor teelt nodig zijn besturen, onderhoud van machines en installaties, uitvoeren van herstellingen

Categorie 5: In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan via onderhandelingen op ondernemingsvlak voorzien worden in een vijfde categorie van werknemers.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals voor wat betreft de organisatie van de sociale verkiezingen.

Catégorie 3 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail.

En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 en matière de manière de cueillir, de qualité, de planification et d'organisation du travail.

Commentaire :

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

Catégorie 4 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique,...) occupés notamment aux travaux suivants : grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite des véhicules (ou élévateurs), conduite des machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations

Catégorie 5 : Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales.

Tot deze categorie behoren de werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid onder de productiechef en ontvangen er hun orders rechtstreeks van.

Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres

Zij geven leiding aan andere werknemers en dragen hiervoor de verantwoordelijkheid

Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

III. Loonvoorwaarden

Art. 3. De minimumuurlonen van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder zijn op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren vanaf 1 januari 2009 :

Categorie 1: 8,44 EUR
 Categorie 2: 8,54 EUR
 Categorie 3: 9,01 EUR
 Categorie 4: 9,59 EUR
 Categorie 5: 12,32 EUR

III. Conditions de salaire

Art. 3. A partir du 1er janvier 2009 les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières de 18 ans et plus sont fixés comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures:

Catégorie 1: 8,44 EUR
 Catégorie 2: 8,54 EUR
 Catégorie 3: 9,01 EUR
 Catégorie 4: 9,59 EUR
 Catégorie 5: 12,32 EUR

Barema minderjarigen

Art. 4. Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, worden de minimumuurlonen van de minderjarige werklieden en werksters als volgt vastgesteld:

17 jaar = 85 pct.
 15 en 16 jaar = 70 pct. van het uurloon van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder van dezelfde categorie.

Barème mineurs

Art. 4. Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières mineur(e)s sont fixés comme suit:

17 ans = 85 p.c.
 15 et 16 ans = 70 p.c du salaire horaire des ouvriers et ouvrières de 18 ans et plus de la même catégorie

Anciënniteitstoeslag

Art. 5. Op de minimumuurlonen wordt een anciënniteitstoeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 0,5 pct. bij een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming, 1 pct. bij een anciënniteit van 10 jaar in de onderneming, 1,5 pct. bij een anciënniteit van 15 jaar in de onderneming, 2 pct. bij een anciënniteit van 20 jaar in de

Supplément d'ancienneté

Art. 5. Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires minimums. Ce supplément est fixé à 0,5 p.c.. pour une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 1 p.c.. pour une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise, 1,5 p.c.. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise, 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise,

onderneming, 2,5 pct. bij een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming en 3 pct. bij een anciënniteit van 30 jaar in de onderneming.

Art. 6. De toeslag wordt betaald vanaf de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de anciënniteit van 5, 10, 15, 20, 25 of 30 jaar.

D. Indexering

Art. 7. Het minimumuurloon en het werkelijk betaalde loon zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

IV. Geldigheid

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt deze van 2 juli 2007 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de champignonteelt.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

2,5 p.c. pour une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise et 3 p.c. pour une ancienneté de 30 ans dans l'entreprise.

Art. 6. Le supplément est payé à partir du premier jour suivant la date que le travailleur atteint l'ancienneté de respectivement 5, 10, 15, 20, 25 ou 30 ans.

D. Indexation

Art. 7. Le salaire horaire minimum et le salaire effectivement payé sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 novembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

IV. Validité

Art. 8. La présente convention collective de produit ses effets le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace celle du 2 juillet 2007 conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fixant les conditions de salaires et de travail dans les entreprises de culture de champignons.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Paritair comité voor het tuinbouwbedrijf

Commission paritaire pour les entreprises horticoles

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werklieden en werksters, tewerkgesteld in de ondernemingen in de champignonteelt

Convention collective de travail du 13 novembre 2009 fixant les conditions de salaire et de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de la culture de champignons

I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werklieden en werksters, met uitzondering van het seizoens- en gelegenheidspersoneel zoals bedoeld in art 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, en hun werkgevers, van de ondernemingen in de champignonteelt welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

I. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et ouvrières, à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'art 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, et leurs employeurs des entreprises de la culture de champignons, qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

II. Beroepenclassificatie

Art. 2. De werklieden en werksters bedoeld in artikel 1 worden als volgt ingedeeld:

II. Classification professionnelle

Art. 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er sont répartis comme suit:

Categorie 1: Tot deze categorie behoren de werknemers die basiswerkzaamheden kunnen uitvoeren en die geen ervaring hebben in de champignonsector. Na afloop van deze opleidingsperiode gedurende 6 maanden gaan deze werknemers over naar categorie 2.

Catégorie 1 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. Après écoulement de cette période de formation durant 6 mois, ces travailleurs passent à la catégorie 2.

Categorie 2: Tot deze categorie behoren de werknemers die instaan voor de volgende werkzaamheden of die de volgende hoedanigheid hebben: plukmedewerkers, werkvoorbereiders, inpakkers, kantine-medewerkers, fustmedewerkers, afwegers, poetspersoneel tijdens de teelt, ...

Catégorie 2 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture, ...

Categorie 3: Tot deze categorie behoren de werknemers van wie tot de essentie van hun takenpakket behoort om leiding te geven aan een groep van medewerkers – werknemers die behoren tot categorie 1 en of 2. Deze werknemers kunnen tevens instaan voor kwaliteitscontrole van het geplukte product, voor de afweging en voor de praktische werkorganisatie.

In functie hiervan kunnen zij instructies geven aan medewerkers van categorie 1 en 2 aangaande plukwijze, de kwaliteit, de werkplanning en – organisatie.

Commentaar:

In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan de werknemer die instaat voor het afwegen en het uitoefenen van een controle op de kwaliteit van het product tot categorie 3 behoren volgens de modaliteiten die in dit verband op ondernemingsvlak werden afgesproken.

Categorie 4: Tot deze categorie behoren de werknemers die beschikken over een technische kennis (elektriciteit, klimatisatie, mechanica,...) en die tewerkgesteld zijn aan o.m. de volgende werken: grote schoonmaak tussen de teelten, meehelpen bij de uitvoering van de teelt, voertuigen (of heftrucks) besturen, machines die voor teelt nodig zijn besturen, onderhoud van machines en installaties, uitvoeren van herstellingen

Categorie 5: In de ondernemingen met 50 en meer werknemers kan via onderhandelingen op ondernemingsvlak voorzien worden in een vijfde categorie van werknemers.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals voor wat betreft de organisatie van de sociale verkiezingen.

Catégorie 3 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail.

En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 en matière de manière de cueillir, de qualité, de planification et d'organisation du travail.

Commentaire :

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

Catégorie 4 : A cette catégorie appartiennent les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique,...) occupés notamment aux travaux suivants : grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite des véhicules (ou élévateurs), conduite des machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations

Catégorie 5 : Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales.

Tot deze categorie behoren de werknemers met de hoogste verantwoordelijkheid onder de productiechef en ontvangen er hun orders rechtstreeks van.

Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres

Zij geven leiding aan andere werknemers en dragen hiervoor de verantwoordelijkheid

Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

III. Loonvoorwaarden

Art. 3. De minimumuurlonen van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder zijn op basis van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren vanaf 1 januari 2009 :

Categorie 1: 8,44 EUR
 Categorie 2: 8,54 EUR
 Categorie 3: 9,01 EUR
 Categorie 4: 9,59 EUR
 Categorie 5: 12,32 EUR

III. Conditions de salaire

Art. 3. A partir du 1er janvier 2009 les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières de 18 ans et plus sont fixés comme suit sur base d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures:

Catégorie 1: 8,44 EUR
 Catégorie 2: 8,54 EUR
 Catégorie 3: 9,01 EUR
 Catégorie 4: 9,59 EUR
 Catégorie 5: 12,32 EUR

Barema minderjarigen

Art. 4. Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, worden de minimumuurlonen van de minderjarige werklieden en werksters als volgt vastgesteld:

17 jaar = 85 pct.
 15 en 16 jaar = 70 pct. van het uurloon van de werklieden en werksters van 18 jaar en ouder van dezelfde categorie.

Barème mineurs

Art. 4. Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières mineur(e)s sont fixés comme suit:

17 ans = 85 p.c.
 15 et 16 ans = 70 p.c du salaire horaire des ouvriers et ouvrières de 18 ans et plus de la même catégorie

Anciënniteitstoeslag

Art. 5. Op de minimumuurlonen wordt een anciënniteitstoeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 0,5 pct. bij een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming, 1 pct. bij een anciënniteit van 10 jaar in de onderneming, 1,5 pct. bij een anciënniteit van 15 jaar in de onderneming, 2 pct. bij een anciënniteit van 20 jaar in de

Supplément d'ancienneté

Art. 5. Un supplément d'ancienneté est octroyé sur les salaires minimums. Ce supplément est fixé à 0,5 p.c.. pour une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 1 p.c.. pour une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise, 1,5 p.c.. pour une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise, 2 p.c. pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise,

onderneming, 2,5 pct. bij een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming en 3 pct. bij een anciënniteit van 30 jaar in de onderneming.

Art. 6. De toeslag wordt betaald vanaf de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de anciënniteit van 5, 10, 15, 20, 25 of 30 jaar.

D. Indexering

Art. 7. Het minimumuurloon en het werkelijk betaalde loon zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

IV. Geldigheid

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt deze van 2 juli 2007 gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de champignonteelt.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

2,5 p.c. pour une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise et 3 p.c. pour une ancienneté de 30 ans dans l'entreprise.

Art. 6. Le supplément est payé à partir du premier jour suivant la date que le travailleur atteint l'ancienneté de respectivement 5, 10, 15, 20, 25 ou 30 ans.

D. Indexation

Art. 7. Le salaire horaire minimum et le salaire effectivement payé sont rattachés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 novembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

IV. Validité

Art. 8. La présente convention collective de produit ses effets le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace celle du 2 juillet 2007 conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fixant les conditions de salaires et de travail dans les entreprises de culture de champignons.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.